



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



LUIZA CAMPOREZ PIMENTEL

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO ENTRE 2017 E 2021: UMA ANÁLISE DA
PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES PARTICIPANTES**

VITÓRIA – ES
2023

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

P644p Pimentel, Luiza Camporez, 1988-
Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo entre 2017 e 2021: : Uma Análise da Percepção dos Servidores / Luiza Camporez Pimentel. - 2023. 239 f. : il.

Orientador: Marison Luiz Soares.
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Programas de Orientação para Aposentadoria. 2. Aposentadoria. 3. Servidores Públicos. 4. Avaliação. 5. Administração Pública. I. Soares, Marison Luiz. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 35



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



LUIZA CAMPOREZ PIMENTEL

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO ENTRE 2017 E 2021: UMA ANÁLISE DA
PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES PARTICIPANTES**

Projeto de Dissertação apresentado ao Programa de Pós-graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo, para qualificação, como um dos requisitos parciais para a obtenção do grau de Mestre em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Marison Luiz Soares

VITÓRIA - ES
2023


LUIZA CAMPOREZ PIMENTEL

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO ENTRE 2017
E 2021: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES
PARTICIPANTES**


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 3 de maio de 2023.


COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **MARISON LUIZ SOARES**
Data: 03/05/2023 14:30:45-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Marison Luiz Soares
Orientador – PPgGP/Ufes

Documento assinado digitalmente
 **ROGERIO ZANON DA SILVEIRA**
Data: 04/05/2023 09:08:20-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

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

Documento assinado digitalmente
 **DANIEL NASCIMENTO E SILVA**
Data: 03/05/2023 15:01:16-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Daniel Nascimento-e-Silva
Membro Externo – PPGET/IFAM

Dedico esta dissertação a todos que me auxiliaram e me incentivaram a realizá-la, em especial à minha família, que sempre estimulou meus estudos, acolheu e apoiou incondicionalmente a realização dos meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

A realização de um Mestrado nunca é um ato solitário. Embora a elaboração da dissertação seja um caminho a ser trilhado apenas pelo orientando com o auxílio de seu orientador, no decurso do programa as emoções são sempre compartilhadas.

Por isso não poderia deixar de agradecer primeiramente à Deus, pela força que me deu durante todo o processo.

Aos meus pais, por todo amor e incentivo. Por sempre terem priorizado meus estudos ao longo da minha vida e por sempre terem apoiado minhas escolhas.

À minha irmã Thais, por acreditar em mim mais do que eu mesma, por me auxiliar e me acolher nos momentos de dúvidas e angústias, e por me divertir nos momentos de descontração.

Ao meu sobrinho Victor, por simplesmente existir, e por ser um oásis de inocência e leveza no meio do caos que é ser uma mestranda.

Ao meu namorado André que, além de todo amor dispensado, me inspira a continuar estudando, que sempre me incentivou e me apoiou ao longo destes anos, que me tranquilizou nos momentos de tensão e me deu forças nos momentos de dúvidas, e que, além de compreender minhas ausências, me estimula sempre a perseverar em meus objetivos.

À minha avó, Maria, uma mulher à frente de seu tempo, que trabalhou com a educação e sempre foi uma grande incentivadora dos meus estudos.

Ao meu cachorrinho Karl Marx, que me acompanha há quase 17 anos, inclusive na minha jornada acadêmica, estando ao meu lado desde o meu primeiro vestibular, em 2007, e ainda me acompanhando nos estudos para a obtenção do meu título de mestre.

A toda minha família e amigos, que sempre com muito amor me apoiaram e compreenderam minhas ausências e meus momentos de estudo.

Aos meus colegas de turma que mesmo à distância se fizeram tão presentes, em especial Rafael Ignes Tristão e Vinícius Bergamin Del Puppo, companheiros de inúmeros trabalhos, fontes de inspiração e de apoio.

Ao Arthur Schneider Almeida, com quem compartilhei não somente o professor orientador, mas todos os altos e baixos, os desânimos e as expectativas, e quem definitivamente tornou essa caminhada muito mais leve com sua tranquilidade e sabedoria.

À Ana Carolina Marques, amiga querida que o Mestrado me deu, que foi a minha dupla no primeiro seminário do curso e permaneceu comigo até o fim, me dando suporte emocional, me incentivando, e com quem dividi tantos sentimentos e ensinamentos ao longo dessa jornada, tanto dentro quanto fora do Mestrado.

À Marcela Vales Souza Chagas, outra amizade feita no Mestrado que muito contribuiu para tornar a caminhada mais leve, que muito me ouviu, me aconselhou e me incentivou.

À Karina Bersan Rocha, amiga de longa data, que me ensinou e ainda me ensina muito e que muito me ajudou a finalizar este projeto, ora com seu apoio emocional, ora com todo seu conhecimento acadêmico e percurso de vida profissional.

Aos meus colegas de trabalho, pela compreensão e pelo suporte para que conseguisse conciliar as minhas atividades laborais e a meus estudos.

À Universidade Federal do Espírito Santo, ao Centro de Ciências Jurídicas de Econômicas e à Secretaria Unificada de Colegiados de Cursos, setor onde estou lotada e exerço minhas atividades, pela licença concedida para a realização do Mestrado e ao Programa de Mestrado em Gestão Pública, pela preciosa oportunidade de aprendizagem e crescimento.

Aos professores que, com tanta dedicação, me auxiliaram a cumprir essa jornada, em especial ao meu orientador, Professor Dr. Marison Luiz Soares, pela disponibilidade e por todo ensinamento.

Aos participantes do PPA da Ufes entrevistados, por confiarem na minha pesquisa e se disponibilizarem a participar dela.

Por fim, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram e torceram para a realização desta pesquisa.

RESUMO

PIMENTEL, Luiza Camporez. **Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo entre 2017 e 2021: Uma Análise da Percepção dos Servidores.** (2023) 239 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2022.

O processo de rompimento do vínculo com o trabalho e a transição para a aposentadoria significa uma das maiores mudanças na vida de uma pessoa. Ao mesmo tempo em que o indivíduo que está enfrentando esse processo cria expectativas em relação ao futuro tempo livre que desfrutará, o pós-carreira pode provocar consequências negativas, como o isolamento, a sensação de inutilidade e a perda das relações sociais. Os programas de preparação para aposentadoria (PPAs) foram implementados como forma de amenizar esse angustiante processo. Nesse contexto, a Universidade Federal do Espírito Santo possui um PPA, denominado atualmente de Planejamento de Vida e Aposentadoria, cuja equipe responsável atua desde 2014, sempre em busca de aprimorá-lo. Uma das formas apontadas na literatura de contribuir com o aperfeiçoamento de um PPA é realizar avaliações com os participantes ao longo e ao final do programa e realizar um acompanhamento por até 5 anos após a aposentadoria. Dessa forma, o **problema** da pesquisa é representado pela seguinte pergunta: em que medida o Programa de Preparação para Aposentadoria contribuiu ou contribui para o planejamento e para o processo de aposentação do servidor público da UFES aposentado ou que ainda irá se aposentar, e como o programa pode se tornar mais efetivo? **O objetivo principal** é compreender o impacto do Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria da Ufes em seus participantes, sob a perspectiva dos servidores que dele participaram. **Em termos teóricos**, a pesquisa tem subsídio no processo de aposentadoria, os aspectos positivos e negativos e em sua relação com o trabalho, nos aspectos legais sobre a aposentadoria no setor público no Brasil e no panorama geral dos programas de preparação para aposentadoria, incluindo as suas características, conteúdos programáticos e estruturas. Quanto aos **métodos e procedimentos**, a pesquisa é classificada como do tipo descritivo-explicativa, de abordagem qualitativa. A natureza dos dados coletados é primária, as fontes são pessoas e documentos públicos. No que se refere aos instrumentos de coleta dos dados, foram desempenhadas entrevistas semiestruturadas (pessoas) e levantamento bibliográfico (documentos). Quanto à análise dos dados, realizou-se análise de conteúdo categorizada por temas. Os **resultados** obtidos atestam a qualidade e a importância do programa institucional de preparação para aposentadoria da Ufes, uma vez que a maioria dos participantes afirmou que o curso foi relevante e que contribuiu com o seu planejamento e/ou o seu processo de aposentadoria. Ademais, os participantes apontaram sugestões com o intuito de contribuir com o aprimoramento do programa. A partir dos resultados, **como produto técnico**, foi elaborado um Relatório Técnico Conclusivo no formato de ferramenta gerencial contendo sugestões para o aprimoramento do programa.

Palavras-chave: Programas de Preparação para Aposentadoria; Aposentadoria; Servidor Público; Avaliação; Gestão Pública.

ABSTRACT

PIMENTEL, Luiza Camporez. **Retirement Preparation Program at the Federal University of Espirito Santo between 2017 e 2021: An Analysis of the Servers' Perception.** (2023) 239 f. Dissertation (Professional Master's in Public Management) – Federal University of Espírito Santo, Vitória, 2023.

The process of breaking the bond with work and the transition to retirement can be one of the biggest changes in a person's life. At the same time that the individual who is facing that process creates expectations about the future free time he will enjoy, the post-career period can cause negative consequences, such as isolation, the feeling of uselessness and the loss of social relationships. Retirement preparation programs (RPP) were implemented as a way to alleviate this distressing process. In this context, the Federal University of Espírito Santo has a RPP, currently called Life and Retirement Planning, whose responsible team has been working since 2014, always seeking to improve it. One of the ways pointed out in the literature to contribute to the improvement of a PPA is to carry out evaluations with the participants throughout and at the end of the program and to carry out a follow-up for up to 5 years after retirement. In this way, the **research problem** is represented by the following question: to what extent does the Retirement Preparation Program had contributed or contribute to the planning and retirement process of Ufes's public servants, retired or who are yet to retire, and how can the program become more effective? The **main objective** is to understand the impact of Ufes's Institutional Retirement Preparation Program on its participants, from the perspective of the servants who participated in it. In **theoretical terms**, the research is supported on the retirement process, the positive and negative aspects and its relationship with work, the legal aspects of retirement in the public sector in Brazil and the general panorama of retirement preparation programs, including the its characteristics, programmatic contents and structures. As for the **methods and procedures**, the research is classified as descriptive-explanatory type, with a qualitative approach. The nature of the collected data is primary, the sources are people and public documents. The instruments of the data collection were performed semi-structured interviews (people) and bibliographical survey (documents). As for data analysis, the content were categorized by themes. The **results** obtained attest to the quality and importance of the institutional retirement preparation program at Ufes, since most participants stated that the course was relevant and contributed to their planning and/or their retirement process. In addition, the participants pointed out suggestions in order to contribute to the improvement of the program. Based on the results, as a **technical product**, a Conclusive Technical Report was prepared in the form of a management tool, containing suggestions for improving the program.

Keywords: Retirement Preparation Programs; Retirement; Public Server; Evaluation; Public Management.

LISTA DE ABREVIATURA

Art. – Artigo

CF – Constituição Federal

CAP – Caixa de Aposentadoria e Pensões

DAS – Diretoria de Atenção à Saúde

DDP – Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

EC – Emenda Constitucional

IAPAS - Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social

IAPB - Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários

IAPC - Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes

IAPETC - Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas

IAPI - Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários

IAPM - Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

Ifes- Instituições Federais de Ensino Superior

INPS - Instituto Nacional de Previdência Social

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

IPASE - Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado

OTG - Objetivos Estratégicos Transversais da Gestão

PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional

PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria

Progep – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

PTT - Produto Técnico-Tecnológico

PVA – Planejamento de Vida e Aposentadoria

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

Ufes – Universidade Federal do Espírito Santo

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Ciclo de vida do ser humano	19
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Avaliação do PPA da Ufes realizada pelos participantes	151
---	------------

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Regras Gerais para a concessão de aposentadoria voluntária	49
Quadro 2 - Direito adquirido.....	50
Quadro 3 - Trabalhos correlatos ao tema da pesquisa	62
Quadro 4 - Objetivos	65
Quadro 5 - Fonte, Natureza e Instrumento de coleta dos dados.....	67
Quadro 6 - Participantes aposentados	72
Quadro 7 - Participantes não aposentados	72
Quadro 8 - Temas e Cores	75
Quadro 9 - Informações das Turmas do PPA ofertadas entre 2017 e 2021	78
Quadro 10 - Número de servidores matriculados no PPA por turma e ano	80
Quadro 11 - Roteiro de Entrevista dos servidores aposentados após a aplicação do método colorimétrico e agrupamento por temas.....	89
Quadro 12 - Percepções sobre o pós-carreira antes da aposentadoria.....	91
Quadro 13 - Modificação da percepção após a aposentadoria	92
Quadro 14 - Planejamento da Aposentadoria	94
Quadro 15 - Transição entre a atividade e a aposentadoria	95
Quadro 16 - Dificuldades de adaptação	96
Quadro 17 - Sentimentos percebidos após a aposentadoria	98
Quadro 18 - Conhecimento e interesse em participar do PPA.....	99
Quadro 19 - Temas que mais despertaram interesse.....	101
Quadro 20 - Motivação do interesse nas temáticas trabalhadas	102
Quadro 21 - Contribuições percebidas durante a participação no curso	104
Quadro 22 - Contribuições do PPA percebidas após a aposentadoria.....	105
Quadro 23 - Momento do planejamento da aposentadoria.....	106
Quadro 24 - Colaboração do PPA para o planejamento da aposentadoria	107
Quadro 25 - Visão sobre a contribuição do PPA para o momento de transição.....	108
Quadro 26 - Percepções de contribuição do PPA na transição para a aposentadoria.....	109
Quadro 27 - Manutenção das atividades trabalhadas no PPA	109
Quadro 28 - Motivação para não manter as atividades trabalhadas no PPA.....	110
Quadro 29 - Manutenção do vínculo com o PPA e com a turma.....	112
Quadro 30 - Avaliação do PPA.....	113
Quadro 31 - Motivação da avaliação feita sobre o PPA	114
Quadro 32 - Sugestões para o Aprimoramento do PPA	115
Quadro 33 - Roteiro de Entrevista dos servidores não aposentados após a aplicação do método colorimétrico e agrupamento por temas.....	119
Quadro 34 - Percepções sobre o momento pós carreira	120
Quadro 35 - Pretensões de aposentadoria	123
Quadro 36 - Conhecimento e interesse em participar do PPA.....	125

Quadro 37 - Temas que mais despertaram interesse.....	128
Quadro 38 - Motivação do interesse nas temáticas trabalhadas	129
Quadro 39 - Contribuições percebidas durante a participação no curso	131
Quadro 40 - Percepções de contribuição do PPA na transição para a aposentadoria.....	134
Quadro 41 - Contribuições do PPA para o planejamento da aposentadoria	134
Quadro 42 - Manutenção do vínculo com o PPA e com a turma.....	137
Quadro 43 - Avaliação do PPA.....	139
Quadro 44 - Motivação da avaliação feita sobre o PPA	140
Quadro 45 - Sugestões para o Aprimoramento do PPA	142
Quadro 46 - Resultados obtidos por meio das entrevistas realizadas com os servidores aposentados.....	153
Quadro 47 - Resultados obtidos por meio das entrevistas realizadas com os servidores não aposentados.....	154

SUMÁRIO

1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	17
1.1	O PERCURSO ACADÊMICO E PROFISSIONAL DA MESTRANDA	17
1.2	O TEMA.....	18
1.3	O CONTEXTO E O PROBLEMA.....	22
1.4	OBJETIVOS	25
1.5	PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO	26
1.6	RELAÇÃO DO PTT COM O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL.....	27
1.7	DELIMITAÇÃO E JUSTIFICATIVA	27
2	APORTE TEÓRICO	30
2.1	APOSENTADORIA	30
2.1.1	Trabalho e Aposentadoria	30
2.1.2	Aspectos positivos e negativos da aposentadoria	34
2.1.3	O processo de aposentadoria.....	36
2.2	ASPECTOS LEGAIS DA APOSENTADORIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS.....	41
2.2.1	A perspectiva histórica da legislação previdenciária pública brasileira.....	41
2.2.2	Regras vigentes sobre a aposentadoria dos servidores públicos federais ...	45
2.3	PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	52
2.3.1	Características gerais dos PPAs	54
2.3.2	Estrutura e temas abordados nos PPAs.....	57
2.4	TRABALHOS CORRELATOS.....	62
3	MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	65
3.1	ABORDAGEM E TIPO DE PESQUISA	65
3.2	NATUREZA, FONTE E INSTRUMENTOS DE COLETA DOS DADOS	66
3.2.1	Instrumentos de coleta de informações sobre o PPA da Ufes.....	69
3.2.2	Instrumento de coleta de dados para os servidores aposentados	69
3.2.3	Instrumento de coleta de dados para os servidores não aposentados	70
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	70
3.3.1	Participantes da Pesquisa.....	71
3.4	TRATAMENTO DOS DADOS	73
3.5	ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA	76
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	77
4.1	O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UFES.....	77
4.1.1	Entrevista com a Coordenadora do PPA da Ufes	81
4.2	AS PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES APOSENTADOS	89
4.2.1	Percepções sobre a Aposentadoria	91
4.2.2	Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria	99

4.2.3	Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria	100
4.2.4	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria	103
4.2.5	Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria.....	111
4.2.6	Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria	113
4.2.7	Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria.	115
4.3	AS PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES NÃO APOSENTADOS	118
4.3.1	Percepções sobre a Aposentadoria	120
4.3.2	Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria.....	125
4.3.3	Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria	127
4.3.4	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria	131
4.3.5	Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria.....	137
4.3.6	Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria	139
4.3.7	Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria.	142
4.4	SÍNTESE DOS RESULTADOS.....	146
4.5	SUGESTÕES PARA O APRIMORAMENTO DO PPA DA UFES.....	154
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	158
5.1	RESGATE DOS OBJETIVOS	158
5.2	CONTRIBUIÇÕES GERAIS.....	160
5.3	PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO	160
5.4	CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS	160
5.5	ADERÊNCIA	160
5.6	REPLICABILIDADE	161
5.7	INOVAÇÃO	161
5.8	COMPLEXIDADE.....	161
5.9	ÊNFASE.....	162
5.10	SUGESTÃO PARA TRABALHOS FUTUROS	162
	REFERÊNCIAS.....	163
	ANEXOS	173
	ANEXO A - TERMO DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO	173
	APÊNDICES.....	175
	APÊNDICE A - PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO	175
	APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA A COORDENADORA DO PPA.....	206
	APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OS SERVIDORES APOSENTADOS	208
	APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OS SERVIDORES NÃO APOSENTADOS	210
	APÊNDICE F - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	212
	APÊNDICE G - RESPOSTAS DE TODOS OS ENTREVISTADOS NÃO APOSENTADOS	215

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

No presente capítulo, a pesquisadora se apresenta e expõe suas motivações para a pesquisa. Além disso, serão abordados o tema pesquisado, o contexto e o problema trabalhados, os objetivos, o produto técnico, a delimitação e a justificativa para a realização da pesquisa.

1.1 O PERCURSO ACADÊMICO E PROFISSIONAL DA MESTRANDA

Formada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) e pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário, pela Faculdade Estácio de Sá, a mestranda estagiou em órgãos públicos, como no Tribunal de Justiça, no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região e no Ministério Público do Trabalho da 17ª Região. A partir dessas atividades desenvolveu motivações para atuar no setor público como servidora permanente.

Em 2015 ingressou na Ufes como servidora pública concursada, no cargo de Assistente em Administração. Inicialmente exerceu suas atribuições no Departamento de Gestão de Pessoas e na Secretaria de Colegiado do curso de Direito. No momento encontra-se lotada na Secretaria Unificada de Colegiados de Cursos do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE), no *campus* Goiabeiras.

Após alguns anos voltada para a execução de suas atividades laborais, sentiu a necessidade de adquirir novos conhecimentos. Assim, o interesse em ingressar no Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública foi motivado pela necessidade de retomar seus hábitos de estudos, adquirir novos conhecimentos e, ainda, contribuir com a universidade.

A temática abordada nesta pesquisa, a aposentadoria e aquilo que a circunda, são assuntos que atraem a atenção da pesquisadora desde o início da graduação. O interesse pela questão aumentou nos últimos anos com a aposentadoria de seu pai e a iminente aposentadoria de sua mãe, o que permitiu que vivenciasse de perto

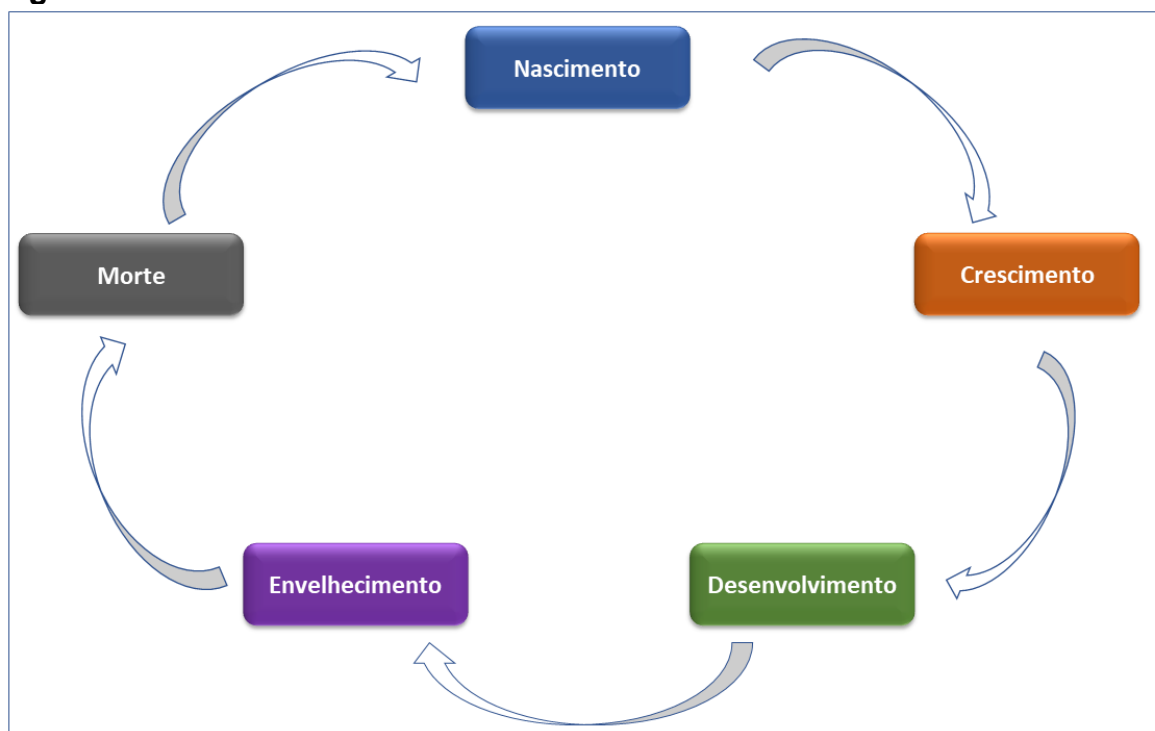
essa mudança de vida e como o momento pré-aposentadoria e pós-carreira pode afetar as pessoas de diferentes maneiras.

A convivência direta com a situação de seus pais a motivou refletir sobre como uma pessoa poderia se preparar para esse momento que traz tantas mudanças para a sua vida, uma vez que tanto seu pai, que trabalhou na mesma empresa privada desde o início de sua carreira, quanto sua mãe, servidora pública municipal da área da educação, não haviam participado de nenhum curso que os preparasse para as possibilidades do futuro.

Assim, decidiu se aprofundar no estudo sobre o tema dentro da instituição em que trabalha e identificou que, apesar da Ufes já possuir um programa de preparação para aposentadoria, pouco se sabe sobre esse programa pela perspectiva de quem dele participou. Dessa forma, espera-se que esta pesquisa traga contribuições relevantes à instituição objeto de estudo e a qual se encontra vinculada, à comunidade acadêmica e a toda sociedade.

1.2 O TEMA

Tudo o que possui vida vive em um ciclo que vai do nascimento à sua morte. A natureza apresenta exemplos variados desse ciclo, incluindo o do ser humano, pois nascer, crescer, se desenvolver, envelhecer e morrer é parte inerente da vida das pessoas (HERDY, 2020). A Figura 1, abaixo, apresenta essa concepção.

Figura 1 - Ciclo de vida do ser humano

Fonte: Elaboração própria.

De acordo com Paiva (1986, p. 17), “[...] o desenvolvimento humano deve ser visto como um processo contínuo, em que ocorrem modificações durante toda a existência do indivíduo, do nascimento à morte”. Assim, entre uma fase e outra, pode existir um processo de transição, que é sentido por aqueles que o vivenciam, mas nem sempre é percebido pelas demais pessoas.

Ao que parece, todos esses processos revestem-se de elementos positivos e negativos. O nascimento, por exemplo, tira a criança do contorno e do aconchego do útero materno, trazendo o bebê ao mundo, sujeitando-o à dor e a lutar por suas necessidades. O choro ao nascer se deve à expansão do pulmão, provocando dor. Para saciar sua fome ou outras necessidades e/ou ter o aconchego da mãe, chora. O processo de envelhecimento, por outro lado, tem como consequência natural a alteração do organismo de quem alcança essa fase (HERDY, 2020).

Assim, diversos ritos de passagem ou mudanças ocorrem nessas fases de transição. No caso da aposentadoria, parece haver uma expectativa de um mundo de gozo, de prazer, onde tudo aquilo do qual não se pôde usufruir, parece muito próximo da realização. Acontece, porém, que entre as condições para a aposentadoria está o envelhecimento, que além de trazer uma carga negativa, que

muitos entendem se tratar do início de uma vida incapacitante e desintegradora (Paiva, 1986), pode limitar e cercear desejos contidos durante toda a vida, uma vez que ela pode ocorrer compulsoriamente aos 75 anos ou depois de longos anos de trabalho, atingindo-se a idade mínima e o tempo de serviço determinados por lei.

O envelhecimento populacional é uma realidade brasileira e a tendência é de que o número de idosos do país aumente. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)¹, houve um acréscimo de 4,8 milhões de idosos no Brasil entre 2012 e 2017, representando um crescimento de 18% da população com mais de 60 anos e superando a marca de 30,2 milhões de pessoas idosas. Ainda de acordo com o IBGE², há uma estimativa de que em 2060 um quarto da população brasileira será de pessoas com mais de 65 anos, ou seja, em 2060 aproximadamente 58,2 milhões de pessoas serão idosas no Brasil. Segundo França, Leite, Simões, Garcia e Ataliba (2019), os principais motivos desse envelhecimento populacional são a redução da taxa de fertilidade da população brasileira a partir de 1980 e o aumento da expectativa de vida.

Esse aumento da expectativa de vida, associado ao envelhecimento populacional e às regras gerais vigentes para a aposentadoria voluntária, que permitem que a aposentadoria ocorra por idade e por tempo de contribuição, refletem num crescimento do número de aposentados no Brasil. Segundo Fôlha e Novo (2011), com os avanços da medicina e a melhoria da qualidade de vida, constata-se que os índices de longevidade estão aumentando e o período pós-aposentadoria está ficando cada vez mais longo.

Fôlha e Novo (2011, p. 4) ainda defendem que “a vida das pessoas tende a ser visualizada como constituída de três grandes etapas: a preparação para o trabalho, o trabalho e o pós-trabalho, ou seja, a aposentadoria”. Essas etapas correspondem

¹ Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20980-numero-de-idosos-cresce-18-em-5-anos-e-ultrapassa-30-milhoes-em-2017>. Acesso em 24 de junho de 2022.

² Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047>. Acesso em: 26 de agosto de 2018.

ao período de crescimento, desenvolvimento e envelhecimento, conforme visto na Figura 1.

Desde muito cedo aprende-se o ditado popular de que o “trabalho dignifica o homem”, incentivando que o trabalho seja acomodado como o centro da vida das pessoas. Geralmente, o trabalho é a principal fonte de renda das pessoas e é em torno dele que se estabelecem os horários de lazer e com a família, os hábitos rotineiros e a construção de relações sociais, dentre outros impactos na vida do trabalhador. É sabido que, do ponto de vista psicológico, o trabalho também tem grande peso na vida do indivíduo, pois está associado à sensação de importância, de utilidade ou ao seu inverso. De um modo geral, a vida das pessoas é vinculada ao trabalho e, se por um lado a dissociação desse vínculo pode ser vista como uma libertação, por outro pode ser bastante penosa.

Portanto, cada pessoa pode receber essa fase de forma diferente, pois depende da relação individual que se tem com o mundo do trabalho e dos planos que se tem para o futuro. Independentemente de ser muito desejada ou vista com um certo receio, não se pode ignorar o potencial de a aposentadoria ser relevante motivo de ansiedade, haja vista as grandes mudanças que acarretará na vida da pessoa. Para França (2002, p. 14), é possível que “o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria seja a perda mais importante na vida social das pessoas”.

Para amenizar essa situação, os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) foram criados, partindo do pressuposto de que o trabalho possui grande relevância na vida das pessoas e de que a transição para a aposentadoria pode ser muito angustiante e desencadear diversos impactos de ordem financeira, emocional, relacional e até física.

Ao longo das décadas de 1970 e 1980, os PPAs foram implementados no Brasil (FRAIMAN, 2004). Apesar disso, somente passaram a ser legalmente previstos na década de 1990, por meio da Lei 8.842/94, denominada de Política Nacional do Idoso. Posteriormente, o Estatuto do Idoso (Lei 10.741/03) tornou a mencionar o PPA e estabeleceu a oferta do programa com a antecedência mínima de um ano da aposentadoria. Recentemente, entrou em vigor a Portaria nº 12/2018, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas,

que instituiu diretrizes gerais para a promoção da educação para a aposentadoria do servidor público federal.

Desde então, tanto as organizações públicas quanto as de natureza privada vêm desenvolvendo programas que visam a preparar seus funcionários para o rompimento do vínculo do trabalho e o início dessa nova fase de vida, processo que envolve reflexões e discussões para que seja realizado de uma forma mais organizada, preparada e, conseqüentemente, mais tranquila.

1.3 O CONTEXTO E O PROBLEMA

Os Programas de Preparação para Aposentadoria constituem-se em importantes ferramentas de auxílio na manutenção do bem-estar e da qualidade de vida pós-carreira, colaborando e estimulando o planejamento dessa fase complexa e repleta de mudanças na vida das pessoas, bem como incentivando-as a descobrirem suas potencialidades na busca por novos caminhos. Nesse sentido, Zanelli, Silva e Soares (2010) apontam que o programa auxilia o entendimento de que o fim de uma carreira não significa que acabaram as possibilidades de atividades a serem desempenhadas pelo indivíduo.

Conforme alegam França, Leite, Simões, Garcia e Ataliba (2019), a partir de estudos realizados sobre o tema em algumas instituições no Brasil, os resultados dos PPAs têm se mostrado positivos, especialmente em instituições do setor público, que têm se destacado no desenvolvimento de ações voltadas para esse tipo de programa.

No que se refere às universidades e aos institutos federais de ensino, entende-se que estes devem contribuir com a comunidade na qual estão inseridos, interna e externa, e devem inclusive auxiliar no combate aos problemas daquele contexto em que vive a comunidade. Fôlha e Novo (2011) defendem que a responsabilidade social da universidade para com o seu público interno é um assunto bastante sensível para a gestão, mas que faz parte de seu papel social se preocupar com os seus servidores de uma maneira geral, com seus alunos e demais colaboradores e também com o ambiente no qual estão inseridos, devendo dar suporte na qualidade de vida durante o trabalho. Entretanto, a universidade também deve apoiar seus funcionários no período de aposentação, para que possam gozar de sua

aposentadoria com tranquilidade e alegria após se dedicarem por tantos anos ao trabalho na instituição.

Nesse mesmo sentido, Costa (2014) sugere que a universidade deve contribuir para a compreensão do processo de envelhecimento da sociedade e seus desdobramentos, inclusive por meio de formulação de propostas e ações para o enfrentamento dos problemas que foram identificados. Dessa forma, a implantação de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) nas universidades possuem grande relevância, tanto no apoio prestado aos participantes, fornecendo conhecimento e ferramentas para facilitar a transição para o pós-carreira, quanto na prestação de serviços às comunidades dessas universidades.

De uma forma geral, conforme Seidl, Leandro-França e Murta (2018), os PPAs são trabalhados em forma de módulos informativos, mas que também incluem atividades interativas, com dinâmicas em grupo. Eles podem ser breves, intensivos ou continuados, a depender do número e da distribuição dos encontros. Em relação ao conteúdo programático, os PPAs geralmente se estruturam ao redor de 3 dimensões que contribuem para o sucesso da aposentadoria: 1) saúde e autonomia, na qual se incluem a atividade física, a alimentação saudável, o planejamento financeiro, a legislação previdenciária e o projeto de vida; 2) ocupação e pós-carreira, na qual são trabalhadas a identidade e trajetória profissional, a descoberta de novas habilidades, o lazer, o empreendedorismo, a organização do tempo livre e o ócio criativo; e 3) apoio social, na qual se incluem a relação conjugal, os vínculos familiares e sociais, a espiritualidade, o afeto e a intimidade.

Durante a realização do PPA são feitas avaliações ao final de cada encontro, com o intuito de verificar se os objetivos foram contemplados de maneira satisfatória, e no último encontro é realizada uma avaliação geral sobre os conteúdos, as apresentações, o tempo despendido para a realização de cada atividade, o desempenho dos facilitadores etc. (ZANELLI; SILVA, 1996). Para França (2002), a avaliação é uma etapa imprescindível do PPA, pois auxilia no redirecionamento dos encontros posteriores. Ademais, a avaliação do programa tem papel fundamental para verificar a sua qualidade e a sua consistência dentro da instituição (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

A avaliação dos participantes do curso deve ser realizada em forma de entrevistas individuais ou em grupo, discussões em grupos ou questionários, dentre outros. Devem ser mantidos contatos posteriores ao curso com os participantes já aposentados e realizados convites para participar das atividades promovidas para que sejam acompanhados os resultados e contribuir para que eles sejam sustentados nesse novo contexto de vida, além de avaliar se estão tendo condições de superar as adversidades surgidas nessa nova fase (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Conforme orienta França (2002), devem ser realizadas ao menos cinco avaliações do PPA, sendo que as duas últimas, chamadas no processo de operacionalização do programa de acompanhamento, devem ser realizadas em até dois ou três anos após a aposentadoria. França e Soares (2009) ampliam esse período de acompanhamento para cinco anos. A importância desse acompanhamento posterior se configura na manutenção do bem estar do participante e contribui para a melhoria do programa, como se depreende dos ensinamentos de França e Carneiro (2009, p. 443):

o acompanhamento diz respeito à avaliação dos conteúdos abordados pelo programa e o acompanhamento dos aposentados, após os dois primeiros anos de aposentadoria, fase conhecida como “lua-de-mel”. Os resultados deste acompanhamento poderão servir de subsídios para a realimentação do programa.

Os referidos autores apontam para a imprescindibilidade do processo avaliativo durante os encontros e ao final do curso; entretanto, bem como explicitado anteriormente, deve haver um contato posterior com os participantes do curso.

A Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes) possui um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) conduzido pela atual equipe desde 2014, ofertado apenas para seus próprios servidores. Desde a sua criação, o PPA da Ufes passou por algumas reformulações, alterando, inclusive, seu nome por algumas vezes, sendo atualmente chamado de Planejamento de Vida e Aposentadoria. Ressalta-se que uma das modificações do curso atende a orientação do art. 5º, I, da Portaria nº 12/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, que se refere à oferta do PPA para participantes de todas as idades, e não apenas àqueles que se encontram na iminência de se aposentar.

A alteração da idade dos participantes pela referida Portaria demonstra que a intenção do curso é de propiciar um planejamento a longo prazo para se obter uma aposentadoria tranquila no futuro. Entende-se que essa mudança de público-alvo deve refletir na mudança da forma de se avaliar o programa, e de realizar o acompanhamento de quem dele participou, não devendo ser realizado apenas após a aposentadoria, mas também após algum tempo de participação, a fim de obter informações que auxiliem no acompanhamento do participante até a sua aposentadoria e em melhorias para o curso.

No que se refere ao PPA da Ufes, verificou-se que a forma de avaliação dos participantes em período posterior à sua participação no programa, também chamada de acompanhamento, não foi realizada nem pela equipe e nem em forma de pesquisa acadêmica.

Diante dessa problemática e do contexto que a envolve, questiona-se: em que medida o Programa de Preparação para Aposentadoria contribuiu ou contribui para o planejamento e para o processo de aposentação do servidor público da UFES aposentado ou que ainda irá se aposentar, e como o programa pode se tornar mais efetivo?

1.4 OBJETIVOS

Diante da contextualização e da apresentação do problema, definiu-se como o objetivo geral desta pesquisa

compreender o impacto do Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria da Ufes em seus participantes, sob a perspectiva dos servidores que dele participaram

A fim de amparar e atingir o objetivo geral estabelecido, foram delineados os seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar a ação e o alcance do Programa de Preparação para Aposentadoria existente na Ufes;

- b) Identificar as contribuições, ou não, do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) no planejamento e processo de aposentadoria dos participantes do programa;
- c) Propor um instrumento de intervenção com a finalidade de sugerir melhorias para o Programa de Preparação para Aposentadoria, caso se verifique a necessidade.

1.5 PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

Tendo em vista que o objetivo desta pesquisa envolve a análise do Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes sob a ótica dos servidores que participaram desse programa, e que os objetivos específicos visam ao levantamento de informações que possam contribuir para o seu aperfeiçoamento, com base na literatura e nas respostas dos participantes, obteve-se, ao final da pesquisa, um relatório técnico conclusivo no formato de ferramenta gerencial, que consiste em instrumento de intervenção sugerindo melhorias para o Programa de Preparação para Aposentadoria.

O Produto Técnico Tecnológico (PTT) pretendido está de acordo com a Linha de Pesquisa 2 – Tecnologia, Inovação e Operações no Setor Público, do Programa de Mestrado em Gestão Pública (PPGGP), mais especificamente em seu Projeto Estruturante 3, intitulado Ações e programas finalísticos e de apoio/suporte ao governo, uma vez que seus objetivos são “As atividades fins de governo. [...] Áreas de apoio: [...] Gestão de Pessoas [...]. Tipos de Programas: finalísticos, de gestão de políticas públicas, de serviços ao Estado, de apoio administrativo [...]”. Assim, ao ser aplicado no âmbito dos institutos e universidades federais de ensino superior, o Projeto Estruturante 3 contempla os Programas de Preparação para Aposentadoria como uma política pública importante a ser implementada e aprimorada.

1.6 RELAÇÃO DO PTT COM O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

A importância deste trabalho e do Produto Técnico/tecnológico dele resultante encontra apoio no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes para o período 2015-2019³, que estipulou, como um de seus projetos estratégicos na área da gestão, o “aperfeiçoamento do Programa de Preparação para Aposentadoria” (UFES, 2022a, p. 63). Além disso, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes dos anos 2021-2030⁴ estabelece como uma de suas diretrizes a “promoção da saúde, desenvolvimento e valorização das pessoas” no que se refere à Gestão de Pessoas (UFES, 2022b, p. 88).

O atual Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes, que contempla o período entre 2021-2030, prevê que

as políticas de promoção à saúde e qualidade de vida para os servidores docentes e técnico-administrativos são construídas tendo por base as seguintes diretrizes: (...) a Portaria nº 12/2018-SGP/ MP, que institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal (UFES, 2022b, p. 88-89).

Embora não explícita, a manutenção do PPA também pode ser depreendida dos Objetivos Estratégicos Transversais da Gestão (OTG), por meio do OTG5, que é prescrito como o objetivo a ser trabalhado para suprir o desafio institucional da promoção da saúde, desenvolvimento e valorização das pessoas, no qual deve-se “assegurar e implementar ações de promoção de saúde, lazer, esporte, cultura e arte” (UFES, 2022b, p. 114).

1.7 DELIMITAÇÃO E JUSTIFICATIVA

A delimitação espacial da pesquisa ficou circunscrita ao âmbito institucional da Ufes, em especial aos *campi* localizados na cidade de Vitória, quais sejam, Maruípe e

³ Disponível em: <https://proplan.ufes.br/planejamento-pdi-2015-2019/apresentacao>, p. 62-63. Acesso em 23 de junho de 2022.

⁴ Disponível em: <https://proplan.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi-2021-2030>, p. 88-89. Acesso em 23 de junho de 2022.

Goiabeiras. Essa delimitação foi definida em função dos encontros do Programa de Preparação para Aposentadoria ocorrem no *campus* de Goiabeiras.

Em sua dimensão temporal, foi definido um *cross-section* (dados de corte transversal) com os participantes dos cursos ocorridos entre 2017 e 2021, tomando como referência a Portaria nº 12/2018 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, a qual indica que os programas de promoção da educação para a aposentadoria devem ser oferecidos para os servidores de todas as idades. Além disso, a escolha temporal também considerou o que prescrevem França e Soares (2009), que entendem que os PPAs devem ser acompanhados por até cinco anos após a aposentadoria. Dessa forma, o espaço temporal entre os anos de 2017 e 2021 compreende um período adequado que abrange as duas orientações.

A pesquisa se justifica porque as universidades exercem um papel fundamental para a comunidade em que estão inseridas, tanto interna quanto externamente e, portanto, devem atuar nas necessidades dessa comunidade. Assim, o servidor em vias de se aposentar ou já aposentado é um profissional que prestou serviços relevantes à instituição e à sociedade, merecendo, portanto, um acompanhamento na fase de aposentação de, pelo menos, os cinco primeiros anos de sua vida de aposentado.

Com as mudanças ocorridas nas regras para a aposentadoria, a expectativa é de que elas ocorrerão com servidores atingindo idades superiores ao que vem ocorrendo até o momento, vez que a mais recente Reforma Previdenciária, promulgada por meio da Emenda Constitucional 103/2019, extinguiu a aposentadoria por tempo de contribuição e definiu como regra geral da aposentadoria voluntária a exigência de 25 anos de contribuição, 10 anos de tempo de serviço público e 5 anos de tempo no cargo, além de idade mínima de 62 anos para mulheres e 65 anos para homens.

Sabe-se que a avaliação faz parte do programa durante e ao final do curso e que contribui para o futuro do programa. Assim, a avaliação posterior de um programa sob a perspectiva de seus participantes é essencial para o seu aprimoramento, pois França, Leite, Simões, Garcia e Ataliba (2019, p.75) defendem que

[...] o acompanhamento dos participantes é um fator determinante para avaliação e o redimensionamento do programa, já que o alcance de seus objetivos está relacionado ao ajuste e bem-estar deste trabalhador após o seu desligamento da organização.

Assim, a presente pesquisa realizada sob a perspectiva dos servidores técnico-administrativos em educação e docentes que participaram do Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes entre os anos de 2017 e 2021, atualmente denominado de Planejamento de Vida e Aposentadoria, e o PTT elaborado, mostram-se relevantes, pois contribuirão para o aperfeiçoamento do programa, uma vez que, conforme Zanelli e Silva (1996), França (2002), Zanelli, Soares e Silva (2010), França e Soares (2009) e França e Carneiro (2009), possibilitarão a verificação tanto da qualidade do trabalho que está sendo desenvolvido no PPA, quanto da consistência do Programa dentro da instituição, cujos resultados poderão servir de subsídios para a sua realimentação.

2 APORTE TEÓRICO

O aporte teórico que dá subsídio à presente pesquisa aborda os sentidos do trabalho e da aposentadoria, os aspectos positivos e negativos da aposentadoria e o processo de aposentadoria, apresenta o histórico da legislação previdenciária brasileira com enfoque nas principais regras sobre a aposentadoria no setor ao longo dos anos, trata das modalidades e dos aspectos legais das aposentadorias dos servidores públicos da Ufes e finaliza com a importância da preparação para aposentadoria, com ênfase nos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs).

2.1 APOSENTADORIA

A aposentadoria é uma espécie de divisora de águas entre dois períodos no curso da vida de um ser humano: o período de trabalho, que ocupa um papel de destaque na vida do indivíduo adulto, e o período posterior a ele. Segundo Ekerdt (2010), a aposentadoria é multifacetada e possui diversas funções, que são mutáveis, uma vez que, por ser uma prática social que serve a outras instituições sociais, a aposentadoria evolui. A sua função primordial é administrar a sucessão dentro de grupos sociais, sejam eles famílias, organizações ou mercados de trabalho. Outra função da aposentadoria é satisfazer a inclinação dos indivíduos ao se retirar do trabalho e a responsabilidade posterior a esse momento.

Assim, é possível notar que o processo de aposentadoria provoca grandes mudanças na vida pessoal e profissional do indivíduo, envolvendo aspectos de cunho financeiro, social, familiar e psicológico, entre outros. Dessa forma, nesta seção serão realizadas algumas reflexões acerca desse complexo e multifacetado tema.

2.1.1 Trabalho e Aposentadoria

A sociedade tem sofrido grandes transformações, especialmente nas últimas décadas. As crises provocadas pelo capitalismo e pelo neoliberalismo, devido à reorganização das formas de produção, têm como consequência as profundas

mudanças nas relações de trabalho, dentre as quais pode-se mencionar o crescente desemprego estrutural, o aumento das condições precárias de trabalho, além da progressiva degradação da relação do homem com a natureza diante de uma sociedade que se volta para o bem material, por meio da produção de mercadorias e supervalorização do capital (ANTUNES, 2009).

A palavra “trabalho” se origina do vocabulário latino “*Tripallium*”, que denomina um instrumento de tortura. Assim, por muito tempo o trabalho foi associado a um fardo, um sacrifício, um sofrimento. Esse conceito ainda é muito utilizado para enfatizar aspectos negativos das relações de trabalho. Entretanto, com o passar do tempo, o trabalho passou a ser compreendido como uma forma de empregar a força, a habilidade e o talento para alcançar um determinado fim, sendo geralmente associado a alguma atividade remunerada (RIBEIRO; LEDA; 2004). Para Mendes (1995, p. 35),

[...] o trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito e do seu próprio corpo e relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes.

As ideias e imagens que se tem sobre o conceito de trabalho foram transformadas ao longo da história da civilização humana, em que o sentido e o lugar do trabalho saem de uma situação pré-moderna de desvalorização, por se tratar de uma atividade considerada como inferior, executada pelos subalternos, passando para um lugar de maior valor, de algo que define a identidade e a existência dos sujeitos na modernidade, em especial após a Revolução Industrial. Assim, segundo Moreira (2011, p. 543), “[...] no mundo contemporâneo o trabalho goza de um lugar privilegiado na vida das pessoas”.

Zanelli, Silva e Soares (2010) apontam que o papel do trabalho ocupa um grande espaço na existência humana, pois está inserido entre as atividades mais importantes para uma pessoa e constitui-se na principal fonte de significados da vida, uma vez que as pessoas se organizam em torno das atividades laborais, até mesmo na perspectiva social, já que esse rege os horários disponíveis do trabalhador para as demais atividades, inclusive as de lazer. Ademais, além de satisfazer as necessidades básicas de subsistência, o trabalho também se relaciona

com o aspecto psicológico das pessoas, sendo uma importante fonte de autoestima e de realizações pessoais e profissionais.

Segundo Morin (2001), a partir de sua pesquisa na qual buscou os sentidos do trabalho, dois elementos se destacam: o sentido de autonomia e segurança, ou seja, o trabalho como fonte de remuneração, como emprego, que possibilita o indivíduo prover as suas necessidades básicas e lhe dá segurança e independência; e também o trabalho como fonte de experiências de relações humanas, uma vez que “o trabalho é também uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras, o que contribui para o desenvolvimento da identidade delas” (MORIN, 2001, p.17). Além disso, a pesquisa concluiu que o trabalho também é associado ao sentimento de vinculação e pertencimento a um grupo, a ter uma ocupação, a realizar seu potencial e a dar a sua contribuição para a sociedade.

Dessa forma, o trabalho ocupa um vazio existencial e pessoal na vida de muitas pessoas, podendo se constituir em uma forma de dignificar as suas necessidades frustradas e se converter em uma sensação de que não se pode viver sem ele (MORI, 2006). Neste sentido, o fim do ciclo formal da vida profissional acarreta em uma perda de identidade e, devido a isso, decorrem muitas questões advindas da aposentadoria, como bem exposto por Zanelli (2012, p. 334):

O rompimento com a rotina de trabalho, sobretudo quando se efetiva de uma maneira brusca e produz transformações significativas nos aspectos de vida ligados ao contexto interpessoal, financeiro e de lazer implica a readaptação. Tal processo muitas vezes é associado à perda de um posto no sistema de produção que afeta fortemente a autoimagem e a autoestima. Na perspectiva psicossocial, no sistema de produção que nos cerca, o trabalho está fortemente vinculado aos ganhos financeiros e possibilidades de adquirir bens. A isso, muitas vezes, se atribui o significado de realização: *status* econômico e projeção social.

Assim, entende-se que o trabalho apresenta diferentes significados. Enquanto no âmbito individual se apresenta como um emprego ou uma carreira, no âmbito econômico ele se vincula a uma recompensa monetária. Há também o trabalho voluntário, no qual não se busca uma satisfação financeira. Ao se analisar o trabalho historicamente, verifica-se que ele está atrelado a mudanças sociais; por outro lado, se analisado filosoficamente, o trabalho se vincula tanto à busca de melhores condições de vida, quanto às barreiras criadas pelo próprio indivíduo em torno do trabalho relacionado a outras situações, como trabalho e lazer, trabalho e família,

etc. De toda sorte, compreende-se a relevância do trabalho na vida do indivíduo, já que, se por um lado, ele se constitui em fonte de remuneração que garante a sua sobrevivência e também podendo ser fonte de identidade e realização, por outro, pode proporcionar emoções diversas, como alegria, orgulho e satisfação, mas também decepção, tristeza e angústia (MARRA; SOUZA; MARQUES; MELO, 2013).

Diante da importância humana relacionada à identidade de trabalhador, é constante o surgimento de questões referentes à aposentadoria e ao seu processo. A palavra “aposentadoria” é definida pelo Dicionário Aurélio, dentre outras significações, como “1. Ato ou efeito de se aposentar. [...] 3. Bras. Estado de inatividade de funcionário público ou funcionário de empresa particular, ao fim de certo tempo de serviço, com determinado vencimento” (FERREIRA, 2010, n.p.). O vocábulo “aposentar” também remete a uma noção de recolhimento à residência, ir para o interior de seus aposentos. Esse sentido do termo carrega uma conotação pejorativa, inferindo que o indivíduo só é ativo quando está trabalhando; se não, ele perde a sua relevância e utilidade e deve se recolher aos seus aposentos.

Zanelli, Silva e Soares (2010) alegam que, quando o trabalho é analisado sob a perspectiva de emprego, o que se evidencia, em caso de desligamento da organização onde se trabalha, é a perda material que o trabalhador terá. Ademais, a sociedade capitalista supervaloriza a produção e aliena o trabalhador do processo produtivo. Por isso, na transição para a aposentadoria, além da perda financeira, o indivíduo experiencia uma perda no sentido da vida e vivencia uma espécie de morte social, visto que deixou de produzir e, portanto, neste ponto de vista, deixou de ter valor perante a sociedade. Devido a essa situação, é muito comum a associação da aposentadoria à velhice e à morte.

Conforme Santos (1994), do ponto de vista psicossocial, geralmente a aposentadoria é o ponto de partida para a velhice, ou seja, os dois fatos se confundem em um só. A autora aponta que, do ponto de vista social, “a aposentadoria é tida como “[...] o ‘atestado oficial da velhice’ [...], é a perda da capacidade produtiva, a inutilidade [...]” (SANTOS, 1994, p. 124).

Também, no entender de Fôlha e Novo (2011), o trabalho é considerado uma das formas de estar socialmente incluído e, quando o homem não está trabalhando, ele enfrenta um processo de desvalorização social.

Zanelli e Silva (1996) afirmam que cada indivíduo reage à sua maneira, mas o impacto do rompimento das relações de trabalho devido à aposentadoria é incontestável. A aposentadoria não é apenas o término de uma carreira, mas é também uma ruptura com os hábitos praticados por muitos anos e com os vínculos mantidos por todo esse tempo, o que impõe mudanças no mundo pessoal e social.

França (2002) corrobora esse entendimento, ao alegar que o afastamento do trabalhador por motivo de aposentadoria pode ser a perda mais importante na vida social de uma pessoa.

Lima, Máximo e Barbosa (2016, p.75), por fim, complementam que:

o clima de insegurança quanto ao que fazer após uma “interrupção” de sua rotina, com a aposentadoria, pode gerar situações preocupantes que vão interferir na imagem do trabalhador, provocando novos medos de uma mudança em que ele não gosta de pensar.

Dessa forma, vislumbra-se a relação íntima entre o trabalho e a aposentadoria, visto que o encerramento de uma carreira desencadeia diversas situações e sentimentos que precisam ser pensados e processados pelos indivíduos.

2.1.2 Aspectos positivos e negativos da aposentadoria

No Brasil, o aposentado geralmente é aquele que encerra a carreira, deixa o trabalho e em troca recebe uma pensão ou um benefício pecuniário referente às contribuições realizadas ao longo dos anos trabalhados, sendo esse suficiente ou não para atender às suas necessidades. Nesse contexto, considerando que o indivíduo trabalhou durante longos anos, o rompimento com a rotina exercida no trabalho e com o convívio social por ele proporcionado pode desencadear emoções diversas (ROESLER, 2012).

Segundo Antunes, Soares e Silva (2015, p. 57),

Há consenso sobre as repercussões que a aposentadoria acarreta na vida do indivíduo, com decorrências que afetam o âmbito pessoal e se

estendem ao contexto psicossocial no qual o mesmo está inserido. Todavia, é pertinente questionar as dificuldades e os desafios que assolam a vivência desse fenômeno e o modo pelo qual o mesmo é compreendido. Isto é, o montante de significados socialmente construídos acerca do desligamento laboral, com seu foco depreciativo e estigmatizador, possivelmente, alcançam aos recônditos da subjetividade, influenciando a autoimagem e reduzindo os meios de enfrentamento às demandas desse período da vida.

Nunes (2015) disserta que tanto a transição para a aposentadoria como os primeiros anos pós carreira, podem gerar estresse para algumas pessoas. Esses estressores podem ter impactos positivos e negativos. Como vieses positivos, tem-se a possibilidade de impulsionar as pessoas a buscar seu crescimento e desenvolvimento pessoal, liberdade e novas conquistas, além de aproveitar o tempo livre para realizar atividades que lhes são prazerosas e às quais não podiam se dedicar antes da aposentadoria. Já como vieses negativos, esse período pode desencadear sentimentos de autodesvalorização, inutilidade e solidão, afetando a percepção e os significados atribuídos à vida.

Ainda nesse viés negativo, Zanelli e Silva (1996, p. 28) registram que

o “descarte da laranja” ou o que ficou conhecido como “papel sem papel” significa, para o descartado, a perda da posição, dos amigos, do núcleo de referência, da transformação dos valores, das normas e das rotinas, e a submissão a condições que agridem a auto-estima e a imagem de si mesmo. Em outras palavras, coloca-se em xeque a identidade pessoal.

Segundo os autores, a aposentadoria pode ser vista como um pêndulo, que oscila entre o sentimento de prêmio e o de desesperança. A maioria das pessoas revela ter medo de se aposentar, sendo isso algo bastante normal, visto que a aposentadoria tende a provocar mudanças que alteram o contexto familiar e afastam o sujeito do convívio social e do ambiente de trabalho.

Nesse mesmo entendimento de que a aposentadoria possui tanto aspectos positivos quanto negativos, Seidl, Conceição e Nery (2018) afirmam que a aposentadoria pode ser vista de uma forma negativa, na qual se configura em um período de perdas, incluindo as de condições financeiras, de status, de prestígio, do contato cotidiano com os colegas de trabalho e de uma rotina de longa data. Entretanto, ela também pode ser vista de uma maneira positiva, na qual há o reconhecimento pelo trabalho realizado, em que há tempo para cuidar de si e da família, para descobrir novas atividades que são prazerosas, investir em novos

projetos e descansar. Há ainda quem vislumbre a aposentadoria como uma continuidade do que já vivenciava.

Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 29) afirmam que em pesquisas realizadas ao longo dos anos mostraram muitas incertezas com o período da aposentadoria:

[...] A possibilidade de mudanças em aspectos normativos do sistema já se delineava e ainda, na atualidade, constitui fator de intranquilidade. As perspectivas de futuro, não raro, são permeadas por desinformação e resignação. Muitas vezes surgem, claros, os temores aos problemas e as ameaças que virão. Esperanças de mais qualidade nas relações familiares e conjugais, possibilidades de viagens e de lazer ou possibilidades de ganhos extra são entremeadas com o medo de instabilidade econômica, de doenças e da velhice. O desejo de realização pessoal representa uma visão de futuro a se tornar realidade quando advir a aposentadoria. Porém, quando esta chega, muitos aposentados ficam perplexos e frustrados, por se sentirem incapazes de gerir com qualidade suas vidas, sem uma ocupação profissional em uma organização formal. Em decorrência da falta de projetos a serem construídos e consolidados na aposentadoria, tornam-se angustiados, solitários e dominados por um vazio existencial.

Por fim, a aposentadoria também pode ser vista como um prêmio, como uma recompensa pelos anos trabalhados. Pelo seu advento, a realização de sonhos e planos protelados podem finalmente ser concretizados. Ademais, se percebe na aposentadoria uma fase de liberdade vivenciada pelo trabalhador. É a etapa da vida em que ele pode efetuar escolhas de atividades que lhe dão prazer e usar bem o seu tempo; momento para concretizar os sonhos, sem obrigações e perturbações, revendo seus valores e prioridades. Pode-se descansar sem permanecer completamente parado, ou seja, é uma boa ocasião para o processo de mudança do mundo que é o seu próprio cotidiano. (ZANELLI; SILVA, 1996; ZANELLI, SILVA; SOARES, 2010).

Além de grande consenso entre a existência de aspectos positivos e negativos da aposentadoria, também há o consenso de que independentemente da forma que se percebe a aposentadoria, é essencial se preparar para esse momento.

2.1.3 O processo de aposentadoria

Afirmam Ribeiro, Costa, Cardoso e Machado (2019) que a aposentadoria não deve ser entendida como um evento pontual, mas como um processo, que compreende um período de tomada de decisões e de reorganização e reestruturação de atividades e rotinas. Nesse mesmo sentido, Alvarenga, Kiyam, Bitencourt e

Wanderley (2009, p. 800) defendem que “a aposentadoria, em sentido amplo, constitui-se como um processo de transição, que tem início assim que o sujeito começa a tomar consciência de sua aproximação”.

Dentre os variados enfoques para se abordar o fenômeno da aposentadoria, existem duas dimensões não excludentes, mas que são vivenciadas de maneiras diferentes pelos indivíduos. A primeira dimensão é objetiva e consiste em um processo burocrático e formal: o momento em que o trabalhador assina um documento que encerra sua carreira profissional, rompe o seu vínculo de trabalho e começa a receber um benefício do órgão previdenciário oficial. A partir deste momento, o trabalhador é oficialmente aposentado por esse órgão e passa a usufruir de um benefício social ao qual tem direito. Já a segunda dimensão é subjetiva e se sobrepõe à primeira, constituindo em um "processo de aposentadoria" que pode ter se iniciado antes ou a partir do evento objetivo anteriormente mencionado (ROESLER, 2012).

Assinalam Antunes, Soares e Moré (2018) que a aposentadoria não é um processo linear simples que encerra a atividade profissional do indivíduo e realiza a transição para uma nova fase da vida. Em realidade é um fenômeno complexo que “[...] envolve uma série de ideias, expectativas e condições que retratam as particularidades do seu cenário de vida e produzem repercussões no âmbito subjetivo e também na organização cotidiana e relacional” (ANTUNES; SOARES; MORÉ, 2018, p. 807). Também segundo os autores, a ausência de preparação para essa nova fase, associada ao brusco rompimento dos vínculos trabalhistas, pode ocasionar significativas alterações no indivíduo na percepção de si mesmo e na construção de projetos para aposentadoria.

Conforme pesquisa realizada por Pereira, Evangelista, Bueno e Lima (2022), o processo de tomada de decisão para a aposentadoria ocorre por diversas razões, que refletem tanto as experiências vivenciadas pelo indivíduo, quanto as suas aspirações para o futuro.

Zanelli (2012) argumenta que as dificuldades de enfrentar os eventos advindos do processo de aposentadoria podem ser motivadas por um foco excessivo nas perdas e nas privações sofridas com o rompimento do vínculo laboral: das atividades do

trabalho, do *status*, dos relacionamentos interpessoais e do reconhecimento profissional. O indivíduo perde a chance de ver o tempo livre como oportunidade de novas descobertas e novos aprendizados, reduzindo, portanto, a capacidade de enfrentar os estressores que são característicos dessa fase da vida.

Os anos que antecedem a aposentadoria podem ou não ser de grande preocupação para aqueles que estão prestes encerrar sua relação de trabalho, ou seja, em fase de aposentação. Entretanto devem ser considerados tanto os aspectos subjetivos quanto os objetivos desse processo. Os aspectos de ordem pessoal, que incluem as condições de saúde, interesses, finanças, demandas familiares, entre outros, são de grande relevância para o processo de aposentadoria. Além disso, a organização onde a pessoa trabalha, com base em suas políticas e características culturais, também pode forçar o evento e inclusive o grupo de trabalho pode se mostrar pressionador (ZANELLI, 2012; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Desse modo, um planejamento para a vida após a aposentadoria é essencial, no qual deve-se reorganizar o tempo de forma a acomodar novas experiências na vida: familiares, de lazer, social, ou até mesmo de um novo trabalho (remunerado ou voluntário). Esse planejamento realizado de forma mais objetiva contribui com o enfrentamento das possíveis frustrações que os aposentados venham a enfrentar. Por outro lado, a falta de um planejamento pode dificultar a adaptação a essa nova fase da vida (ALVARENGA; KIYAN; BITENCOURT; WANDERLEY, 2009).

Alvarenga, Kiyam, Bitencourt e Wanderley (2009, p. 800) afirmam, outrossim, que

A aposentadoria também pode se transformar em grande fonte de tensão quando associada à diminuição do poder aquisitivo, de forma que o empobrecimento é agravado, dificultando até mesmo o suprimento de necessidades básicas do cotidiano.

Assim, para muitos brasileiros pode haver uma queda no seu padrão e qualidade de vida. Entretanto, as autoras afirmam que, ainda que o valor pecuniário recebido na aposentadoria seja baixo, os principais motivos para a manutenção do vínculo com o trabalho são de ordem subjetiva, principalmente o desejo de se sentirem úteis e o reconhecimento obtido com o trabalho.

Enquanto alguns trabalhadores postergam a aposentadoria, outros se aposentam, mas retornam ao mercado de trabalho como forma de aumentar seu provento.

Nesse sentido, Zeferino (2018) salienta que, em alguns casos o aposentado precisa continuar realizando uma atividade remunerada para complementar a sua renda; entretanto, é importante que ele busque uma atividade que gere bem estar e que o tempo dispendido nesse novo trabalho deve estar em harmonia com o tempo disponível para realizar outras atividades, incluindo as de lazer, de autocuidado, de tempo com a família e os amigos, de tempo para descanso, além dos outros interesses.

Além disso, ainda diante desse cenário, ressaltam Zanelli, Silva e Soares (2010) que “[...] a aposentadoria também é uma escolha, como as outras escolhas ao longo da carreira. É relevante ir diminuindo a rotina de trabalho com o tempo, pouco a pouco, para minimizar o vazio e outros possíveis efeitos do rompimento”.

Desse modo, durante o processo de reflexão sobre o que fazer após a aposentadoria, muitos profissionais, em especial os docentes, optam por realizar essa transição por meio de trabalho voluntário, principalmente quando esse período ocorre em um momento em que o indivíduo se sente bem, encontra-se fisicamente ativo e em condições psicológicas de se manter trabalhando e buscando outras atividades profissionais (FRANÇA; SOARES, 2009).

De acordo com Moreira (2011), em estudo realizado com professores universitários, a aposentadoria é vista como uma perda. Isso ocorre devido à visão negativa que se tem sobre a velhice associada à centralização do papel do trabalho na vida desses profissionais. Dessa forma, para eles, a aposentadoria pode ser entendida como uma forma de incapacidade, uma perda de identidade. Assim, a decisão por manter o vínculo empregatício após a aposentadoria não se relaciona com questões financeiras, mas sim com uma forma de reconhecimento e de ocupação com algo prazeroso. Diante dessa situação, esses professores veem a aposentadoria como um benefício, e não como uma forma de encerramento da carreira.

Krawulski, Boehs, Cruz e Medina (2017) alegam que, embora haja uma sobrecarga provocada por múltiplas tarefas e intensificação de carga de trabalho na carreira dos docentes, também há uma satisfação. Esses aspectos, tanto negativos quanto positivos, moldam a vida desses servidores, uma vez que toda sua vida é acomodada em torno do trabalho. Assim, para esses docentes, os aspectos

positivos dessa profissão se sobressaem, dificultando, para muitos deles, o total rompimento do vínculo com a universidade em que trabalham. Dessa forma, durante o período que envolve o processo de aposentadoria, esses profissionais optam por permanecer exercendo a docência, muitas vezes de forma voluntária. São variadas as motivações para tal decisão, incluindo a autorrealização, a segurança e o reconhecimento de si mesmo.

A atividade voluntária exercida por esses professores, após a aposentadoria, torna-se uma importante ferramenta de transição para o pós-carreira, pois contribui para que o desligamento das atividades desses profissionais nas instituições em que trabalham, que muitas vezes ocorre no ápice da carreira, não seja realizado de forma abrupta. Krawulski, Boehs, Cruz e Medina (2017) afirmam, por fim, que esse desligamento gradual propiciado pelo exercício do trabalho voluntário do docente na instituição em que trabalha se justifica porque existe um intenso envolvimento dos docentes com as suas atividades profissionais e outros motivos pessoais que fazem com que esses professores optem por realizarem essa redução progressiva das atividades laborais.

Por fim, segundo Boehs e Silva (2017, p.151) é

[...] importante desmistificar o conceito de que a aposentadoria se caracteriza por uma etapa de não atividade e descanso. Para alguns, o que traz satisfação de vida nessa fase pode ser o desligamento total das atividades de trabalho, enquanto para outros não. Além do que, a aposentadoria não se configura pela desvinculação de qualquer tipo de trabalho, sendo que a realização de ações não remuneradas como, por exemplo, atividades de voluntariado, comunitárias, sociais, familiares, de lazer ou de estudo, permitem uma nova configuração de organização do tempo antes ocupado pelas atividades laborais.

Assim, o processo de aposentadoria possui diferentes vieses, incluindo o objetivo, que envolve o processo do pedido de aposentadoria com o respectivo órgão previdenciário, que gerará um benefício financeiro em troca de anos de contribuição, e o subjetivo que envolve todo o processo pelo qual o indivíduo passa no período pré e pós aposentadoria. Esse processo, em sentido amplo, envolve questões complexas e que merecem grandes reflexões.

A seção a seguir abordará com mais profundidade os aspectos legais da aposentadoria do servidor público federal, evidenciando a perspectiva histórica da previdência social no Brasil e as regras de aposentadoria vigentes.

2.2 ASPECTOS LEGAIS DA APOSENTADORIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

A aposentadoria é um direito constitucionalmente previsto no art. 7º, XXIV Constituição Federal (1988), o qual aduz que a aposentadoria é um direito social garantido por meio da Previdência Social a todos os trabalhadores urbanos e rurais (BRASIL, 1988). Conforme Amado (2020), a previdência social é um subsistema contributivo da Seguridade Social, no qual o segurado tem direito de receber uma renda por motivo de inatividade. Dessa forma, existe um rol de situações que a previdência social garante uma renda não inferior ao salário mínimo dos trabalhadores que são contribuintes, dentre as quais se incluem as modalidades de aposentadoria. Atualmente a aposentadoria é prevista nos seguintes dispositivos da Constituição Federal brasileira: art. 40 (que trata do Regime Próprio de Previdência Social), art. 201 (que dispõe do Regime Geral de Previdência Social) e o art. 202 (que trata da Previdência Complementar Privada).

Assim, nesta seção serão tratadas a perspectiva histórica da legislação previdenciária no Brasil, com enfoque nas legislações atinentes ao setor público, e as atuais regras de aposentadoria para os servidores públicos federais.

2.2.1 A perspectiva histórica da legislação previdenciária pública brasileira

As regras de aposentadoria e da previdência social foram se desenvolvendo ao longo dos anos. A criação de um sistema de proteção social no Brasil, assim como em outros países do mundo, teve início e se modificou de forma lenta e gradual, a partir do momento em que foi percebida a necessidade de o Estado suprir as deficiências da liberdade absoluta, princípio fundamental do liberalismo clássico, iniciando com o assistencialismo, passando pelo Seguro Social e, após, para a Seguridade Social (CASTRO; LAZZARI, 2020).

Ainda segundo Castro e Lazzari (2020), embora houvesse previsão legislativa e constitucional sobre essa matéria, o Brasil apenas formulou verdadeiras regras previdenciárias no século XX, pois nas regras anteriores a proteção previdenciária se assemelhava a alguma proteção a danos e infortúnios, como, por exemplo, o art. 179, XXXI, da Constituição de 1824, que estabelecia a garantia dos socorros

públicos, sem uma regulamentação específica. Em 1850, o art. 79 do Código Comercial estabeleceu o direito a três meses de percepção do salário em caso de acidente, sendo que já existia o Montepio Geral da Economia dos Servidores do Estado, primeira entidade de previdência privada no Brasil, desde 1835.

Com base no *site* do Governo Federal⁵ e conforme disserta Amado (2020), a doutrina majoritária defende que o marco inicial da Previdência Social no Brasil se deu com publicação da Lei Eloy Chaves, em 24 de janeiro de 1923 (Decreto-lei 4.682), a qual criou Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAP) em cada empresa de estradas de ferro para seus respectivos empregados ferroviários, cujas prestações previstas incluíam assistência médica, em casos de doença para o empregado ou pessoa de sua família, medicamentos obtidos por preço especial, aposentadoria (comum ou por invalidez) e pensão por morte para os herdeiros.

Apesar de a Lei Eloy Chaves ser considerada o marco legislativo para a previdência brasileira, esta não foi a primeira regra previdenciária de que se tem registro. Conforme lecionam Amado (2020) e Castro e Lazzari (2020), em 1821, por meio do Decreto de 1º de outubro, expedido pelo então Príncipe Regente Dom Pedro de Alcântara, foi concedida aposentadoria aos mestres e professores após 30 anos de serviço. Em 1888, com a Lei 3.397, foi criada a Caixa de Socorros para os trabalhadores das estradas de ferro estatais e, com o Decreto 9.912-A foi prevista a aposentadoria dos empregados dos Correios, determinando como requisito para a sua concessão ter 60 anos de idade e prestar 30 anos de serviço. Em 1890, o Decreto nº 221, de 26 de fevereiro, estabeleceu a aposentadoria para os empregados da Estrada de Ferro Central do Brasil, e que com o Decreto nº 565, de 12 de julho do mesmo ano, foi estendida aos demais ferroviários do Estado. Em 1891, o art. 75 da Constituição Federal instituiu a aposentadoria por invalidez aos servidores públicos. Em 1919 foi promulgado o Decreto 3.724, que foi o primeiro ato normativo a tratar sobre proteção ao trabalhador contra acidentes do trabalho.

Os Decretos nº 5.019 de 1926 e nº 5.485 de 1928 estenderam as CAP, criadas pela Lei Eloy Chaves, aos trabalhadores portuários e marítimos e aos trabalhadores dos

⁵ Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/breve-historico>

serviços telegráficos e radiotelegráficos. Em 1926, por meio do Decreto nº 5.128, foi criado o Instituto da Previdência dos Funcionários Públicos da União e, em 1931, com o decreto nº 20.465, os empregados dos demais serviços públicos também passaram a ter direito à extensão das CAP da Lei Eloy Chaves. Foi em 1939 que houve a regulamentação da aposentadoria dos funcionários públicos, pelo Decreto-lei nº 1.713.

Em agosto de 1960, foi criado o Ministério do Trabalho e Previdência Social e foi promulgada a Lei nº 3.807, a Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS, que unificou os planos de benefícios dos Institutos de Aposentadorias e Pensões existentes. Logo depois, em setembro do mesmo ano, por meio do Decreto nº 48.959-A, foi aprovado Regulamento Geral da Previdência Social. Em 1966, o Decreto-Lei nº 72, reuniu os seis Institutos de Aposentadorias e Pensões existentes (Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos - IAPM, Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciantes - IAPC, Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários - IAPB, Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários - IAPI, Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado - IPASE, Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Empregados em Transportes e Cargas – IAPETC) no Instituto Nacional de Previdência Social - INPS. Em 1968, o Decreto-Lei nº 367 dispôs sobre a contagem de tempo de serviço dos funcionários públicos civis da União e das autarquias.

A Constituição Federal de 1988 instituiu o sistema nacional de Seguridade Social, que atua nas áreas de assistência, saúde e previdência social. Em 1990, o Decreto nº 99.350, criou o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, por meio da fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS) com o INPS. Também em 1990 foi editada a Lei nº 8.112 que, em cumprimento ao art. 39 da CF, estabeleceu o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Em 1998, foi publicada a lei nº 9.717, que “dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios [...]” (BRASIL, 1998), e também dos militares dos Estados e Municípios.

Após a promulgação da Constituição em 1988, as principais alterações previdenciárias decorreram de emendas constitucionais. A Emenda Constitucional nº 20, de 1998, constituiu a primeira Reforma Previdenciária, modificando o sistema de Previdência Social, no qual teve como principais mudanças: a instituição da idade mínima para a aposentadoria voluntária no serviço público, sendo 60 anos para os homens e 55 anos para as mulheres; a criação do fator previdenciário; a proibição de recebimento de duas aposentadorias pelo regime previdenciário dos servidores públicos, com exceção dos casos de acumulação de cargos previstos na Constituição Federal; e a criação do tempo de contribuição em substituição ao tempo de serviço.

Em 2003 foi publicada a Emenda Constitucional nº 41, que consistiu na segunda Reforma Previdenciária e que, além de acabar com a paridade de remuneração entre os ativos e inativos; autorizou que fossem cobradas as contribuições previdenciárias sobre as aposentadorias nos casos em que o valor ultrapassasse o teto dos benefícios pagos pelo INSS; criou o abono de permanência equivalente ao valor da contribuição previdenciária no serviço público para os servidores que, cumpridos os requisitos para a aposentadoria voluntária com proventos integrais, optassem em permanecer na ativa; e vedou a existência de mais de um regime próprio de previdência social para os servidores titulares de cargos efetivos.

Importante evidenciar que, conforme Silva (2020) aponta, as regras de aposentadoria dos servidores públicos sempre tiveram tratamento diferenciado em relação às regras de aposentadoria dos trabalhadores da iniciativa privada, mas foram sofrendo diversas restrições ao longo do tempo, principalmente com as reformas promovidas pelas Emendas Constitucionais nº 20/98 e nº 40/03.

A terceira e mais recente Reforma da Previdência se deu em 2019, por meio da Emenda Constitucional nº 103. É considerada a maior reforma do atual sistema previdenciário brasileiro e, dentre inúmeras outras mudanças, alterou tanto regras do RGPS (Regime Geral de Previdência Social) quanto do RPPS (Regime Próprio de Previdência Social) e estabeleceu: a idade de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres como idade mínima para a aposentadoria voluntária dos servidores federais efetivos; tornou obrigatória a criação do regime de previdência complementar pelas entidades federativas que possuam RPPS; incluiu o instituto

da readaptação aos servidores públicos titulares de cargo efetivo; converteu a aposentadoria por invalidez em aposentadoria por incapacidade permanente e incluiu como requisito para sua concessão a não possibilidade de readaptação; excluiu a garantia de proventos integrais para a aposentadoria por incapacidade por doenças graves, contagiosas ou incuráveis; determinou que o abono de permanência passe a ser de pagamento facultativo e que seu valor não seja mais necessariamente o equivalente ao da contribuição previdenciária do servidor; e exigiu que a União editasse uma lei complementar estabelecendo normas gerais sobre os Regimes Próprios de Previdência Social.

As Emendas Constitucionais nº 47, de 2005, e nº 70 de 2012, não consistiram em reformas previdenciárias *per se*, porém instituíram importantes alterações previdenciárias na Constituição Federal de 1988, a saber: a EC nº 47/2005 alterou os artigos 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e a EC 70/2012 acrescentou o art. 6^a-A à EC nº 41/ 2003, que estabeleceu critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que haviam ingressado no serviço público até a data da publicação da EC 41/2003.

A apresentação desse breve histórico da legislação previdenciária brasileira se faz ainda mais pertinente, uma vez que muitas destas alterações, ocorridas principalmente nos últimos anos, por meio das emendas constitucionais mencionadas, acarretaram em um aumento de tempo na ativa para os servidores, que conseqüentemente terão que reprogramar seus planos e projetos planejados para a vida pós-carreira.

2.2.2 Regras vigentes sobre a aposentadoria dos servidores públicos federais

Após a apresentação da percepção histórica atinente à legislação previdenciária no Brasil, principalmente no que se refere à aposentadoria no setor público, desde o seu início até a mais recente reforma previdenciária com a Emenda Constitucional nº 103/2019, necessário se faz adentrar as regras vigentes para a aposentadoria

dos servidores federais, aplicáveis aos servidores da Universidade Federal do Espírito Santo, que fazem parte do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS).

O RPPS está previsto no art. 40 da Constituição Federal, com a redação alterada pela EC 103/2019

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial (BRASIL, 2019).

Sobre o Regime Próprio de Previdência Social, Silva (2020, n.p.) discorre que o

RPPS é assegurado exclusivamente aos servidores públicos titulares de cargo efetivo (os servidores comissionados são excluídos) e pode ser mantido pelos entes públicos da Federação (União, Estados, Distrito Federal e Municípios). Vale ressaltar que esse sistema é estabelecido separadamente para cada ente público, sendo assim cada órgão tem seu Regime Próprio de Previdência.

Os servidores públicos da universidade são submetidos ao Regime Jurídico Único estabelecido pela Lei nº 8.112/1990, e seu art. 186, que trata das modalidades de aposentadorias dos servidores públicos, segue os preceitos constitucionais. A Constituição Federal de 1988 prevê a aposentadoria voluntária, a aposentadoria compulsória, a aposentadoria por incapacidade e a aposentadoria especial como modalidades de aposentadoria para os servidores públicos (KERTZMAN, 2019). O art. 40, § 1º e incisos aborda as três primeiras modalidades de aposentadoria, sendo a aposentadoria especial tratada em separado no art. 40, §§ 4º, 4º-A, 4º-B e 4º-C (BRASIL, 2019).

O sítio eletrônico da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Ufes, a Progep, em seu manual de procedimentos (UFES, 2022c), explicita as definições, as previsões legais e os procedimentos a serem adotados pelos servidores públicos sobre três modalidades de aposentadoria disponíveis na universidade: a aposentadoria compulsória, a aposentadoria por invalidez e a aposentadoria voluntária. A página principal do manual de procedimentos não direciona o servidor a uma página sobre a aposentadoria especial, como faz com as demais modalidades, mas menciona essa espécie na página que trata da aposentadoria voluntária, com o seguinte texto:

5. Com exceção dos casos de atividades exercidas exclusivamente sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física,

definidos em lei complementar, é vedada a concessão de aposentadoria com adoção de requisitos e critérios diferenciados. (UFES, 2022d).

A aposentadoria especial se diferencia das demais espécies de aposentadoria por possuir natureza preventiva, uma vez que tem por objetivo a preservação da saúde e da integridade física do trabalhador que presta serviços exposto a riscos e, por isso, o tempo de contribuição necessário para a concessão dessa aposentadoria é reduzido em comparação às demais aposentadorias (CASTRO, 2021). A Constituição Federal (BRASIL, 2022) em seu art. 40, §§ 4º, 4º-A, 4º-B e 4º-C, veda a existência de critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria nos RPPS, exceto nos casos específicos, e mediante a criação de Lei Complementar, de portadores de deficiência previamente submetidos a avaliação biopsicossocial; dos ocupantes do cargo de agente penitenciário, de agente socioeducativo ou de policial de órgãos específicos; dos servidores que exercem atividades com exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde. Frisa-se que a própria Constituição Federal exige regulamentação por meio de leis complementares para que sejam concedidas as aposentadorias especiais para os casos excepcionais no serviço público, o que ainda não ocorreu.

A aposentadoria compulsória ocorre quando o servidor é obrigado a passar da situação de atividade para a de inatividade a partir do dia seguinte ao ter completado a data limite para permanecer no serviço público (UFES, 2022e). Kertzman (2019) afirma que a aposentadoria compulsória é chamada informalmente pelos próprios servidores públicos de “aposentadoria expulsória”, pois independe de sua vontade. A página eletrônica da Progep sobre a Aposentadoria Compulsória (UFES, 2022e) dispõe que o requisito básico para a concessão dessa modalidade de aposentadoria é o servidor completar 75 anos de idade. Além disso, informa os procedimentos a serem adotados para sua solicitação e concessão. Ao final, a página também destaca a legislação que a prevê, como segue:

Previsão legal

1. Art. 40, inciso II da Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988; 2. Art. 186, inciso II, 187, 190 e 191 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; 3. Emenda Constitucional nº 019, de 04 de junho de 1998; 4. Emenda Constitucional nº 020, de 16 de dezembro de 1998; 5. Emenda Constitucional nº 041, de 31 de dezembro de 2003; 6. Emenda Constitucional nº 047, de 05 de julho de 2005; 7. Emenda Constitucional nº 088, de 07 de maio de 2015; 8. Art. 9º, §§ 1º, 2º e 3º e 10º da Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997; 9. Lei Complementar nº 152, de 03 de dezembro de 2015; 10. Lei nº 10.887/2004, de 18 de junho de 2004; 11.

Nota informativa nº 36/2013/CGNOR/DENOP/SEGEF/MP; 12. Nota Informativa nº 305/2016-MP (UFES, 2022e)

No que tange à aposentadoria por incapacidade, o sítio eletrônico da Progep dispõe que essa modalidade de aposentadoria é concedida quando ocorre a passagem do servidor da situação de atividade para a situação de inatividade, remunerada com proventos integrais ou proporcionais ao tempo de serviço ou contribuição devido a alguma incapacidade permanente para a realização do trabalho (UFES, 2022f).

Amado (2020, p. 575) aponta que a

aposentadoria por incapacidade permanente pode ser definida como a incapacidade laborativa total, indefinida e multiprofissional, insuscetível de recuperação ou reabilitação profissional, que corresponde à incapacidade geral de ganho, em consequência de doença ou acidente.

O autor prossegue seu raciocínio afirmando que essa modalidade de incapacidade será devida quando o segurado não tiver condições de ser readaptado ao exercício de atividade que garanta a sua subsistência e que esta será paga enquanto ele permanecer nessa condição (AMADO, 2020).

A página eletrônica da Progep que trata da aposentadoria por incapacidade, além da definição, dos requisitos e das informações gerais, também disponibiliza a previsão legal para a concessão dessa espécie de aposentadoria:

Previsão legal

1. Art. 40, inciso I da Constituição Federal de 1988 (com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20/98); 2. Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público federal; 3. Emenda Constitucional 103/2019; 4. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; 5. Emenda Constitucional nº 019, de 04 de junho de 1998; 6. Emenda Constitucional nº 020, de 16 de dezembro de 1998; 7. Emenda Constitucional nº 070, de 29 de março de 2012; 8. Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997; 9. Lei nº 10.887/2004, de 18 de junho de 2004; 10. Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988 alterada pela Lei nº 8.541, de 23 de dezembro de 1992; 11. Lei nº 11.052/2004, de 29 de dezembro de 2014; 12. Decreto nº 7.862, de 8 dezembro de 2012; 13. Orientação Normativa MPS/SPS nº 01, de 23 de janeiro de 2007; 14. Orientação Normativa nº 1, de 2 de janeiro de 2017, 14. Acórdão TCU 1176/2015 – Plenário (UFES, 2022f)

A última modalidade de aposentadoria disponível para os servidores da Ufes e disponibilizadas no sítio eletrônico da Progep é a aposentadoria voluntária, descrita como a passagem do servidor para a inatividade de forma voluntária por ter cumprido os requisitos exigidos nas legislações vigentes e observando as opções pelas regras antigas, de transição e geral, conforme for o caso (UFES, 2022d).

Assim, a aposentadoria voluntária ocorre quando o servidor atende aos requisitos necessários de idade, tempo de contribuição, tempo mínimo no serviço público e no cargo, e se habilita para se aposentar voluntariamente (PRAZERES, 2020).

As regras para a aposentadoria voluntária são extensas e complexas e, por isso, não serão aprofundadas neste trabalho, todavia é importante esclarecer que para ser concedida, o requerente deve preencher os requisitos das regras gerais, das regras de transições (sistema de pontos ou sistema de pedágio) ou das regras de quem já possuía direito adquirido antes da EC 103/2019. O sítio eletrônico da Progep (UFES, 2022d) dispõe brevemente cada um desses requisitos.

Em relação às regras gerais, com o advento da EC 103/2019 passou-se a exigir como requisitos para aposentadoria voluntária, tanto para servidores homens quanto para mulheres, o tempo de contribuição de 25 anos, o tempo efetivo de exercício no serviço público de 10 anos e o tempo no cargo de 5 anos, entretanto, as idades mínimas exigidas são diferentes, sendo 65 anos para homens e 62 anos para mulheres.

Quadro 1 - Regras Gerais para a concessão de aposentadoria voluntária

Art. 10 da Emenda Constitucional nº 103/2019		
	Exigências para Homens	Exigências para Mulheres
Idade mínima	65 anos	62 anos
Tempo de contribuição total	25 anos	25 anos
Tempo de efetivo exercício no serviço público	10 anos	10 anos
Tempo no cargo	5 anos	5 anos

Fonte: adaptada da página eletrônica da Progep – Aposentadoria Voluntária pela autora

No que tange às regras de transição, essas podem ser de dois tipos: a constante no artigo 4º e a constante no art. 20, da EC 103/2019, denominadas de sistema de pontos e de sistema de pedágio no sítio eletrônico sobre aposentadoria voluntária da Progep (UFES, 2022d), respectivamente. Já no que se refere ao direito adquirido, este se manteve preservado com o art. 3º da EC 103/2019, que dispõe que a concessão da aposentadoria ao servidor e de pensão por morte aos seus dependentes será assegurada a qualquer tempo desde que os requisitos para obter esses benefícios tenham sido cumpridos até a data de entrada em vigor da EC

103/2019, observados os critérios da legislação vigente quando do atendimento desses requisitos. Salienta-se que a entrada em vigor da EC 103/2019 se deu em 13 de novembro de 2019.

Sobre o direito adquirido, Amado (2020, p. 1541) explica que

[...] os servidores que implementarem todos os requisitos para se aposentar até o dia da entrada em vigor da Emenda 103/2019 (data da publicação) terão direito adquirido ao regime anterior, mesmo que prossigam em atividade.

A página eletrônica da Progep que disponibiliza as informações sobre a aposentadoria voluntária elaborou uma tabela com os benefícios a que o servidor tem direito conforme a legislação vigente quando adquiriu o direito de se aposentar:

Quadro 2 - Direito adquirido

REGRAS	REQUISITOS E CRITÉRIOS	BENEFÍCIOS
Art. 6º EC 41/2003 Servidores admitidos até 31.12.2003	Idade mínima: 60 (H) e 55 (M) Tempo de Contribuição: 35 (H) e 30 (M) Tempo no Cargo da Aposentadoria: 5 anos Tempo na Carreira da Aposentadoria: 10 anos Tempo de Serviço Público: 20 anos Forma de reajuste: Paridade Total Contribuição de Inativo: Sofrerão descontos previdenciários somente dos valores que ultrapassem o teto de benefícios do RGPS/INSS.	-Direito ao Abono Permanência -Provento: Remuneração do cargo efetivo e paridade em relação aos servidores em atividade.
Art.3º da EC 47/2005 Servidores admitidos até 16.12.1998	Tempo de Contribuição: 35(H) e 30 (M); Tempo no Cargo da Aposentadoria: 5 anos Tempo na Carreira da Aposentadoria: 15 anos Tempo de Serviço Público: 25 anos Idade mínima resultante da redução em 1 (um) ano relativa a 60 anos (H) e 55 (M) para cada ano que exceder o tempo de contribuição previsto (35/30). Forma de reajuste: Paridade Total Contribuição de Inativo: Sofrerão descontos previdenciários somente dos valores que ultrapassem o teto de benefícios do RGPS/INSS.	-Direito ao Abono Permanência -Provento: Remuneração do cargo efetivo e paridade em relação aos servidores em atividade.
Art. 2º da EC 41/2003 Regra de transição para servidores admitidos até 16.12.1998	Idade mínima: 53 (H) e 48 (M) Tempo de Contribuição: 35 (H) e 30 (M) Período adicional de contribuição equivalente a 20% (vinte por cento) do tempo que faltaria para atingir o limite de tempo de contribuição acima previsto na data de publicação da EC nº 20/98; Tempo no Cargo da Aposentadoria: 5 anos Contribuição de Inativo: Sofrerão descontos previdenciários somente dos valores que ultrapassem o teto de benefícios do RGPS/INSS	-Direito ao Abono de Permanência -Provento: calculado conforme Lei nº nº10.887/2004. Média aritmética de 80% das maiores remunerações (todas as parcelas que serviram de parâmetro para o cálculo do PSS, apurados no período de julho de 1994 até a efetivação do ato).
Art. 40 CF, com redação EC 41/2003 Servidores admitidos no período de 01/01/03 a 03/02/13	Idade mínima: 60 (H) e 55 (M) Tempo de Contribuição: 35 (H) e 30 (M) Tempo no Cargo da Aposentadoria: 5 anos Tempo na Carreira da Aposentadoria: 10 anos Contribuição de Inativo: Sofrerão descontos previdenciários somente dos valores que ultrapassem o teto de benefícios do RGPS/INSS	-Direito ao Abono de Permanência -Provento: calculado conforme Lei nº nº10.887/2004. Média aritmética de 80% das maiores remunerações (todas as parcelas que serviram de parâmetro para o cálculo do PSS, apurados no

		período de julho de 1994 até a efetivação do ato).
Art. 40, §14 CF, com redação EC 41/2003 e Lei 12.618/2012 Regra geral para servidores admitidos a partir de 04/02/13	Idade mínima: 60 (H) e 55 (M) Tempo de Contribuição: 35 (H) e 30 (M) Tempo no Cargo da Aposentadoria: 5 anos Tempo na Carreira da Aposentadoria: 10 anos	-Direito ao Abono de Permanência -Provento: calculado conforme Lei nº 10.887/2004. Média aritmética de 80% das maiores remunerações (todas as parcelas que serviram de parâmetro para o cálculo do PSS, apurados no período de julho de 1994 até a efetivação do ato). -Limitado ao teto do RGPS. -Isenção contribuição ao PSS

Fonte: adaptada da página eletrônica da Progep – Aposentadoria Voluntária

Por fim, vale destacar que, assim como faz com as outras modalidades de aposentadoria, a página eletrônica da Progep que trata da aposentadoria voluntária, além das informações sobre essa aposentadoria, definição, e procedimentos, também disponibiliza a previsão legal para a concessão dessa espécie de aposentadoria:

Previsão legal

1. Emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019; 2. Lei nº 8.112, de 11/12/1990.(Art. 188); 3. Art. 40, III e parágrafos, Constituição Federal de 1988; 4. Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/99; 5. Emenda Constitucional nº 41, de 19/12/2003; 6. Emenda Constitucional nº 47, de 05/07/2005; 7. Art. 186, III e 188 a 195 da Lei nº 8.112, de 11/12/90; 8. Lei Complementar nº 26/75, 11/09/75; 9. Medida Provisória nº 831, de 18/01/95; 10. Instrução Normativa SEAP nº 01, de 17/02/99; 11. Instrução Normativa SEAP 05, de 28/04/99; 12. Orientação Normativa nº111, de 1991); 13. Orientação Normativa DRH/SAF nº 38, de 1991; 14. Orientação Normativa DRH/SAF 63, de 1991; 15. Orientação Normativa DRH/SAF 91, de 1991; 16. Orientações Normativas DRH/SAF 103 e 104, de 1991; 17. Orientação Normativa 10, de 1999; 18. Orientação Normativa 10, DRH/SAF, de 01/10/99 (DOU 04/10/99); 17. Parecer SAF/DRH nº 87, de 05/03/92 (DOU 23/03/92); 19. Parecer 347/92 – DRH/SAF de 25/08/92; 20. Ofício Circular nº 43, de 17/10/96, MARE (D.O.U. 11/12/97); 21. Decisão 321/97, 1ª Câmara TCU, Ata 43/97, de 02/12/97; 22. Decisão nº 337/94 – TCU (D.O.U. 15/12/94); 23. Súmula nº 245, TCU; 24. Orientação Normativa nº 07/2007; 24. Lei nº 6.786, de 1980; 25. Nota Informativa SEI nº 1/2019/CONOR/CGNAL/SRPPS/SPREV-ME; 26. Nota Informativa SEI nº 2/2019/CONOR/CGNAL/SRPPS/SPREV-ME.

As informações sobre as modalidades de aposentadoria existentes são de fundamental importância pois o conhecimento, ainda que de forma superficial, das regras de aposentadoria vigentes é essencial para que o servidor da Ufes possa ter ao menos uma previsão de quando se dará a sua aposentadoria e, assim, possa se preparar para o advento desse momento. Assim, a seção seguinte abordará a importância preparação para a aposentadoria, e a relevância dos programas de preparação para a aposentadoria neste contexto.

2.3 PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Conforme restou demonstrado na seção 2.1, o processo de aposentadoria implica na ocorrência de aspectos positivos e negativos: como o de aproveitar o tempo que passou a ter disponível para descansar, gozar a família e realizar atividades prazerosas depois de longos anos de trabalho, e como o da sensação de inutilidade e improdutividade, da baixa autoestima e da perda do vínculo social.

A aposentadoria vai além do término de uma carreira, pois interrompe atividades praticadas por anos, e rompe horários, hábitos e vínculos afetivos formados no âmbito do trabalho (ZANELLI; SILVA, 1996). Diante disso, não surpreende que “a aposentadoria pode provocar distúrbios de ordem emocional, desde isolamento até processos depressivos mais profundos, como falta de preparo pessoal ou do sistema familiar, na eventual perda do papel de provedor familiar [...]” (SHIBATA, 2006, p. 26).

Segundo Fôlha e Novo (2011), não é raro temerem a aposentadoria, porquanto são inúmeras as mudanças provocadas por ela, de modo que as relações familiares mudam, bem como há o afastamento do trabalho. Sem um processo de adaptação para que ocorram, essas mudanças podem acarretar em resultados negativos muito sérios que podem se manifestar por meio de doenças de ordem mental, como a depressão, de dificuldades de relacionamento, isolamento etc.

Assim, é de suma importância que se consiga realizar uma orientação para que essas mudanças ocorram de forma positiva, de modo que, superados os receios da transição, o indivíduo consiga planejar e construir a sua aposentadoria com dignidade e com foco na construção de caminhos que garantam o seu bem estar.

Diante da evidente demonstração dos impactos da aposentadoria na vida das pessoas, Bressan (2011, p. 43) disserta que

A saída do mundo do trabalho na aposentadoria traz diversas implicações para os sujeitos e aponta para a responsabilidade social do governo e das organizações de trabalho, no sentido de apontar a preparação dos servidores para que esse desligamento não se torne experiência negativa para eles, visto que o trabalho e a aposentadoria podem apresentar sentidos e significados diferentes para os envolvidos.

Tal afirmativa comprova a necessidade da realização de uma preparação para a aposentadoria, que seja ofertada pelas organizações e órgãos do governo, de forma que provoque reflexões e contribua na identificação e desconstrução de ideias pré-estabelecidas e de modo que estimule a exploração de interesses e atividades fora do ambiente de trabalho e dentro do contexto familiar, podendo, assim, contribuir para um fortalecimento das relações extra laborais (SHIBATA, 2006).

Além disso, conforme Lima (2021, p. 118), entende-se que

[...] preparar o indivíduo para a cessação do trabalho engloba vários fatores - um processo que deve ser realizado ao longo da vida laborativa - preferencialmente alguns anos antes da aposentadoria ocorrer, e abordar diversos temas que contribuem como o planejamento e os projetos de vida. Neste sentido é projetar a realização de atividades prazerosas; acrescentar ou iniciar o que não conseguiu devido a rotina de trabalho; aprender novas profissões, mas sem aquela exigência da rotina, da realização do trabalho para obter a renda e sobrevivência.

Preparar os indivíduos para a aposentadoria vai além de ocupar o espaço dedicado às atividades laborais, engloba também a preparação para o impacto financeiro, os cuidados com a saúde e a qualidade de vida. Questões que são fontes de preocupações, como a morte e a solidão também devem ser trabalhadas, pois a preparação para a aposentadoria deve abrir um espaço favorável para a reflexão de temas que fazem sentido para quem participa (LIMA, 2021).

Fôlha e Novo (2011) alegam que, diante deste momento de grande expectativa e causador de muito estresse, que mistura sentimentos contraditórios de sensação de liberdade e de exclusão, a proximidade da aposentadoria se torna um período propício para que sejam realizadas reflexões. Ainda, segundo os autores,

nos últimos tempos, cresceu o número de organizações voltadas à preocupação com o processo de aposentadoria dos seus empregados. Compreendendo as expectativas e ansiedades pelas quais passa o indivíduo no período de pré-aposentadoria, essas organizações vêm desenvolvendo Programas de Preparo para Aposentadoria (PPAs). Elas entenderam que, além de auxiliarem no cumprimento de suas responsabilidades sociais, tais programas são excelentes ferramentas gerenciais. Ao assumirem essa responsabilidade, fazem um duplo investimento. O primeiro, sobre os empregados que estão se aposentando, os quais tendem a sentir-se mais valorizados. O segundo, sobre os demais empregados, que observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas, constatação esta que tende a fortalecer as relações de trabalho. (FÔLHA; NOVO, 2011, p. 7)

Assim, pode-se inferir que a preparação para a aposentadoria deve ser realizada de forma efetiva, que oriente o trabalhador durante a sua carreira, ou em período

próximo à aposentadoria, para que a cessação das atividades laborais seja menos penosa. Além disso, entende-se que os Programas de Preparação para Aposentadoria exercem um papel essencial nessa preparação. Nesta seção, serão aprofundadas as informações sobre esses programas.

2.3.1 Características gerais dos PPAs

Os Programas de Preparação para Aposentadoria, conhecidos como PPAs, foram estruturados a fim de contribuir para a manutenção da qualidade da vida após a aposentadoria e para auxiliar a adaptação da nova condição de vida. Em resumo, os PPAs “consistem em um conjunto de ações e atividades organizadas para atender a um público de trabalhadores que está em fase de pré-aposentadoria [...] com o propósito de auxiliá-los a se prepararem para o futuro” (PAZZIM; MARIN, 2016, p. 92). Dessa forma, neste tópico serão abordadas as características gerais desses programas.

Segundo relatam Pazzim e Marin (2016), os primeiros PPAs de que se tem conhecimento no mundo datam da década de 1950, nos Estados Unidos da América (EUA), e, no Brasil, os PPAs começaram a ser desenvolvidos no final da década de 1980. Fraiman (2004) alega que os PPAs tiveram início no Brasil no final da década de 1970 e no início da década de 1980, como forma de programas de educação e de recursos humanos voltados para essa temática de preparação para aposentadoria, mas estes eram vistos com desconfiança pelos trabalhadores devido à conjuntura política da época no país, que vivia uma ditadura militar e com fortes tensões entre empresas e sindicatos.

Inicialmente os PPAs tinham um caráter mais informativo, diferindo do que se vê nos programas atuais que, além de informar, promovem o bem estar e a saúde, e levam os participantes à reflexão sobre os pontos positivos e negativos do período de transição, auxiliando-os a construir um projeto de futuro, com base em seus interesses (PAZZIM; MARIN, 2016).

Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) possuem como objetivos “aprofundar questionamentos dos aspectos biológicos, sociais, culturais, psicológicos, políticos e econômicos que se manifestam com maior intensidade no

período que antecede a aposentadoria” (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 44). Os autores ainda apontam que os programas buscam reduzir ansiedades e dificuldades que essa fase da vida pode gerar, além de trabalhar como facilitadores na organização dos futuros projetos de vida e de promover novos aprendizados e ajustes como um processo continuado para essa nova etapa da vida.

Zanelli (2000) defende que um Programa de Preparação para Aposentadoria fornece a base para que novos projetos sejam planejados, por meio da reelaboração de valores, atitudes e percepções. França (2002) alega que o PPA auxilia estimulando a consciência sobre a realidade da vida após a aposentadoria, no resgate de antigos projetos ou na elaboração de novos planejamentos de vida, possibilitando a reflexão e a ampliação da percepção de futuro.

Segundo Fôlha e Novo (2011) são vários os modelos adotados pelos países que desenvolvem PPAs, entretanto, há uma tendência de seguir o padrão norte-americano, adotado desde a década de 1950. Esse modelo “consiste na realização de cursos, nos quais são discutidas questões tidas como de interesse para pessoas que estão prestes a aposentarem-se (finanças, saúde, mercado de trabalho etc)” (FÔLHA e NOVO, 2011 p.6).

Embora já tivessem sido implementados no Brasil desde a década de 1970/1980, os PPAs passaram a ser legalmente previstos somente em 1994, por meio da Lei nº 8.842, que trata da Política Nacional do Idoso, e que, em seu art. 10, inciso IV, estabeleceu ser de competência do poder público: “c) criar e estimular a manutenção de Programas de Preparação para Aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (BRASIL, 1994).

Em 2003, o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/03) tornou a citar o PPA em seu art. 28, inciso II, o qual estabeleceu que

Art. 28. O poder público criará e estimulará programas de: [...] [...] II – Preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania (BRASIL, 2003).

Em 2018 o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas publicou a Portaria nº 12/2018, que “instituiu as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal [...]” (BRASIL, 2018) durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria, cujo objetivo geral, disposto no art. 2º, é a promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal, desde o seu ingresso, durante o exercício de suas atividades profissionais, passando pela transição e até chegar à aposentadoria, estabelecendo que “os órgãos e entidades devem fomentar programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria” (BRASIL, 2018), que busquem, dentre outros, prover o planejamento para a aposentadoria de forma voluntária e proporcionar uma transição segura e uma adaptação à aposentadoria que permita a manutenção da sua qualidade de vida.

O art. 4º desta mesma portaria estabelece que os órgãos e as entidades públicas federais, com a finalidade de promover a educação para aposentadoria deverão

Art.4º. [...]

I - instituir programas, projetos e ações de gestão de pessoas que contemplem os objetivos e metas institucionais, que promovam a gestão do conhecimento, a saúde e a qualidade de vida do servidor público federal;

II - basear-se na premissa de que a educação ao longo da vida para aposentadoria pode reduzir os fatores de risco e aumentar os fatores de proteção associados à aposentadoria [...] (BRASIL, 2018).

Diferentemente da Lei nº 8.842/94, que estabelece a antecedência mínima de 2 anos do desligamento, e da Lei nº 10.741/03, que defende a antecedência mínima de 1 ano do desligamento, a Portaria Ministerial nº 12/2018, em seu art. 5º, I, orienta que os programas de promoção da educação para a aposentadoria deverão ser oferecidos para os servidores de todas as idades (BRASIL, 2018). Essa determinação realça a necessidade de se preparar para a aposentadoria durante todo o período do exercício das atividades laborais, não somente nos anos que antecedem à aposentadoria, pois essa preparação não é rápida e instantânea, mas demanda tempo para planejamento e execução.

Cumprir destacar que, apesar dos estudos sobre a sua relevância e das determinações legais para a sua realização, são poucos que têm acesso a algum tipo de preparação para aposentadoria no Brasil. Em pesquisa realizada em 2020

pelo SESC/FPA⁶ com os idosos no Brasil sobre as vivências, desafios e expectativas na 3ª idade (Pesquisa Idosos no Brasil II), identificou-se que 60% do público que está aposentado não recebeu nenhum tipo de preparação para a aposentaria. Por outro lado, 23% acredita que é necessário algum tipo de preparação.

No que tange aos Programas de Preparação para Aposentadoria nas Universidades Federais brasileiras, Fonseca (2019) realizou um levantamento das Universidades Federais que até então possuíam um programa institucional de preparação para a aposentadoria de seus servidores ou alguma ação voltada para esse fim. Dentre 63 universidades pesquisadas, apenas 38 responderam aos questionários enviados e, dessas 38, somente 24 possuíam um PPA, dentre as quais se inclui a Universidade Federal do Espírito Santo.

Por fim, ressalta-se que, de uma forma geral, a literatura utiliza a nomenclatura "Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)", entretanto, também se pode encontrar termos como "orientação para aposentadoria", "educação para aposentadoria", "intervenção para aposentadoria" e "reflexão para aposentadoria", dentre outros, para se referir aos programas que têm por finalidade auxiliar no processo de transição da fase ativa para a inativa (FONSECA, 2019; ZANELLI, 2000).

2.3.2 Estrutura e temas abordados nos PPAs

Para França (2002), um programa de preparação para aposentadoria deve permitir que a clientela participe ativamente de sua construção, devendo ser iniciada por um diagnóstico de situação, que definirá os dados demográficos e sociais dessa clientela, bem como identificará suas aspirações e prioridades. Esse diagnóstico deve ser realizado por meio de entrevistas, questionários ou dinâmicas em grupo com os participantes e, a partir dele, é elaborado todo o planejamento do programa relacionado àquela turma, incluindo o conteúdo trabalhado. Assim, com base no resultado desse diagnóstico, o programa engloba as prioridades definidas dentre

⁶ Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2020/08/Pesquisa-Idosos-II-Completa-v2.pdf>. Acesso em 06 de julho de 2022.

vários temas, como o aspecto econômico, a promoção da saúde, os relacionamentos interpessoais (familiares, afetivos e sociais), a descoberta ou o fortalecimento de *hobbies* e atividades de lazer, novas aprendizagens e incentivos culturais e até mesmo a continuidade do esforço laborativo, de maneira voluntária ou como complemento de renda.

França (2002), em seu manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria, alega ser necessário haver uma sensibilização da clientela de uma organização, ou seja, realizar um momento de introdução ao assunto tanto para os trabalhadores que estão próximos de se aposentar quanto para os que estão iniciando a sua carreira. Assim, essa sensibilização, segundo a autora, deve ser dividida em dois momentos: o primeiro, que informará sobre o trabalho e a aposentadoria, as situações de risco e o processo de transição, e o segundo, no qual será realizada a divulgação do PPA, explicados seus objetivos e seu funcionamento, dentre outras informações pertinentes.

Nessa mesma perspectiva, Zanelli, Silva e Soares (2010) afirmam que, para que se inicie um trabalho de preparação para aposentadoria, é essencial que se conheça tanto a organização quanto a motivação de seus funcionários para participarem desse curso. Para tanto, é recomendado que se realize um estudo prévio por meio de entrevistas com o objetivo de motivar, desmistificar o processo de aposentadoria e também de personalizar o programa às necessidades e expectativas da organização e das pessoas que vão participar dele.

Após a sensibilização e, realizado o estudo prévio (ou diagnóstico de situação) dos participantes inscritos, dá-se início aos módulos trabalhados no curso que, para França (2002), são os módulos informativo e formativo. Zanelli Silva e Soares (2010) afirmam que os assuntos abordados nos módulos são escolhidos conforme as prioridades mencionadas pelos participantes no estudo prévio.

O módulo informativo poderá contar com a participação de um facilitador e de um especialista do tema a ser abordado, como aspectos legais e previdenciários; investimentos; saúde; aspectos comportamentais e relacionamento afetivo-sexual, familiar e social; e também aspectos culturais e de lazer. Além disso, esse módulo

deverá ser composto de palestras ou seminários com profissionais de áreas diversas, devendo ser priorizadas de acordo com os interesses manifestados no diagnóstico de situação, podendo entretanto, se houver recurso disponível, serem acrescentadas outras palestras com informações reconhecidas como complementares numa visão holística da aposentadoria (FRANÇA, 2002).

Para a autora, o módulo formativo utiliza dinâmicas em grupo e contempla temas relacionados à rede de serviços para os aposentados; grupo de discussão sobre temas existenciais e sobre reorientação vocacional ou segunda carreira; seminários sobre organização de microempresas e sobre saúde; oficinas de desenvolvimento de criatividade; organização de grupo/associação/cooperativa de aposentados; balcão de mão-de-obra de aposentados; trabalho de voluntariado; organização de projetos intergeracionais; e outros grupos de discussão e de trabalho a serem sugeridos pelos participantes.

Sobre o módulo formativo, Zanelli, Silva e Soares (2010) afirmam ainda que

As vivências grupais são fundamentais para o Programa, associadas às palestras informativas. É por meio delas que os participantes vivenciam os sentimentos relacionados à aposentadoria e refletem sobre os conceitos apresentados nas palestras, permitindo uma melhor compreensão deste momento de suas vidas.

Zanelli, Silva e Soares (2010) defendem que a apresentação dos temas pode ser realizada de forma variadas, de acordo com a organização do PPA, todavia, os autores orientam que é importante intercalar os encontros informativos e os encontros vivenciais. Ademais afirmam que em cada encontro deve-se abordar um tema específico, devendo estar previsto um momento de reflexão e esclarecimentos após o momento de exposição.

Além das etapas de diagnósticos, sensibilização, módulo informativo e formativo (ou de vivências grupais), também deve-se realizar a etapa de avaliação, que é uma das mais importantes do programa. Conforme Almeida, Pimentel, Soares e Nascimento-e-Silva (2022), a avaliação é essencial para todas as organizações, manifestando-se em diversos níveis, setores e atividades. Um exemplo de sua importância é avaliar o cumprimento das metas organizacionais além de apenas medir a porcentagem de cada meta alcançada, visando, assim, entender como e por que os objetivos foram alcançados ou como e por que não foram alcançados e, permitindo, dessa forma, aprimorar os procedimentos adotados. A ausência da avaliação pode gerar problemas relacionados tanto com pessoal quanto com o

cumprimento dos objetivos previamente estabelecidos, pois não avaliar o cumprimento dos objetivos pode prejudicar a compreensão e a repetição dos resultados. O mesmo ocorre com as metas, uma vez que o não atingimento das metas dificulta a identificação do ocorrido e as mudanças necessárias para a reparação da situação.

No que se refere ao PPA, a avaliação deve ser realizada ao longo dos encontros e, ao final do último encontro é realizada uma avaliação geral sobre todo o curso ofertado, incluindo os conteúdos, as apresentações, o tempo despendido para a realização de cada atividade e o desempenho dos facilitadores. A avaliação do programa, que pode ser realizada por diferentes procedimentos e técnicas, como entrevistas individuais ou em grupo, discussões em grupos e questionários, tem papel fundamental para mensurar os benefícios do programa, verificar se os objetivos foram atingidos, contribuir para o redirecionamento do programa para as próximas turmas e avaliar a qualidade do PPA e a sua consistência dentro da instituição (FRANÇA, 2002; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; PAZZIM; MARIN, 2016).

Nesse mesmo sentido, salientam Murta, Leandro-França e Seidl (2014) que os PPAs devem ser realizados conforme as necessidades dos participantes e devem ser criteriosamente avaliados. Afirmam também que os PPAs possuem um caráter interdisciplinar, pois geralmente contam com profissionais de diversas áreas do conhecimento, tais como assistente sociais, médicos, educadores físicos e nutricionista, entre outros e buscam atender às necessidades dos participantes.

Em relação ao conteúdo programático abordado nos encontros, os PPAs geralmente se estruturam ao redor de 3 dimensões que contribuem com o sucesso da aposentadoria: 1) saúde e autonomia, na qual se incluem a atividade física, a alimentação saudável, o planejamento financeiro, a legislação previdenciária e o projeto de vida; 2) ocupação e pós-carreira, na qual são trabalhadas a identidade e trajetória profissional, a descoberta de novas habilidades, o lazer, o empreendedorismo, a organização do tempo livre e o ócio criativo; e 3) apoio social, na qual se incluem a relação conjugal, os vínculos familiares e sociais, a espiritualidade, o afeto e a intimidade (SEIDL; LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2018).

Fonseca (2019) disserta que os temas são variados, mas que envolvem assuntos relacionados a cuidados pessoais, financeiros, psicológicos, legais e etc. Em sua pesquisa, a autora verificou que os principais temas abordados nos PPAs implementados nas universidades federais do Brasil foram: a) Saúde e qualidade de vida; b) Pós-carreira, projeto de vida; c) Financeiro; d) Legislação previdenciária; e) Psicológico; f) Lazer e Espiritualidade; g) Relacionamentos familiares e social; e h) Voluntariado e oportunidade de negócios.

É válido registrar, ainda, que, em revisão sistemática da literatura brasileira relacionada ao assunto, Pazzim e Marin (2016) concluíram que há uma similaridade dos temas trabalhados nos PPAs estudados, dos seus objetivos e das metodologias de aplicação do programa, por meio de atividades grupais, palestras informativas e vivenciais e verificaram que a carga horária dos programas variava entre 18h e 60h.

O trabalho de preparação para a aposentadoria não é concluído com a aposentadoria, pois o acompanhamento dos participantes após a realização do curso também é tido como uma etapa fundamental para o sucesso do programa, uma vez que todo o planejamento realizado no decorrer do curso e seus ajustes no período de transição são um processo continuado desse período (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; MURTA; LEANDRO-FRANÇA; SEIDL, 2014; FRANÇA; CARNEIRO, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009). Para França e Soares (2009), os participantes do curso devem ser acompanhados por até 5 (cinco) anos após a sua aposentadoria, com avaliações periódicas.

Zanelli, Silva e Soares (2010) ainda afirmam que contatos posteriores com os participantes, ao longo do tempo em que já se encontram aposentados, permitem verificar se os participantes estão superando os problemas que surgem nesse período de transição. Além disso, o contato com os participantes que já realizaram um ciclo de encontros para participar de atividades promovidas eventualmente pela equipe contribui para que esses participantes mantenham o foco em seu planejamento, além de consistir em uma oportunidade de a equipe do programa manter o vínculo com esses participantes, fornecer novas informações e acompanhar os resultados; e também para os participantes se sentirem seguros de buscar a equipe organizadora do curso a qualquer época em caso de necessidade.

Evidencia-se, portanto, que a ausência da de contato posterior e da manutenção do vínculo pode prejudicar essa etapa essencial do programa que é o acompanhamento dos participantes após a sua participação no curso.

Assim, diante do exposto e das mencionadas previsões legais, evidencia-se a importância e a necessidade de as instituições públicas e privadas promoverem os PPAs como forma de preparação para aposentadoria, voltados para o planejamento e a manutenção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida após a aposentadoria.

2.4 TRABALHOS CORRELATOS

Para finalizar este capítulo, a fim de identificar trabalhos correlatos à presente pesquisa, diligenciou-se junto ao portal eletrônico da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – BDTD registrando as expressões “programa de preparação para aposentadoria” e “PPA” no campo alusivo aos títulos da respectiva base de dados. A mesma pesquisa também foi realizada na plataforma Google Acadêmico, utilizando os mesmos parâmetros. O quadro 3 abaixo lista alguns dos estudos encontrados pela busca supracitada.

Quadro 3 - Trabalhos correlatos ao tema da pesquisa

Autores/ano	Objetivo(s)	Metodologia adotada	Resultados alcançados
Fonseca (2019)	O trabalho objetivou verificar as ações que as Universidades Públicas Federais de Ensino Superior estão promovendo para auxiliar os trabalhadores na preparação para aposentadoria como forma de contribuição para o desenvolvimento social responsável.	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa quantitativa e qualitativa; • Análise documental e questionário. 	Concluiu-se que as universidades públicas de ensino superior reconhecem a importância do tema, mas ainda são tímidas as leis, orientações e normativas que subsidiam os gestores públicos a desenvolver práticas institucionais relativas a esse tema.
Pereira (2019)	O trabalho teve por objetivo analisar o Programa de Preparação para Aposentadoria da UNIFAL-MG nas percepções dos participantes e dos ministrantes do programa.	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa quantitativa; • Questionário. 	Segundo a análise, o programa é bom e atinge os objetivos para os quais foi proposto em 2017 e 2018, além de atender boa parte do que a Portaria/SGP/Nº 12/2018 exige. Contudo, destacaram-se o número baixo de participantes e a necessidade de sensibilização do público-alvo: servidores docentes e técnico-

			administrativos em educação da UNIFAL-MG.
França, Leite, Simões, Garcia, Ataliba (2019)	analisar o perfil do PPA aplicado em instituições públicas brasileiras	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Survey</i> realizada por conveniência com instituições públicas brasileiras que desenvolviam PPA entre 2014 e 2016; • Questionário. 	Poucas organizações adotam o PPA, embora eles tenham sido iniciados há cerca de 30 anos, e contarem com o reforço da legislação. Muitas organizações ainda não estão preparadas para desenvolvê-lo e outras parecem carecer de vontade política ou serem despertadas por um gestor que advogue a seu favor.
Vieira, Graeff (2020)	Identificar e analisar na literatura as impressões de trabalhadores sobre PPAs implementadas ou em vias de implementação no Brasil	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa qualitativa; • Revisão de literatura 	Foram selecionados treze estudos, nos quais demonstram um predomínio de impressões positivas dos participantes sobre os PPAs, todos oferecidos por instituições públicas. Alguns dos benefícios em participar dos PPAs relatados foram: a troca de experiências e o compartilhamento de conhecimentos, adquirir uma nova visão da etapa da aposentadoria, impacto positivo nas relações familiares e até um repensar na espiritualidade.
Pereira (2021)	O trabalho teve como objetivo analisar o Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria da UFPel, “Evoluidade”, sob a ótica de servidores docentes e técnico-administrativos aposentados, que participaram do programa no período 2017- 2019.	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa qualitativa; • Entrevista. 	O PPA é uma política institucional importante e essencial para a vida dos servidores da UFPel, que estão satisfeitos com o curso, que afirmaram ter o PÉ contribuído tanto nos momentos que antecederam, como na transição e no momento pós-aposentadoria. Embora satisfeitos houve sugestão de novos conteúdos e intervenções para auxiliar no momento pós- aposentadoria.
Smukzec (2022)	O objetivo do trabalho foi identificar mediações existentes entre o trabalho e a aposentadoria por meio da legitimação de Programas de Preparação para Aposentadoria.	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa qualitativa; • Revisão bibliográfica • Entrevista 	O objetivo da pesquisa foi cumprido, uma vez que inúmeras mediações e conexões puderam ser estabelecidas entre trabalho e aposentadoria.

Fonte: Elaboração própria.

Ressalta-se, por fim, que os estudos sobre os programas de preparação para aposentadoria não se esgotam nos apresentados no quadro 3 acima. O rol

apresentado é meramente exemplificativo, focado nos estudos mais recentes acerca desta temática.

3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

Neste capítulo, são abordados os métodos e procedimentos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, buscando atender aos objetivos propostos na seção 4 do capítulo 1. Assim, restarão demonstradas a abordagem e o tipo de pesquisa realizados (seção 1); a natureza, fonte e instrumentos de coleta de dados utilizados (seção 2); a população e amostra estudadas (seção 3); a forma de tratamento de dados realizada (seção 4); e os aspectos éticos da pesquisa (seção 5).

Antes de adentrar efetivamente nos métodos e procedimentos utilizados, é necessário regatar os objetivos da pesquisa, que servirão de guia para o desenvolvimento do presente capítulo, contidos no quadro a seguir:

Quadro 4 - Objetivos

Objetivo geral	Objetivos específicos
Compreender o impacto do Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria da Ufes em seus participantes, sob a perspectiva dos servidores que dele participaram entre os anos 2017 e 2021 e a partir disso propor melhorias ao programa.	Analisar a ação e o alcance do Programa de Preparação para Aposentadoria existente na Ufes
	Identificar as contribuições, ou não, do Programa de Preparação para Aposentadoria no planejamento e no processo de aposentadoria dos participantes do programa
	Propor um instrumento de intervenção com a finalidade de sugerir melhorias para o Programa de Preparação para Aposentadoria, caso se verifique a necessidade.

Fonte: Elaboração própria

Com base nos objetivos da pesquisa consegue-se extrair as principais informações que servirão para caracterizar a metodologia utilizada.

3.1 ABORDAGEM E TIPO DE PESQUISA

Visando a atender os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa do tipo descritivo-explicativa, de abordagem qualitativa.

Entende-se que a abordagem é qualitativa, uma vez que possui a “[...] capacidade de representar as visões e perspectivas dos participantes de um estudo” (YIN, 2016). Ademais, “[...] os eventos e ideias oriundos da pesquisa qualitativa podem representar os significados dados a fatos da vida real pelas pessoas que os vivenciam, não os valores, pressuposições, ou significados mantidos por pesquisadores” (YIN, 2016).

Além disso, Kuark, Manhães e Medeiros (2010) registram que na abordagem qualitativa há uma subjetividade que não é possível se traduzir em números, o que é corroborado por Creswell (2016) que defende que a pesquisa qualitativa é utilizada para verificar o entendimento que os indivíduos possuem sobre um determinado problema (social ou humano).

O tipo de pesquisa utilizado é o descritivo-explicativo, uma vez que se busca um entendimento do funcionamento e do alcance do PPA da Ufes, identificando suas contribuições para, ao final, apresentar propostas de melhorias. Segundo Gil (2002), as pesquisas descritivas são comumente utilizadas por pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. É também uma pesquisa explicativa, uma vez que “[...] é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas” (GIL, 2022, p. 42). Assim, ao se conseguir entender os porquês dos fatos, se tornou possível analisar a necessidade ou não de sugerir algum aprimoramento no PPA existente na Ufes.

3.2 NATUREZA, FONTE E INSTRUMENTOS DE COLETA DOS DADOS

Com base no objetivo geral e nos objetivos específicos estabelecidos no presente estudo, delimitou-se a fonte, a natureza, a operacionalização da pesquisa e os instrumentos de coleta e procedeu-se à coleta dos dados, em conformidade com descrito no quadro a seguir:

Quadro 5 - Fonte, Natureza e Instrumento de coleta dos dados

Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Operacionalização da pesquisa	Fonte dos dados	Natureza dos dados	Instrumento de Coleta dos dados
Compreender o impacto do Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria da Ufes em seus participantes, sob a perspectiva dos servidores que dele participaram entre os anos 2017 e 2021 e a partir disso propor melhorias ao programa.	Analisar a ação e o alcance do Programa de Preparação para Aposentadoria existente na Ufes	Levantamento de informações públicas sobre o programa	Documentos públicos	Primária	Levantamento documental
		Entrevista com a coordenadora do PPA da Ufes	Pessoa	Primária	Entrevista semiestruturada
		Entrevista com os participantes do PPA da Ufes	Pessoas	Primária	Entrevista semiestruturada
	Identificar as contribuições, ou não, do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) no planejamento e no processo de aposentadoria dos participantes do programa	Entrevista com os participantes do PPA da Ufes	Pessoas	Primária	Entrevista semiestruturada
	Propor um instrumento de intervenção com a finalidade de sugerir melhorias para o Programa de Preparação para Aposentadoria, caso se verifique a necessidade.	Entrevista com os participantes do PPA da Ufes	Pessoas	Primária	Entrevista semiestruturada

Fonte: elaboração própria

Em relação à natureza dos dados coletados, todos são primários, ou seja, coletados pela própria pesquisadora, não tendo recebido qualquer tratamento anterior à coleta.

Para melhor entender o programa no âmbito da Ufes e coletar os dados necessários, as fontes dos dados utilizados foram documentos e pessoas. Os instrumentos de coleta de dados utilizados foram dois: em relação aos documentos, o instrumento foi realizado sob a forma de levantamento documental. Já no que tange às pessoas utilizou-se como instrumento entrevistas.

Para Creswell (2016, p. 214), “[...] durante o processo de pesquisa, o investigador pode coletar documentos qualitativos”, podendo serem públicos ou privados. Já no que se refere às entrevistas, Lakatos e Marconi (2003, p. 195) entendem que

a entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. É um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social.

As entrevistas também podem assumir uma forma mais ou menos estruturada e, “[...] mesmo que as respostas possíveis não sejam fixadas anteriormente, o entrevistador guia-se por algum tipo de roteiro, que pode ser memorizado ou registrado em folhas próprias” (GIL, 2002, p. 117).

Conforme Triviños (1987, p. 146) “a entrevista semi-estruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa”, permitindo perguntas abertas e fechadas, proporcionando, assim, uma maior flexibilidade para eventuais questionamentos não previstos em roteiro que possam surgir durante a entrevista.

Assim, como instrumento de coleta de dados em relação às informações do curso realizou-se um levantamento documental e em relação ao instrumento de coleta de dados realizados com a coordenadora do PPA e com os participantes do programa, foi realizada entrevista semiestruturada, com perguntas abertas e apenas uma fechada, uma vez que buscou-se obter detalhes e profundidade nas respostas dos entrevistados.

Insta salientar que, em relação aos participantes do PPA, como o universo dos participantes é composto por servidores aposentados e servidores que ainda estão na ativa, foram realizados dois roteiros de entrevistas, sendo um para cada grupo. A diferença dos roteiros se justifica pelo fato de que o roteiro dos servidores aposentados contém perguntas que envolvem a aposentadoria e o seu processo, situação ainda não vivida pelos servidores não aposentados.

3.2.1 Instrumentos de coleta de informações sobre o PPA da Ufes

No que diz respeito aos documentos, realizou-se um levantamento das informações públicas disponibilizadas no *site* da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (DDP/Progep) sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes. Além disso, solicitou-se, via *e-mail*, as informações que não estavam disponíveis no site e também se buscou junto à DDP/Progep informações oficiais acerca dos participantes do curso no período estudado. Importante ressaltar que a DDP/Progep é o setor responsável pela disponibilização do curso e pela emissão dos certificados de participação.

Além das informações levantadas, objetivando uma melhor compreensão da dinâmica trabalhada no programa, foi realizada uma entrevista semiestruturada com uma das assistentes sociais da equipe de apoio psicossocial da Diretoria de Atenção à Saúde/Progep da Ufes que é coordenadora da equipe responsável pela elaboração e realização do PPA. O roteiro da entrevista realizada com a coordenadora do curso contém 10 (dez) perguntas relacionadas ao funcionamento do PPA da Ufes (Apêndice C).

3.2.2 Instrumento de coleta de dados para os servidores aposentados

O roteiro de entrevista elaborado para os servidores aposentados que participaram do Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes (Apêndice D) contém 10 (dez) perguntas principais, sendo que as perguntas 1, 3, 4, 6, 7, 8 e 9 foram subdivididas em outras perguntas, totalizando 21 perguntas. Essas perguntas abordaram os seguintes temas: Percepções sobre a Aposentadoria, Motivação para Participar do PPA, Conteúdo do PPA, Contribuições do PPA, Manutenção do Vínculo com o PPA, Avaliação do PPA e Aprimoramento do PPA. O roteiro buscou atingir os objetivos propostos neste estudo e contribuir para elaboração do Produto Técnico/Tecnológico com o intuito de sugerir melhorias para o programa.

3.2.3 Instrumento de coleta de dados para os servidores não aposentados

O roteiro de entrevista elaborado para os servidores não aposentados, ou seja, servidores que ainda se encontram na ativa e que participaram do Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes (Apêndice E) contém 8 (oito) perguntas principais, e também teve subdivisão nas perguntas 3, 6 e 7, totalizando 12 perguntas. Essas perguntas abordaram os mesmos temas do roteiro elaborado para os servidores aposentados, quais sejam: Percepções sobre a Aposentadoria, Motivação para Participar do PPA, Conteúdo do PPA, Contribuições do PPA, Manutenção do Vínculo com o PPA, Avaliação do PPA e Aprimoramento do PPA. Da mesma forma, com esse roteiro buscou-se atingir os objetivos da pesquisa e contribuir para elaboração do Produto Técnico/Tecnológico pretendido, visando o aprimoramento do programa.

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Lakatos e Marconi (2003, p. 223) conceituam população e amostra, respectivamente, como conjunto de seres/coisas que possuem ao menos um atributo em comum, e uma parte ou um subconjunto dessa população. Dessa forma, a população da presente pesquisa se constitui pelos documentos levantados e pelos servidores técnico-administrativos (TAE) e servidores docentes da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), ativos ou aposentados, que participaram do Programa de Preparação para a Aposentadoria no período de 2017 a 2021.

No que se refere aos documentos levantados, a pesquisa documental realizou buscas, de maneira ampla, das informações do PPA, como o conteúdo programático, carga horária, objetivos do curso e data da realização dos cursos de preparação para aposentadoria realizados na Ufes. Essas informações constituíram-se na população. A amostra foi a seleção de informações que tratam especificamente do no período entre 2017 a 2021.

Já no que tange às pessoas, além da coordenadora do programa já mencionada, a população se verifica com base na informação fornecida pela DDP/Progep de que 69 (sessenta e nove) servidores se matricularam no PPA da Ufes no período que

compreende os anos de 2017 e 2021. Observou-se, entretanto, que uma mesma participante constou como matriculada em duas turmas diferentes. Dessa forma, excluindo a servidora que se matriculou duas vezes, mas apenas realizou o curso uma vez, entende-se que a população estudada é composta 68 (sessenta e oito) servidores matriculados no curso.

Assim, realizou-se tentativas de contato com os 68 participantes do curso via e-mail, telefone, aplicativo de mensagens WhatsApp e, nos casos dos servidores que ainda não se aposentaram, comparecimento presencial no setor dos(as) potenciais entrevistados(as) nos *campi* da Ufes em Vitória, convidando-os(as) para participar da pesquisa. O agendamento das entrevistas foi realizado diretamente com aqueles que se voluntariaram a participar.

As entrevistas foram realizadas preferencialmente de forma presencial, entretanto durante o período da coleta de dados houve um pico de aumentos de casos de COVID-19 e, como medida de cautela e redução do potencial risco de transmissibilidade do vírus, foi viabilizada a realização das entrevistas por videochamadas via celular ou via ferramenta “*google meet*”. Desse modo, todas as entrevistas foram realizadas entre os dias 07 de novembro de 2022 e 13 de janeiro de 2023 na cidade de Vitória- ES. A maioria das entrevistas foram realizadas presencialmente nos campi de Goiabeiras e Maruípe, uma foi realizada na residência da participante entrevistada e as demais foram realizadas por videochamada.

Destaca-se que todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos participantes, o que possibilitou uma transcrição fiel e uma melhor análise de seu conteúdo.

3.3.1 Participantes da Pesquisa

Para a realização desta pesquisa foram realizadas vinte e três entrevistas com servidores que participaram do PPA da Ufes nos anos de 2017, 2018, 2019 e 2021, sendo 6 servidores aposentados e 17 servidores que não se aposentaram.

Os quadros 6 e 7, abaixo, traçam o perfil dos participantes aposentados e não aposentados, respectivamente. Os participantes da pesquisa foram identificados por ordem de realização das entrevistas.

Quadro 6 - Participantes aposentados

Entrevistados	Categoria	Idade	Gênero	Formação	Tempo de Aposentadoria
E3	Docente	71 anos	Masculino	Doutorado	4 anos, 9 meses
E4	TAE	61 anos	Feminino	Especialização	4 anos, 1 mês
E7	TAE	62 anos	Feminino	Especialização	5 anos
E10	Docente	64 anos	Feminino	Doutorado	4 anos
E17	TAE	62 anos	Masculino	Mestrado	4 anos, 4 meses
E23	TAE	62 anos	Feminino	Especialização	3 anos, 10 meses

Fonte: Elaboração própria.

Dos 6 entrevistados aposentados, dois são do gênero masculino e quatro do feminino, dois são docentes e quatro são técnico-administrativos (TAE). Três entrevistados possuem Especialização, um possui Mestrado e dois possuem Doutorado. As idades dos entrevistados variam entre 61 e 71 anos e o tempo de aposentadoria, considerado com base no mês de dezembro de 2022, varia entre 3 e 5 anos.

Quadro 7 - Participantes não aposentados

Entrevistados	Categoria	Idade	Gênero	Formação	Quando pretende se aposentar
E1	TAE	53 anos	Feminino	Especialização	Em 2028
E2	TAE	40 anos	Masculino	Mestrado	Com 63 anos
E5	Docente	55 anos	Masculino	Doutorado	Com 65 anos
E6	TAE	42 anos	Feminino	Mestrado	Com 55 anos
E8	TAE	32 anos	Masculino	Especialização	Quando preencher os requisitos da aposentadoria integral
E9	TAE	53 anos	Feminino	Ensino Médio	Quando preencher os requisitos da aposentadoria integral
E11	TAE	50 anos	Feminino	Graduação	Em 2030
E12	Docente	54 anos	Feminino	Doutorado	Em 2025
E13	TAE	60 anos	Feminino	Graduação	Após 2024
E14	TAE	56 anos	Feminino	Especialização	Entre 2023 e 2025
E15	TAE	69 anos	Feminino	Ensino Médio	Em 2023
E16	TAE	37 anos	Feminino	Mestrado	Sem perspectiva (pretende ficar além do preenchimento dos requisitos)
E18	TAE	38 anos	Masculino	Especialização	Sem perspectiva (pretende ficar além do preenchimento dos requisitos)
E19	TAE	67 anos	Masculino	Especialização	Em 2029
E20	Docente	50 anos	Masculino	Doutorado	Quando preencher os requisitos da aposentadoria integral
E21	TAE	52 anos	Feminino	Mestrado	Em 2030
E22	TAE	71 anos	Feminino	Graduação	Já iniciou o processo

Fonte: Elaboração própria.

Dos dezessete participantes entrevistados que ainda não se aposentaram, três são docentes e quatorze são técnico administrativos (TAE); onze são do gênero feminino e seis do masculino. As formações dos TAE são variadas, entre o Ensino Médio, Graduação, Especialização e Mestrado, enquanto todos os docentes possuem Doutorado; e as pretensões de aposentadoria variam conforme a idade que têm e o tempo que falta para aposentar integralmente, ainda que não saibam informar o ano ou a idade que terão. Somente dois entrevistados manifestaram interesse em manter o vínculo com a universidade após preencherem os requisitos para aposentadoria.

3.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Tanto os dados obtidos por meio de levantamento de informações e documentos quanto os obtidos pelas entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo. Richardson (2012, p.223) escreve que a “análise de conteúdo é um conjunto de instrumentos metodológicos cada dia mais aperfeiçoados que se aplicam a discursos diversos.” O autor aponta que a análise de conteúdo é comumente utilizada em materiais qualitativos, e que se deve realizar várias leituras, sendo que a primeira serve para se ter uma noção geral e organizar as ideias e, apenas depois, deve-se analisar os elementos.

Para Bardin (2011, p. 37), a análise de conteúdo “é um conjunto de técnicas de análise das comunicações” e, por isso, todo contexto deve ser avaliado, não apenas o que foi falado, mas os gestos, os movimentos, etc.

Ainda conforme Bardin (2011), o método de análise de conteúdo deve se organizar em três etapas principais: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material; e 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação. A pré-análise tem por objetivos: “[...] a escolha dos documentos a serem submetidos à análise, a formulação das hipóteses e dos objetivos e a elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação final” (BARDIN, 2011, p. 124), o que significa que esta é a fase na qual o pesquisador deve verificar aquilo que é relevante para responder o problema de pesquisa e aquilo que não é, e também é a fase da organização e preparação desse material, que contribuirá para a interpretação.

A fase de exploração do material, a segunda etapa, conforme Bardin (2011) se configura na aplicação da codificação e da categorização do material trabalhado definidas na pré-análise.

A última etapa é a do tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação, a qual, segundo Bardin (2011, p. 131), “[...] o analista, tendo à sua disposição resultados significativos e fiéis, pode então propor inferências e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos - ou que digam respeito a outras descobertas inesperadas”. Assim, primeiro define-se e trata os textos analisados, depois categoriza-os e por fim propõe-se a inferência.

No que diz respeito às informações levantadas acerca do programa, a análise realizou-se de forma simples, pois os documentos são objetivos e contém informações gerais sobre as turmas que foram abertas do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) da Ufes entre os anos 2017 e 2021.

Inicialmente, buscando informações acerca do programa na universidade, procedeu-se à leitura flutuante de todos os documentos encontrados no site da Progep sobre o tema. Definido o período a ser estudado (2017 a 2021) realizou-se leitura mais acurada dos textos para compreender o funcionamento do programa e os temas trabalhados.

Após, com as informações desejadas, elaborou-se um quadro contendo o nome do programa, os objetivos, os temas trabalhados, a carga horária e o local de realização das seis turmas do curso de Preparação para Aposentadoria (PPA) realizadas nesse período.

No que tange às entrevistas semiestruturadas, a técnica de análise de conteúdo dos dados utilizada será a análise por tema ou a análise temática, uma vez que serão aproveitadas as partes das entrevistas realizadas consideradas mais relevantes, que serão categorizadas e utilizadas para comparar com as dos demais entrevistados (RICHARDSON, 2012, p. 243).

Assim, quanto às entrevistas realizadas com os participantes do PPA, a primeira fase, ou seja, a pré-análise, se deu ao realizar a leitura flutuante das entrevistas transcritas, o que permitiu o contato com os documentos trabalhados e a

organização e a sistematização do que seria analisado. Na fase de exploração do material, foram selecionadas as unidades de codificação colorimétrica e foram realizados agrupamentos temáticos como forma de unidade de registro. Os temas definidos foram: Percepções sobre a Aposentadoria (cor azul claro), Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria (cor marrom claro), Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria (cor laranja claro), Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria (cor verde claro), Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria (cor rosa claro), Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria (cor amarelo claro) e Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria (cor lilás). O quadro abaixo apresenta a organização realizada com os temas e as cores:

Quadro 8 - Temas e Cores

TEMAS
Percepções sobre a Aposentadoria
Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria
Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria
Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria
Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria
Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria

Fonte: elaboração própria

Na terceira fase, conforme determinado por Bardin (2011), buscou-se condensar os resultados de modo a torná-los significativos e válidos. As inferências da análise foram realizadas por meio do roteiro das entrevistas, pois foi por meio das perguntas realizadas que se obteve as respostas necessárias para responder à pergunta norteadora da pesquisa, analisadas com base nos autores que sustentaram o aporte teórico deste estudo.

3.5 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

No que se referem aos aspectos éticos da pesquisa, foi solicitada a anuência da instituição para a realização da pesquisa por meio da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas vinculada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Espírito Santos (DDP/Progep/Ufes) (Anexo A).

Além disso, por se tratar de pesquisa envolvendo seres humanos, o presente estudo foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal do Espírito Santo - Ufes, sob o parecer de número 5.677.329, emitido em 30 de setembro de 2022. Insta ressaltar que em todo o processo da pesquisa foram atendidos os princípios éticos dispostos na resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde⁷.

Dessa forma, procurou-se informar aos participantes de seus direitos e garantias em relação à sua participação no presente estudo, vez que “a pesquisa em ciências humanas e sociais exige respeito e garantia do pleno exercício dos direitos dos participantes, devendo ser concebida, avaliada e realizada de modo a prever e evitar possíveis danos aos participantes” (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 2016, p. 2⁸).

Assim, foi solicitado que os participantes assinassem um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice F), conforme art. 4º, Cap. III, que informou aos participantes os objetivos da pesquisa, bem como os possíveis riscos e danos que poderiam sofrer ao participar da mesma, e no qual eles autorizaram que os dados fossem utilizados para esse fim, conforme previsto na já mencionada Resolução nº 510/2016 do CNS.

⁷ Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>. Acesso em 20 de janeiro de 2023

⁸ Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22917581. Acesso em 20 de janeiro de 2023

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste tópico são apresentados os resultados encontrados por meio do levantamento das informações e das entrevistas realizadas. Primeiramente, será apresentada a dinâmica do PPA da Ufes, com base nas informações obtidas por levantamento documental e na entrevista realizada com a atual coordenadora do programa. Em seguida, serão analisadas as entrevistas realizadas com os participantes, seguindo a ordem dos temas: Percepções sobre a Aposentadoria, Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria, Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria, Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria, Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria, Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria e Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria.

Excetuando a coordenadora do programa, que concedeu informações institucionais do curso, e obedecendo aos critérios éticos, com o objetivo de preservar o anonimato dos participantes do curso na presente pesquisa, foi utilizada a letra “E” para designar “entrevistado(a)” seguido de um número entre 1 e 23, conforme a ordem de realização das entrevistas. Isso porque, como mencionado na seção 3.3, participaram deste estudo 23 servidores, sendo 6 aposentados e 17 não aposentados.

A análise entre os servidores aposentados e servidores não aposentados também será realizada em separado, uma vez que, embora os temas trabalhados sejam os mesmos, o roteiro de entrevista dos servidores aposentados diferiu do roteiro de entrevistas dos não aposentados pois incluiu perguntas envolvendo a aposentadoria e o período de transição, situação não vivida pelos últimos.

4.1 O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UFES

O Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes é ofertado em forma de curso, organizado pela equipe de apoio Psicossocial do Departamento de Atenção à Saúde DAS/Progep e disponibilizado pela Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas – DDP/Progep - Ufes.

De uma forma geral, verifica-se que não há uma página eletrônica própria que concentre as informações genéricas sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria e as turmas que foram ou serão abertas, ficando a cargo do *site* da DDP/Progep disponibilizar páginas eletrônicas nas quais estão disponibilizadas as informações sobre as turmas do PPA. Assim, essas informações são bastante específicas quanto à turma da qual trata, constando o período de inscrição, conteúdo, objetivos, carga horária, local e data em que os cursos ocorreram.

Em contato com a DDP/Progep via *e-mail*, foi informado que no período de 2017 e 2021 foram abertas seis turmas do curso. Três delas foram abertas em 2017, uma em 2018, uma em 2019 e uma em 2021. Também confirmaram quais são as páginas eletrônicas específicas de cada turma ofertada. As principais informações contidas nas páginas eletrônicas dos cursos ofertados nesse período foram condensadas e dispostas no quadro abaixo:

Quadro 9 - Informações das Turmas do PPA ofertadas entre 2017 e 2021

Turmas PPA	2017/1 (20/03 a 17/04) ⁹	2017/2 (02/06 a 04/07) ¹⁰	2017/3 (04/10 a 30/10) ¹¹	2018 (03/04 a 26/04) ¹²	2019 (16/07 a 09/08) ¹³	2021 (02/03 a 26/03) ¹⁴
Nome	Preparação para Aposentadoria	Preparação para Aposentadoria	Programa de Orientação para Aposentadoria	Orientação para Aposentadoria	Planejamento de Vida e Aposentadoria (PVA)	Planejamento de Vida e Aposentadoria (PVA)
Objetivos	Refletir a aposentadoria numa perspectiva mais ampliada, como uma importante etapa na vida das pessoas. É discutida a questão como um processo contínuo e suas diferentes possibilidades	Refletir a aposentadoria numa perspectiva mais ampliada, como uma importante etapa na vida das pessoas. É discutida a questão como um processo contínuo e suas diferentes possibilidades	A aposentadoria deve ser pensada durante toda a carreira	Refletir a aposentadoria numa perspectiva mais ampliada, como uma importante etapa na vida das pessoas. É discutida a questão como um processo contínuo e suas diferentes possibilidades	Refletir o planejamento de vida para a aposentadoria numa perspectiva mais ampliada, desde o início da carreira, como uma importante etapa na vida das pessoas.	Promover a discussão e reflexão dos Servidores Públicos Federais sobre estilo de vida e tomada consciente de decisões que impactam no momento do pós-carreira e incentivar a adoção de comportamentos que permitam que

⁹ Disponível em: <https://progep.ufes.br/conteudo/curso-preparacao-para-aposentadoria-atualizado-em-20022017>

¹⁰ Disponível em: <https://progep.ufes.br/conteudo/curso-preparacao-para-aposentadoria-atualizado-em-05052017>

¹¹ Disponível em: <https://progep.ufes.br/conteudo/programa-de-orienta%C3%A7%C3%A3o-para-aposentadoria>

¹² Disponível em: <https://progep.ufes.br/conteudo/curso-orientacao-para-aposentadoria-0>

¹³ Disponível em: <https://progep.ufes.br/conteudo/curso-planejamento-de-vida-e-aposentadoria>

¹⁴ Disponível em: <https://progep.ufes.br/conteudo/curso-planejamento-de-vida-e-aposentadoria-2021>

	para o momento pós-carreira.	para o momento pós-carreira.		para o momento pós-carreira.		esse momento seja vivenciado da forma mais saudável possível e auxiliá-los nesse processo de mudança.
Temas/ Conteúdo Programático	<ul style="list-style-type: none"> - Sentidos do trabalho e mitos sobre o ato de se aposentar; - Família como suporte e outras redes de apoio; - Processo de envelhecimento; - Planejamento e organização financeira; - Imposições culturais; - Legislação previdenciária; - Cuidados com a saúde e movimentos do corpo; - Projetos de vida e pós-carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sentidos do trabalho e mitos sobre o ato de se aposentar; - Família como suporte e outras redes de apoio; - Processo de envelhecimento; - Planejamento e organização financeira; - Imposições culturais; - Legislação previdenciária; - Cuidados com a saúde e movimentos do corpo; - Projetos de vida e pós-carreira. 	-	<ul style="list-style-type: none"> - Sentidos do trabalho e mitos sobre o ato de se aposentar; - Família como suporte e outras redes de apoio; - Processo de envelhecimento; - Planejamento e organização financeira; - Imposições culturais; - Legislação previdenciária; - Cuidados com a saúde e movimentos do corpo; - Projetos de vida e pós-carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sentidos do trabalho e mitos sobre o ato de se aposentar; - Imposições culturais; - Projetos de vida e pós-carreira; - Planejamento e organização financeira; - Família como suporte e outras redes de apoio; - Processo de envelhecimento; - Legislação previdenciária; - Cuidados com a saúde e movimentos do corpo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sentidos do trabalho e mitos sobre o ato de se aposentar; - Família como suporte e outras redes de apoio; - Legislação previdenciária; - Imposições culturais e processo de envelhecimento; - Planejamento e organização financeira; - Projetos de vida e pós-carreira (I); - Cadastro e ou atualização do cadastro de docentes; - Cuidados com a saúde e movimentos do corpo; - Projetos de vida e pós-carreira (II).
Carga Horária	40 horas (32h presenciais e 8h à distância)	40 horas (32h presenciais e 8h à distância)	40 horas	40 horas (32h presenciais e 8h à distância)	40 horas (32h presenciais e 8h à distância)	30 horas
Local	DDP	DDP	DDP	DDP	DDP	EAD

Fonte: Elaboração própria, adaptado das informações disponibilizadas pelo sítio eletrônico da Progep.

Com base nas informações constantes no Quadro 9, verifica-se que o nome do programa se modificou ao longo dos anos, passando de Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), a Programa de Orientação para Aposentadoria (OPA), Orientação para Aposentadoria, até chegar em Planejamento de Vida e Aposentadoria (PVA), sendo este último o mais atual.

Os objetivos do PPA ao longo dos anos permaneceram essencialmente os mesmos, entretanto a partir da turma de 2019 nota-se que foram levemente alterados, de forma a abranger não apenas os servidores que estão próximos de se aposentar, mas todos os servidores que desejam se preparar para a aposentadoria, estando próximos desse processo ou não, tendo em vista que propõem uma reflexão do planejamento da vida para a aposentadoria desde o início da carreira. Essa leve alteração coaduna com o disposto na Portaria 12/2018-SGP/MP, que dispõe que o PPA deve ser ofertado a todos os servidores, independentemente da idade.

No que tange ao conteúdo programático, este permaneceu o mesmo até 2019, sendo pouco alterado na turma ofertada em 2021, na qual dividiu-se o tema de “Projetos de vida e pós-carreira” em dois momentos e incluiu-se o tema “Cadastro e ou atualização do cadastro de docentes” no rol de temas abordados.

A carga horária, por sua vez, permaneceu a mesma até 2019, tendo sido alterada no curso ofertado em 2021, uma vez que foi realizado integralmente de maneira remota devido à pandemia da Covid-19. O local de realização do curso também permaneceu inalterado, com exceção da turma de 2021, por este ter sido realizado de forma remota.

Devido à escassez de informações mais aprofundadas sobre o PPA da Ufes, fez-se necessário entrar em contato tanto via e-mail e telefone com a equipe organizadora do curso e com a DDP/Progep, quanto por meio de entrevista com a coordenadora do programa, para compreender melhor a dinâmica do curso.

Por e-mail SAAT/DDP/Progep enviou a lista com o nome dos participantes matriculados nas turmas do PPA ofertadas no período entre 2017 e 2021. O quadro 10 a seguir, resume as informações prestadas pela servidora da SAAT/DDP/Progep:

Quadro 10 - Número de servidores matriculados no PPA por turma e ano

Ano	Nome do Curso Ofertado	Número de Matriculados
2017/1	Preparação para Aposentadoria	12
2017/2	Preparação para Aposentadoria	16
2017/3	Programa de Orientação para Aposentadoria	10
2018	Orientação para Aposentadoria	10
2019	Planejamento de Vida e Aposentadoria	12
2020	-	-
2021	Planejamento de Vida e Aposentadoria	10

Fonte: elaborado pela autora adaptado do e-mail enviado por servidora da SAAT/DDP/Progep

Após alguns contatos por telefone e conversas presenciais realizadas de maneira informal com a equipe de apoio Psicossocial do DAS/Progep, foi agendada uma

entrevista com a coordenadora do curso, com o objetivo de compreender melhor o funcionamento do PPA da instituição.

4.1.1 Entrevista com a Coordenadora do PPA da Ufes

No dia 13 de janeiro de 2023, realizou-se a entrevista com a coordenadora do PPA da Ufes e membro da equipe de apoio Psicossocial do DAS/Progep, com dez perguntas, conforme roteiro constante no (Apêndice C).

A primeira pergunta foi relacionada ao funcionamento do programa. Em sua resposta, a coordenadora informou que o curso envolve 8 encontros com a carga horária de 40h, sendo 32h presenciais e 8h destinadas à material complementar, como vídeos, leituras e outros materiais disponibilizados pela equipe. Além disso, informou que “[...] esses 8 encontros que estão envolvidos nessas 32h presenciais, eles são realizados da seguinte forma: são cinco encontros conduzidos por mim e três encontros conduzidos por instrutores parceiros, né. [...]”. Os instrutores parceiros são convidados com alguma expertise na área do tema que será trabalhado no encontro. Eles geralmente são servidores universidade, mas há casos de ex-participantes do curso que retornaram como instrutores.

Em sua resposta, a coordenadora do PPA também informou quais e como os temas são trabalhados

[...] nós temos um encontro onde a gente fala os sentidos do trabalho e os mitos sobre o ato de se aposentar, né. No segundo encontro a gente fala sobre a família como suporte e outras redes de apoio. Aí no terceiro encontro a gente já pede uma servidora da DGP para que ela fale um pouquinho sobre a legislação previdenciária. No quarto encontro a gente fala um pouquinho sobre as imposições culturais sobre o processo de envelhecimento. No quinto encontro tem uma pessoa que é da nossa equipe ou um parceiro também lá do DCF que fala um pouquinho sobre planejamento financeiro. Aí tem um encontro que a gente fala sobre projeto de vida. E depois vem um encontro que tem um outro parceiro, né, que é um professor que participou do curso e hoje ele é um parceiro nosso para falar sobre atividade física e a importância do movimento, do corpo, né, dentro do processo de envelhecimento. E o quinto encontro é mais uma celebração, né, encerramento, onde a gente tenta alinhar aí todo esse material e tentar dar um destino para que, de certa forma, seja construído e seja solidificado um projeto de vida prum momento do pós carreira, que [...] é um outro termo que a gente usa para falar sobre aposentadoria.

O curso é estruturado em conformidade com os autores França (2002), Zanelli, Silva e Soares (2010) e Murta, Leandro-França e Seidl (2014), contendo módulos tanto

informativos, quanto vivências grupais, e conta com a participação de convidados facilitadores. Ademais, quanto aos temas abordados, esses também estão em certa conformidade com os referidos autores e também com os estudos de Fonseca (2019).

A segunda pergunta envolveu a composição da equipe que desenvolve o PPA, ao qual ela respondeu que “*são duas assistentes sociais e quatro psicólogas.*”

A terceira pergunta buscou entender a motivação da criação do curso e o seu processo de implementação, ao que ela respondeu que quando ingressou na equipe o curso sobre Preparação para Aposentadoria já existia na universidade, e era conduzido por outra assistente social. Entretanto, à época, o setor que atendia aos servidores era o mesmo que atendia aos estudantes, e isso acabava inviabilizando o desenvolvimento de ações para os servidores, fora algumas ações mais pontuais. Quando foi criada uma secretaria específica para atender a demandas dos estudantes, houve a possibilidade de se investir mais nas ações para atender aos servidores. Assim, ela informou que

[...] então esse Programa de Preparação para Aposentadoria [...] era um programa desenvolvido aqui na universidade que tinha uma boa adesão e tinha uma demanda de servidores, que questionava, que perguntava ‘quando que vai ter de novo esse programa?’ e tudo mais. Aí a equipe começou a se aprofundar no estudo sobre a temática, e a leitura e a participar de eventos, de Congressos e a tentar restabelecer o modelo e a gente começou a fazer contato, ele tinha um outro formato, né, e aí a gente pensou em dar uma nova cara para esse programa e a gente fez na época em contato com uma assistente social que desenvolvia esse programa no INSS já há muito tempo, e ela foi uma grande parceira nossa, e a gente reativou esse programa inicialmente em 2014 com a parceria dela.

Após a reformatação do curso, com o auxílio dessa assistente social parceira, do INSS, a equipe prosseguiu com os estudos e com as participações em congressos e cursos sobre essa temática, até se sentir confiante para conduzir as turmas nos anos seguintes,

Aí em 2015 a gente reativou coordenado totalmente pela equipe o programa, e aí abrindo as turmas e oferecendo para os servidores. Então tinha uma demanda [...] e tinha o interesse nosso também de reativar isso, considerando a importância da temática.”

Ademais, ela ressaltou que o tema é tão importante que cursos dessa natureza possuem previsão legal, como se observa no seguinte trecho de sua resposta

Fora que a discussão de aposentadoria e cursos dessa natureza tem previsão legal também, e aí essa previsão legal ela se faz presente e, diga-se de passagem, muito em função das pessoas que se aposentaram e que hoje ocupam o Conselho Nacional da Pessoa Idosa e que entende a importância de que essa temática seja trabalhada enquanto o servidor estiver na ativa, né, para que essa desvinculação ela aconteça com menos sofrimento possível.

Como já visto na seção 2.3.1 do aporte teórico seção, as legislações que preveem o curso mencionadas pela coordenadora são: a) a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/94), em seu art. 10, inciso IV, que estabeleceu ser de competência do poder público: “c) criar e estimular a manutenção de Programas de Preparação para Aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (BRASIL, 1994); b) o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/03), que determinou em seu art. 28, inciso II que o poder público deve criar e estimular programas de preparação para aposentadoria com antecedência mínima de 1 (um) ano; e c) a Portaria nº 12/2018-SGP/MP, que instituiu as diretrizes gerais para a promoção da educação para a aposentadoria do servidor público federal.

A quarta pergunta foi relacionada ao funcionamento do PPA da Ufes na prática e ao seu tempo de existência na universidade, ao que a coordenadora informou que

[...] aí eu não posso precisar de quando que as profissionais anteriores [...] trabalhavam com esse programa. Mas eu posso dizer que a equipe que hoje assumiu esse programa desenvolve desde 2014 nesse novo, não é nesse novo formato porque sofreu muita modificação, mas nessa nova abordagem, porque hoje em dia a gente trabalha com o conceito de aposentadoria de uma forma muito ampliada, numa perspectiva de que ele deve ser pensado, esse momento deve ser pensado desde o início da vida laborativa.

Assim, ela afirma que não é feito nenhum recorte para a participação, podendo o servidor participar a qualquer momento, com qualquer idade e tempo de trabalho e de contribuição. Essa postura se alinha ao prescrito no art. 5º, I, da Portaria 12/2018-SGP/MP, que orienta não haver idade para a participação no PPA, devendo o curso ser ofertado a todos os servidores, sem distinção.

Segundo a coordenadora do curso, muitas pessoas têm discursos sobre a aposentadoria que não correspondem aos seus reais e concretos planejamentos e por isso “[...] é importante que ela (a pessoa) pense nisso, que ela concretize e vá construindo e solidificando caminhos para que ela possa ter um pós-carreira mas

saudável possível, com mais qualidade de vida e mais alinhada aos interesses dela.”

Dessa forma, ela alega que *“[...] pensar sobre isso desde o início pra gente desconstruir, né, alguns conceitos, alguns preconceitos envolvendo a temática é muito importante, até que para que a pessoa possa se organizar para viver de uma forma mais plena, né.”*

Ela afirma também que muitas pessoas vivem no automático e não se olham, não pensam nas escolhas que estão fazendo e que essas escolhas cotidianas vão ter impacto no futuro: *“Porque as suas escolhas de hoje vão impactar no seu futuro, no seu momento pós-carreira entende? As pessoas não percebem esse movimento e vão sendo tomadas pelo automático, só executando, só fazendo, e muitas vezes investindo muito no trabalho.”*

Sobre isso, ela exemplifica com situações bastantes comuns experienciada por ela no PPA:

O que eu vejo, muitas pessoas investindo muito tempo, muita energia no trabalho, que é legal, né, que é importante isso, que realmente traz sentido e quando traz sentido, significado, melhor ainda, mas acaba não alimentando outras áreas da vida. Aí quando se depara com o momento próximo aposentadoria “o que que eu fiz na minha vida? não investi em nada, o meu trabalho é minha referência, às vezes meu trabalho é minha fuga, é aqui que eu quero tá porque, assim, né, eu tenho problemas que eu não quero encarar”, às vezes problemas familiares, problemas de relacionamento... sabe? Então, assim, isso tudo é trabalhado dentro do curso, sabe, para que as pessoas elas possam se conectar com elas mesmas entendeu, e com seus reais desejos. E, às vezes, as pessoas elas participam do curso com desejo de aposentar e no decorrer do curso ela falam “eu não quero aposentar mais, acho que eu não tô no momento para aposentar” e já aconteceu o contrário também, de pessoas que começaram a fazer o curso e falaram “eu não quero aposentar de jeito nenhum” e termina o curso já com pedido de aposentadoria sabe. Então isso toca, né, em cada um de uma forma muito diferente, muito particular, né?

Sobre esse mesmo tema, em momento posterior ela ainda reforçou a necessidade de se preparar não apenas mentalmente e fisicamente, mas em relação ao nosso comportamento,

[...] Sabe porquê? Quantas vezes a gente define nosso guarda roupa baseado no nosso trabalho? ‘Ah eu vou comprar essa roupa porque serve pra eu trabalhar, esse sapato, e tal...’ [...] e eu falo ‘gente, faltando dois anos para você aposentar, um ano, não vai comprar mais nada disso. Guarda seu dinheiro para investir em outra coisa’, entende? E eu lembro

muito assim de servidores que relatam justamente isso assim, que mudaram o guarda-roupa e mudaram o perfil, né, de compra, a partir da participação do curso, porque começaram a despertar para essas questões. Se você quer aposentar ano que vem, você não vai assumir uma coordenação, então tem coisas que precisam ser pensadas a partir do momento que você toma aposentadoria com antecedência entende? Não é só assim, 'ah vou fazer assim hoje porque amanhã vou aposentar', não. O que você fizer hoje pode prejudicar a tua aposentadoria lá no futuro, entende, então você tem que olhar para isso com muito cuidado, com muito carinho.

Essas alegações da coordenadora coadunam com o prescrito pelos autores do referencial teórico que apontam essa forte vinculação das pessoas com o trabalho, as dificuldades de assimilarem a aposentadoria e a importância de fazer um planejamento para vivê-la com qualidade e plenitude. Dentre os mencionados autores, destacam-se Zanelli e Silva (1996) que ponderam que os indivíduos reagem de forma diferente ao rompimento das relações laborais devido à aposentadoria, mas que o impacto causado é inegável, uma vez que a aposentadoria não representa apenas o término de uma carreira, mas também se configuram em uma descontinuação de hábitos praticados por muitos anos e uma quebra dos vínculos mantidos nesse período, o que provoca mudanças tanto no aspecto pessoal quanto no social.

A quinta pergunta se voltou às mudanças de nome que o curso teve ao longo dos anos, ao que ela afirmou que “[...] a gente teve no início, se eu não me engano, era a *Preparação para Aposentadoria*, depois foi *Orientação para Aposentadoria*, que foi o *OPA*, né, aí uns participantes do curso eles é que provocaram, né, essa proposta de mudança.” Para os participantes o curso era muito mais ampliado do que uma orientação para aposentadoria e que tratar de aposentadoria também não era muito atraente. Entretanto ela entendeu, conforme seus estudos e pesquisas na área, que era necessário desconstruir a imagem relacionada ao termo “aposentadoria”, pois não era o termo que deveria mudar, mas sim a sua imagem. Assim, atendendo à proposta dos participantes, chegaram à conclusão do novo nome do programa, dando um título que pudesse demonstrar essa dimensão mais ampliada da abordagem do curso:

Então Planejamento de Vida e Aposentadoria eu acho que atende mais os objetivos do curso, mas aposentadoria é um termo que eu não abro mão de conter, porque, assim, não é negar a existência dela, sabe, é reconhecer que existe aposentadoria, que é uma coisa real que vai acontecer, quer queiramos ou não, aos 75 anos de idade na compulsória e enfrentar isso de uma forma mais realista possível sabe. Então, assim, os

próprios participantes que nos motivaram, assim, a tentar dar um novo um novo nome pro curso de forma a ser mais atraente para o público de interessados né.

Nesse aspecto, Boehs e Silva (2017) mencionam a importância de desmistificar o conceito de aposentadoria e que essa pode abrir várias novas oportunidades, não podendo ser caracterizada apenas como um período de descanso. Ademais, a proposta dos participantes de mudança de nome infere que, conforme preceituam Zanelli, Silva e Soares (2010), Pazzim e Marin (2016) e França (2002), o programa realiza avaliações com o intuito, dentre outros, de receber *feedback* dos participantes e aplicar as sugestões cabíveis no curso para as turmas subsequentes.

A sexta pergunta se referiu a dificuldades de implementação de alguma mudança no programa, ao que ela respondeu que não: “[...] eu acho que o curso, ele tá dentro de um formato que a gente pesquisou muito, que a gente estudou muito, que a gente foi aprimorando a partir das próprias falas das pessoas [...], então a princípio não.” Porém, segundo ela, talvez existam temas mais sensíveis de se trabalhar, como a finitude, que poderiam ser um pouco mais explorados, mas que embora tenha estudado muito sobre o tema, não tem certeza se caberia no curso e, se coubesse, ainda não seria o momento de fazê-lo. Ela complementa dizendo que a gestão permite que a equipe tenha muita autonomia para trabalhar com o curso, definir o tema, a carga horária, o formato, o modelo, etc. e que

[...] isso é muito bom, a gente ter esse apoio para que a gente possa, né, de posse dos nossos conhecimentos, de posse dos nossos estudos e pesquisas, implementar, e também dessa parte mais empírica mesmo, né, dos participantes, eles são importantes, assim, para que a gente possa estar reformulando e formatando o curso a todo tempo. Não é um curso como uma característica fechada, hoje ele tem esse formato, mas a gente sempre é aberto acrescentar ou suprimir determinadas informações que a gente entende que não são importantes ou relevantes, né, o próprio público ele vai trazendo. Mas como as pessoas elas vão muito, eu acho que elas vão muito, elas vão muito cruas assim para o curso, acho que o curso acaba, assim, superando algumas expectativas de abordagem porque elas não imaginam que tanta coisa que vai ter trabalhada dentro do curso, entende? Mas, assim, hoje o que a gente trabalha eu acho que atende bem ao público, ao que gente propõe [...]

Nesse momento, a coordenadora reafirma que, por mais que tenha sido realizado o curso no modo *online* em 2021, devido às medidas de restrições provocadas pela pandemia da Covid-19, o modelo presencial do curso é insubstituível, em virtude das interações que o curso proporciona. Além disso, ela alega que as turmas do

programa se desenvolvem no ritmo dos participantes, com ênfase no que a turma deseja. Assim, ela afirma que

“[...] a gente ofereceu esse curso no formato remoto, que foi bom, mas assim, tem um tipo de interação que é proporcionada no formato presencial que é insubstituível, sabe. [...] Tem um momento do café, que é um momento importante de entrosamento, sabe, de consolidação das informações também, é que a gente precisa ter esse tempo para maturar tudo aquilo para que seja processado, entende? Então o curso no formato presencial ele é muito legal. E a gente vai realmente, assim, conforme o andar da turma, conforme o desejo da turma, a gente vai investindo mais para uma abordagem que outra e aí eles é que vão dando o ritmo do curso, né.”

A sétima pergunta foi relacionado ao fato do curso estar vinculado à DDP/Progep e se havia algum impedimento para a sua total autonomia, ao que ela respondeu que não há impedimento algum, e explicou que devido à morte amostral que ocorre entre a abertura de vagas e o início do curso, no qual muitas pessoas inicialmente se inscrevem mas há uma grande baixa das pessoas que efetivamente participam do curso, entendeu-se que ofertar o curso como forma de capacitação poderia ser um atrativo à participação dos servidores, principalmente os mais jovens, dos recém ingressos na Universidade, devido à progressão de carreira. Além disso, alegou que *“[...] a gente usa a estrutura da DDP, porque os cursos [...] são oferecidos via DDP e a gente tá dentro da Progep, a DDP está vinculada à Progep, então faz todo sentido, né. A gente usa o espaço da DDP, a DDP que emite os certificados, então ele tá vinculado à DDP[...]”*.

Ela prossegue sua explicação dizendo

E realmente [...] no início fez muito sentido, assim, e como ele seria para progressão por capacitação, então ele entrava no cronograma da DDP. Então as pessoas que queriam a progressão, fazer curso pra progressão pra capacitação automaticamente viam esse curso e alguns se inscreveram em função disso, sabe? E isso acabou sendo muito atraente.

A oitava pergunta foi sobre o perfil dos participantes do curso e se houve alguma mudança ao longo dos anos, ao que ela respondeu que não houve mudança de perfil, porém ela achou que as últimas turmas tiveram um público mais jovem. Segundo ela, muitos participantes foram incentivados a se matricularem pela referência de ex-participantes, que gostaram do curso, outros precisavam de certificado para a progressão e fizeram o curso porque era bem recomendado,

entretanto, para ela, o perfil dos participantes se manteve o mesmo ao longo dos anos.

Infere-se que a participação de um público mais jovem pode estar relacionada aos preceitos do já mencionado art. 5º, I, da Portaria 12/2018-SGP/MP, que não determina idade ou proximidade com a aposentadoria para a participação no curso.

A nona pergunta se referiu à manutenção do vínculo do programa ou da equipe com as turmas e os participantes para a realização de um acompanhamento dos planejamentos estabelecidos durante o curso, ao que ela afirmou que a equipe tentou realizar esses encontros, que estava previsto no calendário realizar esses acompanhamentos, mas que não teve quórum: *“[...] a gente tentou fazer alguns encontros coletivos, assim, eu até montei uma apresentação, sabe, para fazer o pós encerramento, entendeu, depois de um tempo mas a gente viu que a adesão ficou baixíssima.”*

Além disso, afirmou que a equipe do curso sempre se disponibiliza para atendimentos de quem quiser realizar um projeto de vida de uma forma mais personalizada e individualizada ao final do curso, mas a adesão também é baixa: *“[...] eu acho que as pessoas, assim, ela encerrou o ciclo do curso ‘tá ótimo, tô satisfeita’, sabe? Essa adesão individualizada, então, assim, foi quase nula, as pessoas não voltaram, não vieram [...]”*.

Por fim, ela ainda esclareceu que a adesão do acompanhamento após um certo tempo ocorreu algumas vezes, mas ela percebeu que as pessoas voltaram para o “piloto automático”,

[...] aí a gente teria que fazer toda uma sensibilização de novo, um resgate e tal.... Assim, quem voltou curtiu, mas aí ficou um grupo tão minguado, assim, a gente fez uns três ou quatro entendeu, que aí a gente se questionou se valia a pena ficar mantendo isso, qual a efetividade, sabe?

A resposta da coordenadora coaduna com o preceituado por Zanelli, Silva e Soares (2010), Murta, Leandro-França e Seidl (2014), França e Carneiro (2009) e França e Soares (2009) sobre a necessidade de realizar um acompanhamento posterior ao programa e posterior à aposentadoria. Entretanto, apesar dos esforços e disponibilização da equipe, verifica-se que os próprios participantes não aderiram

às tentativas de encontros e do acompanhamento de forma individual e nem coletiva.

A última pergunta, na realidade, foi um momento aberto para as considerações finais da entrevistada, que afirmou o seguinte

Eu acho que, assim, a gente conseguiu discutir, refletir bem sobre a proposta do curso nessa perspectiva mais ampliada, da gente poder pensar sobre isso. Uma questão importante é o uso dos termos, “aposentadoria” é um termo que precisa constar na literatura, é um termo que precisa constar na universidade, essa ideia precisa ser incorporada, sabe, de uma forma realista, mas a gente também usa muito pós-carreira, que é uma outra forma também da gente falar sobre aposentadoria, porque a gente se aposenta de uma carreira, a gente não tá se aposentando da vida e nem de outras possibilidades. Esse é o fato. Então eu acho que a gente conseguiu explorar bem esses temas aqui na entrevista.

Por fim, a entrevista com a coordenadora do programa em conjunto com as informações sobre as turmas abertas entre 2017 e 2021 disponibilizadas no site da DDP/Progep, possibilitou a compreensão do funcionamento do PPA da Ufes. A seguir serão analisadas as entrevistas realizadas com os participantes do curso, aposentados e que ainda não se aposentaram.

4.2 AS PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES APOSENTADOS

Nesta seção, serão analisadas as respostas dadas pelos entrevistados aposentados. Conforme informado na metodologia, as perguntas foram categorizadas por temas e esses foram codificados em cores.

O quadro 11 identifica como foram organizadas as perguntas do roteiro de entrevista semiestruturada elaborado para os servidores aposentados conforme os temas e as cores.

Quadro 11 - Roteiro de Entrevista dos servidores aposentados após a aplicação do método colorimétrico e agrupamento por temas

PERGUNTAS		TEMAS
1.	Como você percebia a aposentadoria (Qual era a sua visão sobre o momento pós carreira)?	Percepções sobre a Aposentadoria
1.1.	Essa percepção se modificou após a sua aposentadoria?	Percepções sobre a Aposentadoria
2.	Como ficou sabendo e por que se interessou em participar do Programa de Preparação para Aposentadoria ofertado pela Ufes?	Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria

3.	Dentre os temas trabalhados durante o curso, quais foram os que mais te atraíram?	Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria
3.1.	Por qual motivo?	Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria
4.	Durante a participação no curso, quais as principais contribuições que você sentiu que foram aplicáveis àquele momento da sua vida?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
4.1.	E quais foram as contribuições do PPA percebidas após a aposentadoria?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
5.	Após a participação no curso, participou de algum evento promovido pelo programa ou manteve vínculo com o Programa ou o grupo que fez o curso com você? (Caso a resposta for positiva, discorrer mais sobre o assunto, informando os benefícios e contribuições da manutenção do contato)	Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria
6.	A sua aposentadoria foi planejada?	Percepções sobre a Aposentadoria
6.1.	O planejamento se deu antes ou após a participação no PPA?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
6.2.	O Programa colaborou de alguma forma para esse planejamento?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
7.	Em relação à sua aposentadoria, poderia contar como se deu a transição entre seu período como servidor ativo e a aposentadoria?	Percepções sobre a Aposentadoria
7.1.	Houve/Há alguma dificuldade de adaptação?	Percepções sobre a Aposentadoria
7.2.	Qual a sua visão sobre o programa no que se refere à preparação para esse momento de transição?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
7.3.	Sentiu que houve alguma contribuição?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
8.	Após__ anos aposentado (a), como você se sente?	Percepções sobre a Aposentadoria
8.1.	Iniciou alguma(s) atividade(s) trabalhada(s) durante os encontros do programa? Mantem as atividades propostas?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
8.2.	Se não, poderia informar o motivo?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
9.	Dentre as opções abaixo, como você avalia o Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes? () ruim () razoável () bom () muito bom () excelente () sem opinião a respeito () não respondeu.	Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria
9.1	Poderia explicar o motivo da sua resposta?	Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria
10.	De acordo com a experiência que teve com a participação teria alguma sugestão para o aprimoramento do programa?	Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Assim, a seguir, passa-se a análise dos temas categorizados sob a perspectiva dos servidores aposentados entrevistados, totalizando seis entrevistados, como já explicado na seção 3.3.1 - Participantes da Pesquisa.

4.2.1 Percepções sobre a Aposentadoria

O tema Percepções sobre a Aposentadoria englobou quatro perguntas principais e duas subdivididas, que foram as perguntas 1, 1.1, 6, 7, 7.1 e 8.

O quadro 12 sintetiza as respostas dos entrevistados à pergunta 1, que buscou compreender como a aposentadoria era percebida pelos participantes do PPA da Ufes antes deles se aposentarem, ou seja, qual era a visão que eles tinham sobre o momento pós carreira antes de vivenciarem esse momento.

Quadro 12 - Percepções sobre o pós-carreira antes da aposentadoria

TEMA: PERCEPÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Como você percebia a aposentadoria (Qual era a sua visão sobre o momento pós carreira)?
E3	“(…) a visão que eu tinha da aposentadoria antes de me aposentar era a de não ter mais o estresse diário, aquela cobrança absurda, aquele volume de trabalho inatingível (…) a aposentadoria era a tábua de salvação para eu sair e porque eu estava indo para um abismo. Tudo que eu via era obscuridade, abismo, e a aposentadoria seria a minha salvação.”
E4	“Eu não percebia a aposentadoria, eu nunca pensei em me aposentar, eu nunca pensei nesse momento. O que me levou a pensar na aposentadoria foram essas mudanças que aconteceram em relação à previdência e à aposentadoria em 2017.”
E7	“A gente sempre tem, eu acho que a princípio, quando você pensa depois de uma vida de trabalho você se aposentar, você tem aquela visão meio romântica de ‘agora o tempo vai ser meu, eu vou fazer o que eu quero, vou viajar mais, fazer isso...’ e de repente as coisas não são bem assim.”
E10	“Olha, quando eu estava dentro do processo de professor ativo eu tinha uma preocupação porque eu sempre fui muito dinâmica tanto na minha vida pessoal quanto na minha vida profissional e eu tinha uma preocupação de parar. E aí, o que eu fiz: eu fiz uma parada – o curso de preparação para aposentadoria me ajudou com isso – eu fiz uma parada paulatina, eu me aposentei, mas eu continuei (...) e também comecei a investir em práticas integrativas e complementares em saúde. Eu continuo com alunos (...), então eu não estou totalmente parada. Este ano eu comuniquei aos dois programas que eu não vou receber mais orientandos (...) eu achei que tava na hora de parar agora.”
E17	“Eu sempre via assim, é... como eu comecei a trabalhar cedo, eu via como um prêmio, né?”
E23	“(…) eu sempre falei o seguinte (...) eu só aposentaria quando eu me sentisse preparada pra isso, porque, por exemplo, eu conheci pessoas que entram em depressão, que tem um monte de problemas, não sabe o que fazer da vida depois, entendeu. Então quando eu me aposentei eu me aposentei consciente.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Depreende-se das respostas dos entrevistados que cada um deles enxergava a aposentadoria de uma forma diferente antes de vivenciá-la. O E3 a percebia como uma tábua de salvação do estresse cotidiano, a E4 afirmou não ter pensado na aposentadoria, a E7 alegou ter tido uma visão um tanto quanto romântica da aposentadoria, a E10 a via com uma preocupação de parar com suas atividades

pois sempre foi muito dinâmica e a E23 via a aposentadoria com consciência e sabia que só entraria com o pedido quando estivesse preparada.

As visões positivas sobre a aposentadoria dos E3, E7 e E17 se contrapõem às visões mais ponderadas das E10 e E23. Essa variedade de sentimentos é prevista por Roesler (2012), que alega que o rompimento com a rotina exercida no trabalho e com o convívio social que ele proporciona, pode desencadear emoções diversas, podendo ser positivas ou negativas (ZANELLI; SILVA, 1996; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; SEIDL; CONCEIÇÃO; NERY, 2018; NUNES, 2015).

A resposta da E4 também se coaduna com Zanelli, Silva e Soares (2010), que alegam que a possibilidade de mudança em aspectos normativos do sistema previdenciário constitui um fator de intranquilidade e de incerteza sobre a aposentadoria. Esse fator, no caso da entrevistada, foi o motivo da tomada de decisão de se aposentar.

Como continuação da primeira pergunta, a pergunta 1.1 questionou se essa percepção havia mudado após a aposentadoria. As respostas dos entrevistados foram organizadas no Quadro 13.

Quadro 13 - Modificação da percepção após a aposentadoria

TEMA: PERCEPÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Essa percepção se modificou após a sua aposentadoria?
E3	“(…) eu tinha uma série de planos (…) e de repente aposento e vejo que a vida normal, normal que eu digo assim, já aposentado, sem aquelas atribuições malucas da vida acadêmica, proporciona um outro ritmo, né (…) eu vejo que a tranquilidade é a base da minha existência atual, então houve uma mudança de paradigmas muito forte nesse sentido. Por um lado, uma alegria assim, uma certa positividade em termos de vida pessoal, por outros lado uma frustração por me sentir menos útil (…)”
E4	“Não tem resposta. Gostaria de ter pensado antes, mas isso é a minha natureza, então eu…”
E7	“Eu falo que uma coisa que eu constatei é que o seguinte: a gente não tem tempo. Que quando eu trabalhava eu era dona do meu tempo, apesar de quer que passar 8h por dia no serviço eu era dona do meu tempo e depois que você se aposenta parece que você deixa de ser dona do seu tempo, as coisas vão se atropelando. Faz isso, faz aquilo e na hora que você vê, não fez o que queria, o dia passou e você não viu, porque tipo assim, como eu tenho tempo demais parece que o tempo se esvai e você não vê (…)”
E10	-
E17	“E continuo com essa percepção. Só que é um prêmio, assim, que ele tem alguns vieses negativos, porque eu tive perda financeira, né? E dadas as circunstâncias que a gente, como servidor público está, aí eu tive que voltar a trabalhar que era o que eu não queria. Eu queria era treinar natação: nada. Fazer nada. (risos)”

E23	“Não, porque é aquela história, eu me preparei pra isso, no seguinte sentido: eu trabalhava em 3 empregos, aí fui reduzindo, trabalhava em 2, depois eu fiquei só na Ufes, aí depois foi ‘a partir de tal data eu vou aposentar’”.
------------	--

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Os E3 e E7 afirmaram que a percepção mudou, a E4 disse não haver resposta, pois gostaria de ter pensado antes na aposentadoria, a E10 afirmou que está em um processo paulatino de desligamento de suas funções, mesmo depois de aposentada, ou seja, ainda não parou de trabalhar e, portanto, não respondeu à pergunta. Os E17 e E23 alegaram não ter mudado de percepção.

Em sua resposta, o E17 também informou ter voltado a trabalhar devido a questões financeiras. Tal resposta se verifica no que afirma Zeferino (2018) que, após a aposentadoria, alguns aposentados retornam ao mercado de trabalho como forma de complementar a renda.

A resposta do E3 vai ao encontro do prescrito por diversos autores, dentre eles Zanelli e Silva (1996), que afirmam que a aposentadoria pode ser vista como um pêndulo que oscila entre o sentimento de prêmio e o de desesperança, e Nunes (2015), que demonstra que dentre os vieses negativos da aposentadoria, encontram-se os sentimentos de inutilidade, autodesvalorização e solidão, dentre outros.

Diante das respostas obtidas às perguntas 1 e 1.1, verifica-se que muitas das respostas compatibilizam com as ideias de Seidl, Conceição e Nery (2018) que alegam existirem aspectos positivos e negativos da aposentadoria. Como aspectos positivos as autoras incluem o reconhecimento pelo trabalho realizado, o tempo disponível para autocuidado e para convívio familiar, a possibilidade de descobrimento de novas atividades e novos projetos, etc. Por outro lado, como aspectos negativos, as autoras afirmam que esse período pode significar perdas, incluindo as financeiras, as de status, de prestígio de contatos sociais, dentre outros.

A pergunta 6 buscou saber se houve planejamento para a aposentadoria. O quadro 14 resumiu as respostas dos Entrevistados.

Quadro 14 - Planejamento da Aposentadoria

TEMA: PERCEPÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA	
PERGUNTA	A sua aposentadoria foi planejada?
E3	“Sim”
E4	“Não, mas gostaria que tivesse sido (...) Eu acho muito bom esse curso ser feito antes e talvez se eu tivesse feito o curso uns dois antes da minha aposentadoria eu teria me aposentado numa outra situação. De repente eu teria até um projeto, teria pensado mais na aposentadoria. Eu não pensei na aposentadoria. Eu fiz o curso e me aposentei.”
E7	“Não da maneira que eu tinha inicialmente planejado. Ela foi imposta, vamos dizer assim, porque a planejada mesmo aconteceria daí a 2 anos, né? Que eu tava na minha cabeça, então não foi aquele negócio, foi naquele momento por necessidade.”
E10	“Foi. Foi planejada, mas teve como eu te falei né? Eu fiz como um processo.”
E17	“Foi, essa é uma outra coisa que lá no curso eles destacaram muito, embora eu já tivesse fazendo o meu planejamento (...)”
E23	“Foi, foi.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Consegue-se extrair que, dos 6 entrevistados, os E3, E7, E10, E17 e E23 afirmaram que planejaram as suas aposentadorias. A E4 afirmou que não planejou a sua aposentadoria, mas que gostaria de ter planejado, e alegou que se tivesse feito o curso com um pouco mais de antecedência, talvez tivesse se aposentado em uma situação diferente da que ocorreu. Destaca-se que, embora a E7 tenha realizado um planejamento, por necessidade teve que antecipar a sua aposentadoria.

Verifica-se nas respostas dos entrevistados a importância do planejamento para amenizar os aspectos negativos da aposentadoria, como bem mencionam Alvarenga, Kiyam, Bitencourt e Wanderley (2009) quando afirmam que um planejamento para a vida após a aposentadoria é essencial para reorganizar o tempo de forma a acomodar novas experiências na vida: familiares, de lazer, social, ou até mesmo de um novo emprego (remunerado ou voluntário). Esse planejamento contribui com o enfrentamento das possíveis frustrações que os aposentados venham a enfrentar. Por outro lado, a falta de um planejamento pode dificultar a adaptação a essa nova fase da vida (ALVARENGA; KIYAN; BITENCOURT; WANDERLEY, 2009).

A pergunta 7 pretendeu compreender como se deu a transição entre a carreira e a aposentadoria. O quadro 15 explicita as respostas dos entrevistados.

Quadro 15 - Transição entre a atividade e a aposentadoria

TEMA: PERCEPÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Em relação à sua aposentadoria, poderia contar como se deu a transição entre seu período como servidor ativo e a aposentadoria?
E3	“A transição foi muito rápida, né? Porque foi assim, eu fiquei sabendo em novembro que eu já podia me aposentar, já solicitei e que na verdade eu só poderia me aposentar em dezembro, 15 dias depois, e aí foi muito rápida e traumática pelo que eu já contei. (...) o curso de preparação, ele foi, como conteúdo e como condução, foi extremamente interessante, elucidativo e provocativo também E eu é que acabei atropelando um pouco as coisas e a situação também. Então como te falei, a transição foi rápida e traumática no meu caso.”
E4	“Talvez eu estivesse mais preparada para me aposentar do que eu imaginava, porque eu nunca tinha pensado em me aposentar, mas eu não sofri baque nenhum. Eu achei que eu fiz na hora certa, no momento certo, na idade certa. Então, não tive dificuldade de adaptação nenhuma. Eu não tenho arrependimento de ter me aposentado. Eu acho que veio na hora certa, no momento certo, na idade certa, tudo se encaixou, eu não tive crise nenhuma, pelo contrário, eu tive um sentimento de gratidão, gratidão, porque eu amo a Ufes, trabalhei 34 anos na Ufes, fiz tudo que eu tinha que fazer na Ufes, consegui tudo, sabe?”
E7	“Olha, foi assim, o que posso dizer é que foi: “até hoje eu trabalhei, a partir de amanhã eu não trabalhei”, mas eu não tive tempo de pensar porque eu não estava indo para o trabalho, que estava me preocupando e me ocupando naquele momento.” (a entrevistada em questão estava com parente doente e emendou licença, férias e aposentadoria) “Então foi aquele negócio assim ‘eu parei de trabalhar, mas eu não fiquei em casa de bobeira pensando porque eu não estava indo trabalhar’, eu não tive esse tempo de parar de trabalhar e acordar mais tarde porque não preciso trabalhar, ou então “hoje vou acordar e vou por um maiô porque não tenho que trabalhar, vou dar um mergulho...”. Isso até hoje não aconteceu. (...) Então ainda não consegui sentir esse baque.”
E10	“Então, como eu sempre falo, eu recomendo, o que eu acho que é pouco comum. No meu departamento, por exemplo, que eu saiba eu sou a segunda professora que trabalha voluntário. Então eu recomendo isso para as pessoas que tem, como era o meu caso, eu era muito ativa nas três vertentes da universidade, então parar totalmente era um impacto na minha vida pessoal, entendeu? Então eu achei que fazer isso dessa maneira eu taria me desligando paulatinamente, deixando, transferindo o meu legado para um professor mais jovem (...). Então foi essa maneira que eu achei, ela me trouxe satisfação no âmbito pessoal e no âmbito profissional.”
E17	“O meu planejamento para aposentar, inclusive eu me preparei assim, eu me aposentei em 01/08/2018 e acho que no dia 06/08 eu fui viajar (...) para visitar meus irmãos, visitar meu filho, visitar minhas sobrinhas que eu não via há algum tempo, e até foi ótimo porque uma delas veio a falecer depois. Então eu reconectei esses laços afetivos que, pela distância, né, acaba ficando... normalmente eu ia lá de ano em ano, mas eu fiquei dois anos sem ir, então meu primeiro momento pós aposentadoria foi esse. Até porque eu sabia que ia ter um impacto de eu não fazer nada, de ficar a toa, né, é muito legal, mas as vezes não é tão legal. Então eu já planejei de fazer algo, uma viagem, que quebra a tua rotina, né, e te permite entrar nessa do não fazer nada.”
E23	“(…) porque é aquela história, eu me preparei pra isso, no seguinte sentido: eu trabalhava em 3 empregos, aí fui reduzindo, trabalhava em 2, depois eu fiquei só na Ufes, aí depois foi “a partir de tal data eu vou aposentar”, aí fiz o curso com as meninas e tal... mas é aquela história quando eu fui, eu fui de boa, sem pressão, porque as vezes tem aquela pressão do próprio serviço “ah sai logo, você tá velha aqui”, entendeu, tem aquele preconceito, aquela coisa. Eu também nunca me deixei levar por nada disso não.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

O E3 informou que a transição se deu de uma forma muito rápida, porém também de uma forma traumática. Os E4, E7 e E17 informaram que não sentiram impacto

algum nesse período de transição, cada um por uma razão: a E4 diz pensar ter se aposentado na hora certa, a E7 alega que acabou se envolvendo com os cuidados de parentes doentes e o E17 se planejou para não sentir esse impacto da transição e decidiu viajar após a aposentadoria e reconectar laços familiares. As E10 e E23 informaram que não sentiram o baque pois se prepararam e reduziram paulatinamente suas atividades laborais.

Destaca-se que, enquanto a E23 no momento da entrevista já havia rompido integralmente o vínculo com o trabalho, a E10 continuava realizando trabalho voluntário como forma de desligamento gradual de suas atividades.

Nesse sentido, observa-se que a resposta da E10 remete aos estudos de França e Soares (2009), Krawulski, Boehs, Cruz e Medina (2017) e Zanelli, Silva e Soares (2010), que afirmam que a transição do trabalho para a aposentadoria, quando realizada de forma gradual, por meio do trabalho voluntário, contribui para que os vínculos e a rotina não sejam desfeitos de forma abrupta e traumática.

Em continuação à pergunta 7, a pergunta 7.1 explorou se houve ou ainda há alguma dificuldade na adaptação na vida como servidor aposentado. O quadro 16 expõe as respostas obtidas.

Quadro 16 - Dificuldades de adaptação

TEMA: PERCEPÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Houve/Há alguma dificuldade de adaptação?
E3	“Sim, há uma dificuldade. Eu percebo, por exemplo, que o tempo ocioso ele corrói um pouco. Ele deve ser melhor programado para não te corroer tanto. Então, pelo fato de as atividades dos meus projetos não terem se concretizado, se converteu numa espécie de frustração para mim.”
E4	“Não existe dificuldade na adaptação, mas intelectualmente eu sinto falta. Eu preciso voltar a fazer algum curso, a estudar... eu sinto falta da parte intelectual da universidade. (...) então eu sinto falta de um seminário de participar de algum evento da universidade, eu não tenho, perdi o contato totalmente com a universidade (...). Da parte intelectual, eu sinto falta, mas eu tento suprir isso com internet, com vídeos, com programas de internet, mas eu sinto falta dessa vivência da universidade, da parte intelectual, isso aí não tenho.”
E7	“Não.”
E10	“Para mim não houve, entendeu?”
E17	“Não.”
E23	“De jeito nenhum (risos).”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Como pode ser observado nas respostas dos entrevistados condensadas no quadro 16, apenas um servidor aposentado sentiu dificuldade na adaptação (E3). Ele alega que o tempo ocioso corrói um pouco e por isso o que fazer com esse tempo deve ser melhor planejado. Além disso, não ter conseguido concretizar os projetos o frustrou de certa forma.

Os demais entrevistados informaram não terem sentido dificuldade com a adaptação, entretanto, a E4 afirmou que sente falta da parte intelectual que a universidade fornecia e que, embora esteja suprindo algumas coisas com as informações encontradas na *internet*, ela deseja voltar a fazer algum curso, a estudar para alguma coisa, para suprir essa parte que ficou vazia.

As variações das respostas dos entrevistados se vislumbram nos dizeres de Antunes, Soares e Moré (2018, p. 807), que alegam que a transição para a aposentadoria “[...] envolve uma série de ideias, expectativas e condições que retratam as particularidades do seu cenário de vida e produzem repercussões no âmbito subjetivo e também na organização cotidiana e relacional”. Assim, verifica-se que a adaptação a esse período também é um processo pessoal, que varia conforme as vivências de cada um.

A pergunta 8, última pergunta abarcada pelo tema Percepções sobre a Aposentadoria, tratou de um questionamento mais pessoal, que foi como os entrevistados se sentiam após os anos como aposentados. Conforme mencionado no quadro 6, na seção 3.3.1, ao tempo da entrevista, o período de aposentadoria dos participantes variava entre 3 e 5 anos. O quadro 17 sintetizou as respostas dadas pelos entrevistados.

Quadro 17 - Sentimentos percebidos após a aposentadoria

TEMA: PERCEPÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Após __ anos aposentado (a), como você se sente?
E3	Aliviado e preocupado. Eu me sinto aliviado por não ter aquela sobrecarga de trabalho e preocupado porque a falta de alguma atividade cognitiva prejudica, eu vejo claramente isso me meu dia a dia, prejudica uma certa, vamos dizer, saúde mental, né(...). Eu quero voltar a ter uma atividade mais produtiva.”
E4	“Eu acho que eu respondi na pergunta anterior, eu me sinto bem, realizada, grata, dever cumprido. Eu trabalhei numa instituição que eu pude fazer muita coisa, mas uma instituição que eu respeitei e fui respeitada pelos amigos, pelos colegas, por todo mundo. Assim, me sinto bem, tranquila, acho que foi a melhor coisa que eu fiz foi ter me aposentado.
E7	“Cansada. Eu tô naquela fase, na expectativa da aposentadoria do meu marido, que eu acho que quando ele se aposentar mesmo eu vou conseguir começar a ter uma vida de aposentada, um pouco mais livre, poder ir pro sítio, pra praia, viajar (...). Mas foi muito rápido, é incrível como passa rápido, passa depressa demais, já vão fazer 5 anos, juntou a mudança de vida que eu tive mais os dois anos de pandemia, que é surreal que a gente nem lembra de contar, parece que a gente não conta como tempo, é muito doído, mas a aposentadoria veio na hora certa e eu agradeço muito, briguei pra ser quando eu precisava e foi e eu só tenho a agradecer esses 5 anos porque aconteceu na hora que tinha que acontecer, aquele lá de cima põe a mão pra tudo então foi na hora que tinha que ser.”
E10	“Ah, para mim né, eu ainda, você vê este ano eu publiquei 2 livros, entendeu? Ano passado, todos esses anos aí para trás eu publiquei livros, então assim, eu fui tomando a decisão já com algumas coisas engatilhadas para mim finalizar, entendeu? Então eu to fazendo isso de forma paulatina e por enquanto eu acho que tá de bom tamanho, entendeu? (risos)”
E17	“Ótimo. Foi a melhor decisão que eu tomei, de me aposentar no momento certo, é, eu estava preparado, me preparei psicologicamente, me preparei financeiramente, e até pelas circunstâncias que a universidade passou a viver nos últimos 4 anos (...).O momento que eu me aposentei foi maravilhoso, foi tudo tão bem construído e eu agradeço muito a Deus por isso, porque logo depois que eu aposentei, um ano e meio depois veio a pandemia, e a pandemia mudou tudo, inclusive o próprio ambiente de trabalho, a relação entre as pessoas... foi um momento assim, ainda é um momento de muita tristeza, muita tensão.. e isso se refletiu em todos os pontos de vista da vida.”
E23	“Muito bem.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Por meio das compilações dispostas no quadro acima, verifica-se que três entrevistados estão bastante satisfeitos com a sua aposentadoria. A E4 afirma que se sente bem, realizada, grata que cumpriu sua missão e que, assim como o E17 alegou, a aposentadoria foi a melhor decisão que tomou. O E17 também afirma se sentir ótimo, pois estava preparado. A E23 afirmou estar se sentindo muito bem.

Embora dois entrevistados, os E3 e E7, não se sintam totalmente satisfeitos com a aposentadoria, ambos conseguem vislumbrar alguma positividade nela. O E3 afirma se sentir aliviado por não sentir mais a pressão cotidiana do trabalho, porém se sente preocupado com a falta de atividade cognitiva e acha que isso pode prejudicar a saúde mental, uma vez que sente falta de realizar uma atividade mais produtiva.

A E7 é muito grata por ter se aposentado no que considerava ser o momento certo e afirma que está aguardando a aposentadoria de seu marido para que ela possa se sentir realmente aposentada, que segundo ela envolve mais tempo livre.

A E10, como ainda trabalha voluntariamente, apontou que em seu período de aposentadoria publicou diversos livros e que está satisfeita.

Novamente pode-se comparar as respostas obtidas com o que apontam Nunes (2015), Seidl, Conceição e Nery (2018) e Zanelli, Silva e Soares (2010), que afirmam existirem aspectos positivos e negativos na vivência da aposentadoria, como a sensação de realização, gratidão, de alívio por não sofrer as pressões do dia a dia, mas também de inutilidade, de solidão, de improdutividade, dentre outros.

4.2.2 Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria

Este tema foi construído apenas com a pergunta 2, que buscou entender a motivação dos entrevistados para participarem do PPA da Ufes e como eles souberam da existência do programa. As respostas dos entrevistados foram reunidas no quadro 18.

Quadro 18 - Conhecimento e interesse em participar do PPA

TEMA: MOTIVAÇÃO PARA PARTICIPAR DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Como ficou sabendo e por que se interessou em participar do Programa de Preparação para Aposentadoria ofertado pela Ufes?
E3	“Não lembro, Luiza, como eu fiquei sabendo, mas eu me interessei porque naquele momento que eu estava me preparando para me aposentar eu estava procurando informações e quando eu soube desse curso na hora me inscrevi e fui aceito.”
E4	“O curso eu acho que fiquei sabendo por e-mail ne? (...) foi por e-mail, tava em ebulição, todo mundo falando em reforma, e em tudo, mesmo que eu tivesse direito adquirido não ia mexer e tudo, mas aí eu falei ‘já tenho idade’, já tava com a idade, já tinha tempo, já tinha tudo, falei ‘vou nessa’, e foi assim. Aí eu vi o curso. Eu adoro estudar, adoro fazer curso e pensei ‘porque não fazer para aposentadoria?’. Porque eu fiz vários, né, a vida toda, a vida toda eu fiz cursinho, então esse aí foi mais um.”
E7	“Eu fiquei sabendo desse curso através de divulgação interna, do treinamento da universidade, e eles já tinham mais ou menos aquele público alvo, que o DGP já tinha as pessoas que estavam mais ou menos próximas de se aposentar. Eu pretendia me aposentar no final de 2020, que era onde eu chegava no topo da carreira e fechava todo um ciclo, mas não deu, aí participei do curso e por doença da minha família eu tive que antecipar 2 anos, quase 3 anos.”

E10	“(…) eu sempre tive relações profissionais com o Departamento de Atenção à Saúde (DAS) e aí né, eu sempre acompanhei o processo de oferta deles e quando eu vi esse curso eu achei interessante a ementa e me candidatei. Foi muito, muito bom. (…). Eu achei que foi um diferencial, mas que se eu tivesse feito mais cedo, algumas decisões eu teria tomado mais cedo também.”
E17	“Porque outras pessoas participaram, diziam que era legal o curso e tal, e aí eu resolvi participar também. Não que eu sentisse necessidade de estar preparado, mas eu queria do curso como a maioria dos que se aposentaram.”
E23	“Porque eu trabalhava no setor e aí eu conhecia as meninas, conhecia todo mundo né, aí elas falaram ‘(…) vão fazer o curso, já que você tá perto de se aposentar, mesmo que você não aposente agora, é bom!’, aí eu falei ‘ah, tudo bem’, entendeu?”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Constata-se com base nas respostas dos entrevistados que a forma como ficaram sabendo do curso foi bastante variada: o E3 não se lembra como ficou sabendo, a E4 soube pelo *e-mail* institucional, a E7 alegou que soube através de divulgação interna da universidade, as E10 e E23 trabalhavam em setores próximos ao da equipe organizadora do curso e o E17 soube por indicação de ex-participantes.

Sobre o interesse em participar, quatro entrevistados afirmaram que a motivação se deu por estarem próximos de se aposentar (E3, E4, E7 e E23), a E10 analisou a ementa do curso e se atraiu pela proposta e o E17 se motivou pelo incentivo de participantes de turmas anteriores.

França (2002) defende que deve haver uma sensibilização dos potenciais participantes do programa na organização. Essa sensibilização, segundo a autora, deve ocorrer como um momento, podendo ser em forma de palestra ou não, de introdução ao assunto, no qual se expõe brevemente a temática principal a ser trabalhada no curso e se divulga o PPA, explicando, dentre outras informações, seus objetivos e funcionamento. Com base nas respostas, verifica-se que a equipe não realiza esse momento informativo de maneira pessoal e presencial, mas *via e-mail* institucional.

4.2.3 Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria

O tema Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria englobou apenas a pergunta principal 3 e a sua pergunta complementar 3.1.

A preferência dos temas trabalhados no curso foi o assunto da pergunta 3. O Quadro 19 compilou e estruturou as respostas dos entrevistados.

Quadro 19 - Temas que mais despertaram interesse

TEMA: CONTEÚDO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Dentre os temas trabalhados durante o curso, quais foram os que mais te atraíram?
E3	“Eu lembro que teve uma aula específica sobre programação financeira que me interessou bastante (...). Antes dessa, outra que tinha me interessado era o planejamento de atividades também né, essas duas me atraíram bastante. Teve uma série de outros momentos que me chamaram atenção, mas um específico me agradou muito que (...) fizemos uma sessão tipo de meditação (...). Teve um quarto momento também que me chamou atenção que foi da orientação do cálculo para o tempo de aposentadoria(...)”
E4	“Olha foi muito bom o curso, mas assim, eu acho que as áreas abordadas da questão econômica, socioeconômica, financeira para a gente ter responsabilidade na aposentadoria... Mas eu acho que o que mais me marcou uma ênfase no você se aposentar (...)”
E7	“Eu acho que não vou conseguir lembrar especificamente tema nenhum, mas eu sei que tinham algumas atividades que eram assim, até meio lúdicas, mas que eram interessantes, da gente fazer um trabalho de projetar o que a gente imaginava depois de tanto tempo de aposentadoria, o que a gente ia querer fazer depois que se aposentasse, se a gente já estava preparando de alguma outra forma (trabalho manual, ou alguma outra coisa), para não se sentir ociosa. Então era interessante esse tipo de trabalho. (...)”
E10	“Então, eu acho que uma das coisas que assim, era bastante, era meu foco na época era o que fazer depois. (...) Uma outra coisa que me chamou muito a atenção foi o gerenciamento de finanças também.”
E17	“Eu não lembro assim de nenhum que fosse mais relevante, mas eu acho assim que, a troca de experiências e a condução do pessoal que organizou o curso foi bem legal. Eu acho que o conjunto todo do curso foi bem legal.”
E23	“Olha, pra mim teve uma questão da... questão financeira, deles darem aula, a Solange na época entendia muito disso. Teve a questão de estímulos para você fazer outras coisas, esse tipo de coisa assim (...)”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Como pode ser verificado quadro acima, alguns entrevistados não se recordavam com detalhes as temáticas trabalhadas no curso e, por isso tiveram um pouco de dificuldade de responder a questão. O E3 mencionou que a temática financeira o interessou bastante, assim como interessou a E10 e a E23. O E3 também se interessou pelo planejamento de atividades, pela sessão de meditação e orientação sobre a legislação, sobre o cálculo do tempo para aposentadoria.

A E4 alegou que o que mais a marcou no curso foi o olhar sobre si mesma no contexto da aposentadoria. A E7 não se recordou especificamente dos temas, mas achou interessantes as atividades lúdicas, de projetar atividades no futuro como aposentados e o planejamento da aposentadoria para não se sentir ocioso.

Além da temática financeira abordada no curso, a E10 tinha como foco a temática que abordava as possibilidades após a aposentadoria, ou seja, as possibilidades do que se fazer depois de se aposentar, bem como a E23, que também se interessou pelos incentivos que deram para os participantes do que fazer após a aposentadoria.

E, por fim, o E17 afirmou que não se recordava dos temas, mas a troca de experiências e a condução da equipe organizadora o agradou.

A pergunta 3.1, em continuação à pergunta 3, procurou entender por qual motivo os entrevistados se sentiram mais atraídos por essas temáticas e as respostas obtidas foram organizadas no quadro 20.

Quadro 20 - Motivação do interesse nas temáticas trabalhadas

TEMA: CONTEÚDO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Por qual motivo?
E3	-
E4	“(…) esse curso foi bom pra (…) entender que você tem uma outra vida depois e você se colocar para as pessoas, no sentido assim ‘não é porque eu tô aposentada que eu vou servir de esteio de todo mundo’ (…) isso daí foi fundamental para aprender dizer não. (…) Isso foi o que mais marcou no curso. (…) isso me marcou e eu coloquei isso em prática. Na primeira oportunidade que falei comigo ‘você que é aposentada...’ ‘ei, sou aposentada, mas eu tenho a minha vida, eu não posso ficar resolvendo a vida de todo mundo, nada fora’. Isso responde, respondeu?”
E7	“De uma maneira geral o curso foi bem interessante, porque ele apontou realmente todas as áreas, praticamente (...)”
E10	Sobre o que fazer depois: “(…) eles trouxeram um leque de possibilidades muito grande, inclusive focando em coisas de ofertas da própria Ufes, né? Um grupo de idosos que tem e outras, convidados que trouxeram de pessoas que alavancaram atividades mesmo após a aposentadoria.” Sobre o gerenciamento de finanças: “Porque, não era o meu caso, mas eu tinha conhecimento de muitas pessoas que se atrapalharam na aposentadoria, então foi uma coisa que eu achei muito bacana.”
E17	“Eu não teria assim uma coisa específica para destacar, até porque eu não me lembro muito bem da estrutura do curso como é que foi, cada dia e etc.”
E23	“(…) eu sou tipo assim, aquela pessoa que é de boa pra tudo? Aí eu fiz o curso, entendeu? Acrescentou, eu achei ótimo a questão das meninas, do que elas falam. Eu acho assim, em relação aos funcionários da Ufes, eu acho que o que que acontece, muita gente tá na época de aposentar. Eu sempre falei o seguinte: eu não vou esperar ficar uma velha caquética que não pode fazer nada pra aposentar. Eu quero aposentar com idade e saúde pra aproveitar alguma coisa da vida, eu sempre tive essa concepção.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

As motivações foram variadas, entretanto o E3 e o E17 não se lembraram ou responderam à pergunta. A E4 afirmou que pode entender e atender as suas vontades, aprender a dizer não e não estar sempre disponível para os outros. A E7

afirmou que de uma forma geral o curso foi interessante e a E23 disse que o curso foi proveitoso e que sempre quis aposentar e aproveitar a vida de alguma forma. A E10, por sua vez, alegou que o curso apresentou muitas possibilidades do que poderia ser feito após a aposentadoria, inclusive dentro da própria universidade, e que, no caso das finanças, embora ela não tivesse problema, conhece muitos servidores que se desorganizaram nessa área, então achou muito útil o trabalho nessa temática.

Verifica-se, com base nas respostas dos entrevistados que os temas abordados no curso foram condizentes com os apontados por Seidl, Leandro-França e Murta (2018) e também com os levantados na pesquisa de Fonseca (2019), que contribuem para o sucesso do planejamento da aposentadoria. Dentre os temas apontados pelas autoras se incluem a) Saúde e qualidade de vida; b) Pós-carreira, projeto de vida; c) Financeiro; d) Legislação previdenciária; e) Psicológico; f) Lazer e Espiritualidade; g) Relacionamentos familiares e social; e h) Voluntariado e oportunidade de negócios.

4.2.4 Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria

O tema Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria abrangeu uma pergunta principal e sete subdivididas, que foram as perguntas 4, 4.1, 6.1, 6.2, 6.3, 7.2, 7.3, 8.1, 8.2.

Foi questionado aos entrevistados, na pergunta 4, quais as principais contribuições do PPA sentidas no momento em que fizeram o curso. O quadro 21 dispõe as respostas obtidas.

Quadro 21 - Contribuições percebidas durante a participação no curso

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Durante a participação no curso, quais as principais contribuições que você sentiu que foram aplicáveis àquele momento da sua vida?
E3	“Eu acho que pode usar a resposta anterior(...)” (ou seja, financeiro, planejamento de atividades, meditação e orientação para cálculo de aposentadoria – grifo nosso)
E4	“Eu sou um caso meio atípico (...) eu era a única que não tinha projeto (...). Meu projeto é não fazer nada. Eu não quero, eu fui a vida toda sobrecarregada, me ocupei, carreguei muita coisa na minha cabeça e eu quero entender que eu sou merecedora disso e eu não quero achar que eu tenho que ficar nessa dinâmica de produzir, produzir. (...) Então isso eu vi no curso, porque eu não tinha projeto específico, meu projeto era não estar envolvida com nada. E ainda estou, mas estou fazendo as minhas coisas, isso eu já fazia. (...) E o curso me ajudou, me fortaleceu nisso que tá aí, nos outros módulos, não sei, mas tudo contribuiu para reafirmar isso, cara vou me aposentar e não tenho que ficar batendo ponto mais, dando satisfação de tudo. Quero fazer alguma coisa por prazer mesmo, eu quero isso. Cuidar de mim... eu tenho feito, desde que me aposentei. (...) Cuidar de mim, cuidar de coisas, fazer coisas que sejam pra mim, que não sejam para os outros.”
E7	“Tinha coisa que se realmente era mais pra frente dava pra você se organizar, principalmente em relação à financeira, ou então à algo que gosta, por exemplo ‘eu gosto de pintura, então vou começar um curso de pintura agora; eu gosto de fotografia, então vou fazer um curso de fotografia agora porque quem sabe lá na frente...ou culinária...’(...) eu falo que o medo de muita gente, e isso eu tenho dentro de casa, a minha irmã tinha muito medo de se aposentar e do que que ela ia fazer da vida dela, e por incrível que pareça isso nunca passou pela minha cabeça ‘o que que eu vou fazer’, ah, vou dar outro jeito na vida, vou procurar outra coisa, porque eu gosto muito de coisa nova, o que me desafia me atrai e graças a deus isso eu não mudei, até hoje eu continuo assim.”
E10	“O que fazer depois. Logo depois, eu também não sei se foi junto ou depois, teve um tema que era trabalhar o estresse, eles ofereceram o treinamento em mindfulness e eu já tinha tomado minha decisão de investir em práticas integrativas na minha aposentadoria, então isso foi uma coisa bacana para mim, tanto é que eu hoje estou fazendo formação em biodança e dança circular também. Essa sensibilização que o curso deu, que foi o tema como trabalhar o estresse, isso pra mim foi um disparador positivo.”
E17	“A importância de se preparar, sob vários aspectos - familiares, emocionais, financeiros, para o momento da aposentadoria e uma nova realidade de rotinas do dia-a-dia. Com menos responsabilidades, horários, pressão, mas também com menos interações sociais, contato com colegas ou amigos de trabalho, etc.”
E23	“Olha, a contribuição específica é justamente isso, elas te orientam, o nome mesmo diz isso, elas te orientam no que você deveria fazer para não se sentir, né, vamos supor, infeliz, né, tanto que tinha muita brincadeira, muito teste, né, o que que você faria, o que que você não faria, as minhas respostas eram as mais doidas possíveis. É porque eu faço artesanato com bijuteria, faço com conchinha, não sei o que, também a hora que eu não quero fazer eu largo pra lá, entendeu? É, agora isso tudo elas sempre incentivaram. Sempre incentivaram esse tipo de coisa.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Observa-se que as principais contribuições percebidas foi o planejamento de atividades para se fazer na aposentadoria, como mencionado pelos E3, E10 e E23. Os E17 e E23 também mencionam como contribuição a importância de se preparar para aposentar.

A preparação financeira, o cuidado consigo mesmo, o cuidado com o estresse/meditação e a orientação para cálculo de aposentadoria também foram contribuições mencionadas pelos entrevistados.

Em complemento à pergunta 4, foi questionado aos entrevistados, na pergunta 4.1, as contribuições do PPA percebidas após a aposentadoria. As respostas foram organizadas no quadro 22.

Quadro 22 - Contribuições do PPA percebidas após a aposentadoria

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	E quais foram as contribuições do PPA percebidas após a aposentadoria?
E3	“Aí tem uma questão de percurso também né. Primeiro meu pai faleceu, depois minha mãe adoeceu, ficou dois anos doente, os dois morando fora e eu fiquei muito mais tempo lá do que aqui, só cuidando deles. Então assim, eu não sou uma boa pessoa para responder isso. E aí entra a Pandemia, que foi um outro eixo que desviou o nosso percurso de vida, então assim, eu não posso te responder porque não foi um percurso normal, tá? Desculpas.”
E4	“Me deu mais segurança de saber dizer não porque essa coisa pra mim foi a palavra chave no curso todo (...) a questão foi saber dizer não e aceitar o fato de estar aposentada também e ser livre, sem culpa. (...) Esse daí acho que foi um dos módulos, assim, que me afetou profundamente e eu vivo isso, numa boa.”
E7	“Sinceramente, eu não tive como parar para pensar no que o curso trouxe para mim, não tive. Porque realmente, 2017, 2018 e 2019 foram assim... e aí depois emendou com a pandemia... Então foi uma coisa que não deu tempo: 2018 foi estrada por causa da doença dos meus pais, eles depois vieram e ficaram quase um ano lá em casa e depois eles se mudaram para uma casa deles e aí fazíamos escala dos filhos de passar o dia, dormir, para não deixá-los sozinhos. E aí 2020, junto com pandemia meu pai faleceu em fevereiro, minha mãe em junho... Então tipo assim, eu falo que até hoje eu tô meio anestesiada, porque essa pandemia me deixou... As coisas se atropelaram e tem hora que você nem se sente aposentado.”
E10	“Então, o tema trabalhado estresse eu acho que é um tema importante porque se a pessoa nunca vivenciou isso, que é raro né, ela ao tomar a decisão para se aposentar de qualquer forma ela vai ter uma reflexão mais profunda né? E aí como eles ofertaram isso dentro do curso e depois ofertaram uma outra oportunidade, para mim eu já estava de cabeça feita, então para mim isso foi um disparador muito positivo, que me abriu um leque muito bom. Tanto é que eu estou fazendo um investimento, a formação de biodança é longa, são três anos, aí como teve a pandemia o ano que vem todinho eu tô fazendo essa formação. E a formação em dança circular é uma formação mais curta, que eu tô terminando agora no final do ano.”
E17	“Eu vou resumir numa frase (...) falaram lá na abertura do curso, acho que foi a Flávia: ‘você já tem lugar no sofá?’. Isso para o homem, para o homem principalmente, isso é muito importante, porque quando você tá trabalhando você é uma visita em casa, você sai de manhã e chega de noite. Então as coisas funcionam de uma certa forma. Quando você passa o dia todo dentro de casa, aí você começa a disputar o lugar no sofá com o cachorro, com o neto, com a esposa que quer que você se movimente, o sofá e o marido não foram feitos um para o outro, entendeu. Então basicamente assim, essa foi uma contribuição não só para mim mas pra todos. (...) para todos isso é muito relevante, parece uma coisa sem sentido, mas faz muito sentido, muda a dinâmica.”
E23	“Eu consegui manter essa contribuição (...)”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Conforme se verifica, as respostas dos entrevistados foram variadas, entretanto o E3 e a E7, por terem tido que cuidar dos pais logo após se aposentarem e em seguida passarem pelas restrições provocadas pela pandemia da Covid-19, alegaram que não era possível responder e/ou não tiveram tempo para perceber as contribuições.

As demais respostas sobre as contribuições percebidas após a aposentadoria foram: maior segurança em dizer “não” para as pessoas, investimento nas áreas de interesse despertadas no curso, preparação para a mudança de dinâmica da casa após a aposentadoria e manutenção do que já fazia antes de se aposentar.

A resposta da E10, sobre o investimento em alguma área de interesse se relaciona com os aspectos positivos da aposentadoria alegados por Seidl, Conceição e Nery (2018) na qual há o reconhecimento pelo trabalho realizado, em que há tempo para cuidar de si e da família, para descobrir novas atividades que são prazerosas, investir em novos projetos e descansar. Adicionado a isso, França (2002) afirma que dentre outros, o PPA contribui na tomada de consciência sobre a realidade da vida após a aposentadoria, no resgate de antigos projetos ou na elaboração de novos planejamentos de vida, possibilitando a reflexão e a ampliação da percepção de futuro.

A pergunta 6.1, complementar da pergunta 6, questionou os entrevistados se o planejamento da aposentadoria foi feito antes ou depois de participarem do PPA. O quadro 23 compilou as respostas obtidas.

Quadro 23 - Momento do planejamento da aposentadoria

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	O planejamento se deu antes ou após a participação no PPA?
E3	“Antes, mas eu não consegui colocar em prática aquele planejamento porque ele era um pouco ambicioso demais (...) ou seja, houve um planejamento prévio que não foi atingindo por dois fatores principais: primeiro por uma presunção da minha parte e segundo pelas dificuldades que a vida me apresentou.”
E4	“Quando fiz eu já estava com a ideia de me aposentar. O curso culminou perfeitamente, foi na hora exata que eu estava precisando. Quando pintou a ideia ‘será que já dá pra eu me aposentar?’ diante daquela confusão que estava. Aí veio, eu li o curso, e falei ‘vou fazer’ e aí foi quando eu comecei a pedir a contagem de tempo, de tudo, as coisas andaram juntinhas.”

E7	“Esse planejamento eu já vinha fazendo ele até mesmo antes, porque o que começou a fazer com que eu começasse a planejar a minha aposentadoria, porque estava vindo de proposta de mudança na legislação, por medo de eu perder alguma coisa. Aí isso começou a me fazer planejar (...) de qualquer maneira, eu estava naquela ‘por mais de que mude, se o que eu tenho garantido eu não perder, eu posso continuar mais dois anos’, mas estava pronta para as alterações da legislação, e aí foi quando eu comecei a planejar e o curso apareceu nesse meio tempo aí (...)”
E10	“Eu diria que ele se deu concomitante.”
E17	“Já tinha antes, porque como eu tô te falando, principalmente porque eu já sabia que eu teria uma perda financeira, então já uns 1 ano e meio, 2 anos eu tentei estabilizar as minhas contas de forma a eu gastar no dia a dia apenas o meu salário.(...). Então eu me planejei do ponto de vista financeiro.”
E23	“O planejamento se deu antes.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Constata-se que a maioria dos entrevistados planejaram a aposentadoria antes de participarem do programa, como alegaram os E3, E7, E17 e E23. As E4 e E10 afirmaram que o planejamento se deu concomitantemente com a participação no curso.

A pergunta 6.2, em complemento à questão 6, questiona se o PPA colaborou de alguma forma para o planejamento da aposentadoria. O quadro 24 expõe as respostas dadas pelos entrevistados.

Quadro 24 - Colaboração do PPA para o planejamento da aposentadoria

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	O Programa colaborou de alguma forma para esse planejamento?
E3	“Colaborou muito, assim, muito. (...) o curso me levantou algumas lebres no sentido de ‘puxa vida, vamos lá, planeja melhor’, mas eu atrolei e acabei me aposentando.”
E4	Sim, (...) o curso reafirmou a minha ideia de aposentadoria.”
E7	“Não da maneira que foi”. (circunstâncias pessoais)
E10	“O curso fortaleceu em mim a importância de um planejamento. Mas eu por mim própria eu já estava...”
E17	“Colaborou, eles tinham uma pessoa que fez uma palestra sobre essa questão financeira, acho que foi a Solange até que fez, sobre investimento, sobre controle de gastos, etc, embora eu já faça isso rotineiramente.”
E23	“Colaborou, colaborou no sentido, assim, de, porque às vezes você faz um planejamento de um jeito, você imagina ‘vou fazer assim desse jeito, vai ser assim e tal’ e elas foram conversando, falando, contando alguma coisa e provocam outras reflexões.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Verifica-se que a maioria dos entrevistados entenderam que o PPA colaborou para o planejamento da aposentadoria, conforme se percebe pelas respostas dos E3,

E4, E10, E17 e E23. A E7 alegou que não colaborou devido às circunstâncias pessoais que ocorreram.

A pergunta 7.2, complementar da pergunta 7, questiona a visão dos entrevistados no que se refere à preparação para o momento de transição da vida laboral para o momento pós-carreira. O quadro 25 reuniu as respostas dos entrevistados.

Quadro 25 - Visão sobre a contribuição do PPA para o momento de transição

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Qual a sua visão sobre o programa no que se refere à preparação para esse momento de transição?
E3	“Assim, em termos de conteúdo programático, perfeito, condução muito boa, as professoras, a dinâmica de grupo, o lanche no meio do caminho, tudo, foi perfeito. Só vejo uma questão que eu poderia citar para contribuir, para colaborar. Eu acho que faltou um pouco de algo mais pragmático ou mais vinculado a uma prática ou uma resposta mais prática dos próprios alunos (...)”
E4	“Extremamente útil, ajudou muito, mesmo que eu não tenha tido plano, mesmo que eu não tivesse planejamento de aposentar, eu acho que reforçou, reafirmou (...)”
E7	“Ele é um programa interessante, mas eu acho que ele poderia ser mais aprofundado, não só ficar falando que você pode fazer isso, pode fazer aquilo, mas ser realmente uma coisa para tentar, de repente, até num prazo maior, identificar dentro de um grupo aquela pessoa que tem chance de ter problema depois, aquela pessoa que tem tudo para se aposentar, mas não se aposenta e quando você conversa você percebe que se ela aposentar ela pira (...). (...), mas a iniciativa é boa, o curso foi muito bom mas eu acho que precisa ser aprimorado.”
E10	“Ah eu acho que dá embasamento. Conforme a pergunta que você me fez eu tenho a impressão de que se eles conseguissem reunir para uma troca de experiências, até para fazer depoimentos, entendeu, para outros, eu acho que isso... Eu aconselhei, inclusive no dia que eu me despedi do meu departamento eu aconselhei as pessoas a fazerem o curso. Muita gente não sabia, não estou dizendo que é por falta de divulgação, eu to dizendo que é por falta da pessoa mesmo se conectar, entendeu? Eu fiz esse depoimento, eu acho que vale a pena, gera empoderamento na tomada de decisão.”
E17	“Eu acho muito importante, muito importante. E eu recomendaria a todos os servidores que fizessem, (...) o conhecimento que eu tive de alguns colegas que se aposentaram que ficaram muito próximos da depressão justamente por isso, por perder a comunidade, que aqui é uma comunidade muito grande, e também perder um pouco de importância para si mesmo, porque você tem uma responsabilidade, às vezes você não gosta do seu chefe, as vezes você não gosta do serviço, mas aí quando você perde aquilo ali, vê o quanto era bom o chefe e a responsabilidade (risos).”
E23	“Eu acho que ajuda. Nem todo mundo tem a mesma facilidade, alguma coisa. Eu acho que tinham muitas pessoas ali que eu vi que no finalzinho até deram uma mudadinha, entendeu? É porque as vezes abre um outro horizonte, uma outra coisa (...)”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Como se observa pelas respostas, todos os entrevistados sentiram que o programa ajudou na preparação desse momento de transição, tanto que a E10 e o E17 recomendam que todos servidores participem do curso. Outros entrevistados, entretanto, entendem que, apesar de ter ajudado, poderia ajudar mais. A E10 ainda acha que realizar um encontro entre os participantes para uma troca de experiência

seria interessante. Já o E3 entende que faltou algo mais pragmático do que foi dado em teoria e a E7 pensa que pode ser feito um trabalho mais aprofundado, principalmente com as pessoas que apresentam algum problema para aposentar.

A pergunta 7.3 complementa a pergunta 7.2 e questiona se os entrevistados sentiram que houve alguma contribuição do PPA nesse momento de transição. O quadro 26 agrupou as respostas dadas pelos entrevistados.

Quadro 26 - Percepções de contribuição do PPA na transição para a aposentadoria

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA						
PERGUNTA	E3	E4	E7	E10	E17	E23
Sentiu que houve alguma contribuição?	“sim.”	“sim.”	“Realmente se eu for ver não teve muita interferência.”	“sim.”	“sim.”	“Houve sim.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Conforme pode-se averiguar nas respostas obtidas, os E3, E4, E10, E17 e E23 afirmaram que sim, o programa contribuiu com esse momento de transição. A E7 foi a única entrevistada que afirmou que não interferiu muito.

A pergunta 8.1, que complementa a pergunta 8, indagou aos entrevistados se eles iniciaram alguma atividade que foi trabalhada no programa e se eles ainda mantem as atividades propostas. O quadro 27 reuniu as respostas dadas pelos entrevistados.

Quadro 27 - Manutenção das atividades trabalhadas no PPA

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA						
PERGUNTA	E3	E4	E7	E10	E17	E23
Iniciou alguma(s) atividade(s) trabalhada(s) durante os encontros do programa? Mantem as atividades propostas?	“Não”	“Não”	“Não”	“Sim, mantenho. No âmbito de fora da universidade eu iniciei a biodança e tô com ela até hoje e acrescentei, como te falei, a formação em dança circular. E depois eu quero ver se faço outras formações neste campo.”	“Não”	“Eu já tinha, eu já fazia, eu tinha um negócio de um dia pegar ‘eu vou fazer bijuteria’, ‘ah eu vou fazer não sei o que’, que eu já fazia. Acabei mantendo.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Observa-se, com base nas respostas obtidas, que a maioria dos entrevistados não iniciou atividades que foram trabalhadas no PPA (E3, E4, E7 e E17). A E10 afirmou que iniciou e que mantém as atividades iniciadas e a E23 alegou que já fazia

algumas atividades antes do programa e que acabou mantendo essas atividades, até com o incentivo das instrutoras (como se depreende da resposta à pergunta 4).

A última pergunta do tema, a pergunta 8.2, vinculada à pergunta 8.1, solicitou que os entrevistados que responderam que não iniciaram e nem mantiveram as atividades propostas no decorrer do programa informassem o motivo de não o terem feito. O quadro 28, abaixo, expõe as respostas obtidas.

Quadro 28 - Motivação para não manter as atividades trabalhadas no PPA

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Se não, poderia informar o motivo?
E3	“Isso é talvez aquela relação com a prática que eu comentei há duas questões atrás, que isso eu acho que poderia ser mais incentivada durante o curso. Ou feedback dos alunos algum tempo depois. É claro que isso pode pressupor uma sobrecarga muito grande para o pessoal, mas não sei, alguma forma... ou organizar o grupo dos participantes, para que tenham encontros periódicos, alguma coisa desse sentido assim que dê uma motivação a mais para dar continuidade e revisões.”
E4	“Porque, por exemplo a parte financeira nem se eu fizer um curso de 1 ano vai mudar, mas que valeu, valeu. Eu acho que é válido. Eu acho que tem que ser dado esse curso uns dois anos antes de se aposentar, tá? Para você ir abrindo a cabeça e ir pensando, ir fazendo sua poupancinha aqui, e fazer as suas coisas... sabe? Cuidar da saúde, eu já cuidava, já era ativa e tudo. O que fazia eu mantive.”
E7	Por tudo já exposto anteriormente.
E10	-
E17	“Não tem motivo específico, simplesmente aquilo que te falei, né, eu evito ter compromissos que me prendam de alguma forma.”
E23	-

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Apenas os entrevistados E3, E4, E7 e E17 responderam à questão, alegando que a prática poderia ser mais incentivada durante o curso ou poderia ser organizado um grupo dos participantes com encontros periódicos para dar uma continuidade do que foi trabalhado e realizar revisões dos planos (E3), que manteve coisas que já fazia antes como cuidar da saúde e fazer exercícios, mas outras não tinha condições de pôr em prática (E4), alegaram questões familiares (E7) e o fato de não quererem compromissos fixos (E17). A E4 ainda reforçou a importância de o curso ser dado com antecedência para ficar mais fácil de serem assimiladas e postas em práticas as informações e aprendizados.

Acerca da temática, que engloba as perguntas e respostas contidas nos quadros 4, 4.1, 6.1, 6.2, 7.2, 7.3, 8.1 e 8.2, verifica-se que as respostas dos entrevistados,

mesmo os que não colocaram em prática seus planejamentos, estão de acordo com o que se espera de um PPA que, conforme prescrevem Zanelli (2000) e França (2002), dá sustentação para o planejamento de novos projetos para a vida após a aposentadoria, por meio de reestruturação de valores, atitudes e percepções, e estimula a preparação da realidade da vida, auxiliando no resgate de antigos projetos ou na elaboração de novos, possibilitando a reflexão e a ampliação da percepção de futuro.

As contribuições também vão ao encontro do que assinalam Antunes, Soares e Moré (2018), ao afirmarem que a aposentadoria não é um processo linear simples no qual encerra a atividade profissional do indivíduo e realiza a transição para uma nova fase da vida, mas sim um fenômeno complexo que envolve muitas ideias e expectativas que se relacionam com suas vivências e repercutem no âmbito subjetivo e também na organização da nova rotina e dos relacionamentos. Ainda, segundo os autores, a preparação para a aposentadoria auxilia na percepção de si mesmo e na construção de projetos para aposentadoria, como ocorreu com os entrevistados.

4.2.5 Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria

O próximo tema a ser trabalhado, Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria é formado apenas por uma pergunta, a pergunta 5.

A pergunta 5 se refere à manutenção do vínculo e questionou aos entrevistados se houve algum evento ou encontro promovido pelo programa com os participantes ou se de alguma forma eles mantêm contato com a equipe e a turma do PPA. O quadro 29 compilou as repostas fornecidas pelos entrevistados.

Quadro 29 - Manutenção do vínculo com o PPA e com a turma

TEMA: MANUTENÇÃO DO VÍNCULO COM O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Após a participação no curso, participou de algum evento promovido pelo programa ou manteve vínculo com o Programa ou o grupo que fez o curso com você? (Caso a resposta for positiva, discorrer mais sobre o assunto, informando os benefícios e contribuições da manutenção do contato)
E3	“Num primeiro momento com a professora que gostei muito (...), justamente porque passei por um período bem difícil (...) Então eu contei com a ajuda dela pra um reforço antes de me aposentar. Depois eu encontro sempre um ou outro participante, mas assim, muito esporadicamente, não continuei contato.”
E4	“Que eu saiba nunca existiu isso. Eu acho que até poderia ter. E não criei vínculo com ninguém da turma, do curso.”
E7	“Eu acho que teve alguma coisa, mas se teve eu não consegui ir, não tenho certeza, eu acho que teve alguma coisa sim, eu lembro de terem falado no curso que ia fazer alguma coisa e depois eu acho que recebi alguma coisa, mas nessa roda viva que eu tava eu não consegui participar.”
E10	“Olha, infelizmente não, mas isso aí que você tá falando eu acho que é uma coisa bastante positiva. Ela pode se tornar, melhor, uma coisa bastante positiva, e que na minha opinião vai gerar empoderamento, porque eu sei de pessoas da minha própria turma que não consolidaram a aposentadoria, outros consolidaram, entendeu? Então eu acho que essa troca é uma troca que pode contribuir muito. Mas eu não participei. Pelo menos assim, eu não fui acionada, né?”
E17	“Teve, eles promoveram um encontro, se não me engano, acho que teve um encontro sim. Eu não lembro com certeza se participei ou não, mas eu lembro ter recebido sim um convite pós curso.”
E23	“Não, só teve uma festa assim, meio que de despedida. Teve tipo assim, duas festinhas. Talvez, pudesse até pra manter, porque algumas pessoas do curso eu já conhecia, outras não, porque assim, até pra gente manter contato e, de repente, uma apoiar a outra, né, incentivar, a gente se encontrar e contar o que tamos fazendo.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Como se depreende das respostas, a maioria dos entrevistados não se recorda se teve ou não esse encontro, mas nenhum deles participou. O E3 afirmou que teve contato com uma facilitadora da equipe devido ao período que passou, mas que não participou de encontro com a turma e nem manteve contato posterior. As E4 e E10 alegaram não terem conhecimento desse evento, mas acham que poderia ocorrer. A E7 acha que teve algum encontro, mas ela não conseguiu participar. O E17 acha que teve, que não lembra se participou, mas que lembra que teve um evento de encontro. E a E23 afirmou que esse evento não ocorreu, mas acha que poderia ter ocorrido para manter o contato, incentivar e trocar experiências.

A manutenção do vínculo e o acompanhamento posterior dos participantes aposentados são compreendidas como etapas essenciais do PPA e contribuem para que os participantes se mantenham motivados a continuarem em seu

planejamento e entenda que a equipe organizadora está disponível para auxiliá-los com suas dificuldades, uma vez que o planejamento de vida e a sua execução são processos continuados (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; MURTA; LEANDRO-FRANÇA; SEIDL, 2014; FRANÇA; CARNEIRO, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009). Segundo prescrevem França e Soares (2009), o acompanhamento dos participantes do curso deve ser realizado em até 5 (cinco) anos após a sua aposentadoria, com avaliações periódicas.

4.2.6 Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria

O tema Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria é composto por duas perguntas: a pergunta 9 e a sua pergunta complementar 9.1.

A pergunta 9, única pergunta fechada do roteiro elaborado, pede para os entrevistados avaliarem o PPA da Ufes conforme as seguintes opções: ruim, razoável, bom, muito bom, excelente, sem opinião a respeito e não respondeu. O quadro 30 reuniu as respostas dos entrevistados.

Quadro 30 - Avaliação do PPA

TEMA: AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA						
PERGUNTA	E3	E4	E7	E10	E17	E23
Dentre as opções abaixo, como você avalia o Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes? () ruim () razoável () bom () muito bom () excelente () sem opinião a respeito () não respondeu.	Muito bom.	Bom.	Muito bom.	Muito bom.	Excelente.	Muito bom.

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Com base nas respostas verifica-se que, para um entrevistado (E4) o curso é bom, para quatro entrevistados (E3, E7, E10 e E23) o curso é muito bom e para um entrevistado o curso é excelente (E17).

A pergunta 9.1 questiona os entrevistados o motivo da resposta dada na avaliação do programa na pergunta 9. As motivações alegadas foram compiladas no quadro 31, a seguir.

Quadro 31 - Motivação da avaliação feita sobre o PPA

TEMA: AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Poderia explicar o motivo da sua resposta?
E3	“Muito bom em todos os aspectos positivos que comentei em termos de programa, conteúdo, condução, sinergia que ele provoca que é uma coisa assim, bastante interessante, e elucidativo também (...) Eu só não considero excelente por conta desses pequenos detalhes que, claro, tem a ver com o meu percurso pessoal.”
E4	“Ele foi bom porque ele abordou questão socio, questão familiar, ele deu pinceladas, abordou questão financeira, ne, cultural, levou alguns aspectos culturais que a gente poderia se envolver também... é, o que mais que eu poderia falar gente? É.. eu não sei avaliar assim. O problema é que eu estava em outro momento, estava fora da curva ali, tava todo mundo ali incluído, envolvido e eu...”
E7	“Acho que poderia ser aprimorado.”
E10	“Eu o considero muito bom, na minha ótica para ele ser excelente, eu acho que tem que ter essa pergunta eu você fez aí de experiência, porque até existe no final um momento que eles normalmente trazem alguém, mas eu tô falando no âmbito coletivo, não da ação individual, do coletivo daquele mesmo grupo para gerar protagonismo pras pessoas, entendeu? Eu acho que isso é um diferencial, porque cada um segue um caminho, entendeu? E aí você pode trazer um leque de experiências maior.”
E17	“Resumindo assim, eu acho que ajuda, e eu não sou muito um exemplo para o curso porque eu já estava me preparando, mas eu vi muita gente na turma que eu participei, como eles tavam completamente verdes, despreparados para esse momento, e alguns acho que até repensaram a aposentadoria em função daquilo que foi falado no curso, entendeu?”
E23	“Eu acho ele muito bom, mas pode ser inserido algo mais. (...) elas deveriam chamar as pessoas que se aposentaram e tentar ver o resultado daquilo que elas fizeram, entendeu? Tentar avaliar, tipo assim, tentar um retorno. (...) Por exemplo, se aposentou em fevereiro, em novembro liga pra pessoa, faz um convite, pra avaliar o resultado do trabalho delas. (...) deveria elas de vez enquanto chamar, mesmo que ninguém possa, todo mundo possa, algumas pessoas possam, mesmo que fossem turmas variadas, elas chamarem ‘gente e aí como é que você estão, vocês estão fazendo o que?’ e aí fazem as mesmas, tipo, brincadeiras, as mesmas coisas, porque como tem psicólogas e tudo, pra avaliar como as pessoas estão. (...) eu acho que o seguinte, igual as pessoas que frequentam o tal do curso, as pessoas (...) que você nota que tem algum problema eu acho que você podia dar uma atençãozinha maior, entendeu (...) Pode chamar no cantinho ou (...) orientar de procurar um serviço, alguma coisa(...). Por isso que eu falo o curso ele é muito bom, falta só um pouquinho para excelência, mas é bom. Eu acho que essa excelência é mais o pós curso, será que as pessoas aprenderam?”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Embora elogiado pelos entrevistados, verifica-se que as avaliações também refletiram suas vivências. O E17, que avaliou o programa como excelente alegou que, apesar de não ser um exemplo para o curso por já estar se preparando, o curso ajuda na preparação e que viu muita gente despreparada na sua turma que repensou a aposentadoria devido ao curso. Os E3 e E4 entenderam que seus percursos pessoais interferiram na avaliação. A E7 alegou que o curso poderia ser aprimorado. Por fim, as E10 e E23 afirmaram que falta um acompanhamento posterior dos participantes, sendo que a E10 acredita que esse acompanhamento deva ser realizado de forma coletiva com a mesma turma que realizou o curso,

enquanto que a E23 sugere esse acompanhamento de forma coletiva, independente da turma inicial, e individual, dando maior atenção àqueles que demonstraram alguma dificuldade quando realizou o curso.

A avaliação do programa realizada nas entrevistas corresponde à etapa de avaliação do programa prescrita por França (2002), Zanelli, Silva e Soares (2010) e Pazzim e Marin (2016), a qual possui um papel essencial para verificar os benefícios do programa, aferir se os objetivos foram atingidos, contribuir para o redirecionamento do programa nas próximas turmas e avaliar a qualidade do PPA e a sua consistência dentro da instituição. Ainda conforme Zanelli, Silva e Soares (2010), essa avaliação pode ser realizada por diferentes técnicas e procedimentos, dentre elas entrevistas individuais.

4.2.7 Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria.

O último tema categorizado foi o Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria, que engloba apenas a pergunta 10.

A pergunta 10 solicitou que os entrevistados fornecessem sugestões para o aprimoramento do programa de acordo com a experiência que tiveram com a participação. O quadro 32 reuniu as respostas dadas pelos entrevistados.

Quadro 32 - Sugestões para o Aprimoramento do PPA

TEMA: APRIMORAMENTO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	De acordo com a experiência que teve com a participação teria alguma sugestão para o aprimoramento do programa?
E3	“Além do já dito na resposta 7.3 (feedback dos alunos algum tempo depois (...) ou organizar o grupo dos participantes, para que tenham encontros periódicos, alguma coisa desse sentido, assim que dê uma motivação a mais para dar continuidade e revisões). (...) a meu ver poderia ter estimulado um pouco mais a parte prática, por exemplo, um workshop com um agente financeiro, (...) sabe, algo mais de fato, pragmático, e a gente mesmo que não queira, é analfabeto funcional em algumas situações ou temos receio de entrar em determinadas plataformas que uma atividade um pouco mais pragmática poderia nos ajudar não levar a diante esses receios.”

E4	<p>“Eu acho assim, que poderiam incentivar as pessoas a fazerem o curso um tempo antes de se aposentar (...) incentivar pelo menos uns 2 anos antes ou mais. Pessoas que já estão na idade, talvez eles pudessem ter um controle sobre isso com o RH, eu não sei, com o tempo de serviço dessas pessoas e tudo, e fazer um... (...). Eu não sei como seria. E envolver com um discurso de forma que envolvesse as pessoas da importância do curso, de se prepararem para aquele momento, mas com um certo tempo de antecedência. (...) Que o curso pode melhorar, pode. Pode melhorar juntando essa parte teórico com a parte prática e com um tempo de antecedência para você ver ali aquele ponto fraco que você tem, que você percebe no curso e você tem um suporte lá para você trabalhar isso, para quando você se aposentar se aposentar mais, com mais firmeza”</p>
E7	<p>“(…) identificar dentro de um grupo aquela pessoa que tem chance de ter problema depois, aquela pessoa que tem tudo para se aposentar, mas não se aposenta e quando você conversa você percebe que se ela aposentar ela pira, ou então a pessoa não se aposenta porque de repente tem um cargo de chefia, ela recebe alguma coisa e isso vai fazer falta. Tem umas que realmente a vida é o trabalho e ela não se vê longe daquilo e ela fica procurando desculpa atrás de desculpa para se manter e não se aposentar e chega uma hora que não tem jeito, que vão ter que sair na expulsória, e vão sofrer do mesmo jeito. Então teria que tentar se identificar essas pessoas e fazer um trabalho diferenciado, ou dentro do curso ter realmente alguma coisa diferenciada. (...) Ai pegando o que a minha cardiologista falou e já era uma coisa que eu sentia, mas não só preparar a gente para a aposentadoria e ver que a gente vai embora, a gente corta o vínculo mas a gente mantém o carinho, um lado afetivo de onde a gente passou tanto tempo da vida da gente (...) Foi uma coisa que eu não senti falta porque eu não recebi, mas ela que se aposentou de dois órgãos federais, um eles tiveram a delicadeza de mandar uma carta agradecendo pelo tempo de trabalho e a universidade não faz isso, mas então de repente assim, coisas que podem ser feitas, que parece que não, mas acalentam quem está saindo.”</p>
E10	<p>Além do mencionado na resposta à pergunta 9.1;</p> <p>“Eu gostaria de acrescentar mais uma coisa: pela minha experiência as práticas integrativas, porque que eu fiquei falando muito do estresse lá? Porque as práticas integrativas hoje são uma boa alternativa de baixo custo. Então a minha sugestão é que isso fosse incorporado como tema também, porque é um caminho que as pessoas tem no SUS, são 29 ofertas de práticas no SUS e a maioria das pessoas não sabem disso. Então seria mais uma sugestão, além desse encontro de integração, que incorporassem também essa temática no curso de preparação.” Pergunto o que seriam as práticas integrativas: “seriam meditação, a biodança, fitoterapia, acupuntura, então, no tema estresse, vincular esse tema a isso como uma possibilidade concreta de você interferir no estresse e isso as pessoas podem ter acesso mais cedo, não é só na aposentadoria. Porque o trabalho, ele causa estresse. Então se na temática estresse isso também fosse trabalhado eu acho que daria uma chance para as pessoas se cuidarem melhor e depois que se aposentarem continuarem fazendo essa prática.”</p>
E17	<p>“Não, assim, eu acho que talvez essa questão financeira pudesse ser ressaltada, entendeu? Fazer a apresentação dessa questão talvez como sendo uma das primeiras atividades do curso, eu não me lembro muito bem como é que estava na programação, mas talvez como sendo uma das primeiras atividades e voltar ela no encerramento, porque isso tem um impacto.”</p>
E23	<p>Além do mencionado na resposta à pergunta 9.1:</p> <p>“(…) é muita coisa, eu acho, jogada ao mesmo tempo em tão pouco tempo, então assim pra pessoa que ainda consegue, você escrever o que você pensa da vida e tal, você passa por essa fase. Então assim, nesse ponto as meninas são ótimas, talvez ele não seja melhor justamente por causa desse, aquela questão: carga horária, muita gente, e pouco pessoal pra orientar. (...) Explicam tudo, só que é muita coisa ao mesmo tempo. Mas foi útil (...)”</p>

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Pode-se verificar que as sugestões foram variadas. O E3 alegou que, além do que já foi mencionado nas respostas anteriores, como a realização do feedback dos participantes depois de um tempo ou organização de um grupo dos participantes para a realização de encontros periódicos, a sugestão seria estimular um pouco mais a parte prática, por meio de workshops, por exemplo. A E4 também entende que o curso pode melhorar se o setor de Gestão de Pessoas fizer um levantamento dos servidores que estão próximos de se aposentar e estimular a participação no curso com pelo menos 2 anos de antecedência.

As E7 e E23 alegam que poderia ser dispensada uma atenção maior pela equipe e aos servidores que demonstram ter mais apego ao trabalho, que demonstram ter um problema maior com a aposentadoria, e ser realizado um trabalho diferenciado com eles. Para a E7, além disso, é necessário rever a forma que se dá o desligamento da universidade, sem nenhum tipo de agradecimento pelos serviços prestados. E para a E23 o tempo de curso talvez poderia ser repensado pois, segundo ela, é muita informação para ser assimilada em pouco tempo.

O E17 entende que o curso pode enfatizar o aspecto financeiro da aposentadoria, talvez sendo explicado em dois momentos do curso, pois provoca um grande impacto na vida do servidor após a aposentadoria.

Por fim, a E10 defende que seria importante a realização dos encontros com o mesmo grupo que compôs a turma na participação do PPA para gerar protagonismos e ter um leque de experiências trocadas. Além disso, ela sugere que o curso incorpore as práticas integrativas em suas dinâmicas, explicando que as práticas integrativas são alternativas de baixo custo que auxiliam no cuidado com o estresse e, portanto, se aplicada com antecedência, pode auxiliar as pessoas a se cuidarem tanto antes quando durante a sua aposentadoria.

Com relação às sugestões de E4 e E10 sobre o acompanhamento em período posterior a aposentadoria, essas condizem com o prescrito por França e Soares (2009) e Zanelli, Silva e Soares (2010), conforme já mencionado, que defendem que haja a manutenção do vínculo com os participantes e recomendam que eles sejam acompanhados por até cinco anos após a aposentadoria.

A sugestão da E4, de estimular a participação dos servidores no curso com pelo menos 2 anos de antecedência, corresponde às recomendações de França (2002) de realizar uma sensibilização em formato presencial para introduzir o assunto e promover o programa.

No que se refere à sugestão da E07, esta está em consonância com o art. 4º, V, da Portaria nº 12/2018, SGP, o qual dispõe que, com a finalidade de promover a educação para a aposentadoria dos servidores, os órgãos e entidades públicas federais deverão:

V - reconhecer os servidores mais experientes e/ou em vias de aposentadoria e/ou aposentados, por meio de ações que valorizem o conhecimento adquirido pelo tempo de dedicação e as contribuições a serem deixadas por eles nas instituições, por meio de instrutorias internas, consultorias e práticas de sucessão (BRASIL, 2018).

No que tange à sugestão do E17, de enfatizar a questão financeira, as autoras Alvarenga, Kiyam, Bitencourt e Wanderley (2009, p. 800) reforçam que

A aposentadoria também pode se transformar em grande fonte de tensão quando associada à diminuição do poder aquisitivo, de forma que o empobrecimento é agravado, dificultando até mesmo o suprimento de necessidades básicas do cotidiano.

Assim, se verifica que realmente o tema é de grande importância para a preparação para a aposentadoria, pois a aposentadoria pode provocar uma baixa no padrão de vida e o servidor, assim como E17 afirmou em momento posterior, precise buscar uma nova fonte de A seguir, serão analisadas as entrevistas realizadas com os servidores que não se aposentaram.

4.3 AS PERCEPÇÕES DOS SERVIDORES NÃO APOSENTADOS

Nesta seção, serão analisadas as respostas dadas pelos entrevistados que ainda não se aposentaram, ou seja, que participaram do curso, mas permanecem na ativa.

Conforme informado na metodologia e seguindo o padrão da análise dos servidores aposentados, as perguntas do roteiro de entrevista dos servidores não aposentados também foram categorizadas por temas e esses foram codificados em cores.

O quadro 33 identifica como foram organizadas as perguntas do roteiro de entrevista semiestruturada dos servidores aposentados conforme os temas e as cores determinados.

Quadro 33 - Roteiro de Entrevista dos servidores não aposentados após a aplicação do método colorimétrico e agrupamento por temas

PERGUNTAS		TEMAS
1.	Como você percebe a aposentadoria (Qual a sua visão sobre o momento pós carreira)?	Percepções sobre a Aposentadoria
2.	Como ficou sabendo e por que se interessou em participar do Programa de Preparação para Aposentadoria ofertado pela Ufes?	Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria
3.	Dentre os temas trabalhados durante o curso, quais foram os que mais te atraíram?	Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria
3.1.	Por qual motivo?	Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria
4.	Durante a participação no curso, quais as principais contribuições que você sentiu que foram aplicáveis àquele momento da sua vida?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
5.	Após a participação no curso, participou de algum evento promovido pelo programa ou manteve vínculo com o Programa ou o grupo que fez o curso com você? (Caso a resposta for positiva, discorrer mais sobre o assunto, informando os benefícios e contribuições da manutenção do contato)	Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria
6.	Em quanto tempo pretende se aposentar?	Percepções sobre a Aposentadoria
6.1.	Na sua perspectiva, o programa te auxiliou na preparação para esse momento?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
6.2.	Quais as principais contribuições da participação do PPA para o planejamento da sua aposentadoria?	Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria
7.	Dentre as opções abaixo, como você avalia o Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes? () ruim () razoável () bom () muito bom () excelente () sem opinião a respeito () não respondeu.	Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria
7.1.	Poderia explicar o motivo da sua resposta?	Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria
8.	De acordo com a experiência que teve com a participação teria alguma sugestão para o aprimoramento do programa?	Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria

Fonte: elaboração própria

Em seguida, serão analisados os temas categorizados sob a perspectiva dos entrevistados que participaram do curso e ainda não se aposentaram, que totalizaram dezessete servidores, como foi explicado na seção 3.3.1 – Participantes da Pesquisa.

É relevante ressaltar que, devido ao grande número de entrevistados, os quadros disponibilizados na análise da presente seção foram elaborados apenas com parte das respostas, que servirão de base para a análise. Os quadros com trechos das entrevistas de todos os entrevistados não aposentados, seguindo a ordem de perguntas do roteiro da entrevista, encontram-se no Apêndice G.

4.3.1 Percepções sobre a Aposentadoria

Inicia-se a análise das respostas dos entrevistados que participaram do curso e ainda não se aposentaram, com o tema Percepções sobre a Aposentadoria, que englobou as perguntas 1 e 6.

O quadro 34 agrupou as respostas dos entrevistados à pergunta 1, que buscou compreender como a aposentadoria é percebida pelos participantes do PPA da Ufes antes deles se aposentarem, ou seja, qual era a visão que eles têm sobre o momento pós carreira.

Quadro 34 - Percepções sobre o momento pós carreira

TEMA: PERCEPÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Como você percebe a aposentadoria (Qual a sua visão sobre o momento pós carreira)?
E5	“Eu vejo como um momento que pode ser produtivo e prazeroso, apesar das dúvidas que a gente tem hoje com todas essas mudanças né, que ocorrem com a questão salarial, né. Que a gente como funcionário público tem, eu ainda sou de uma época que a gente tem a possibilidade de ter a aposentadoria integral, mas que com essas reformas ficou mais para frente, ampliou o prazo para se aposentar, e, hoje eu já não tenho nem tanta certeza de que eu vou ter os direitos que eu achava que eu tinha, mas tendo os direitos, assim como o salário de professor é possível ter uma vida razoavelmente boa e poder se dedicar às coisas que gosta, ter mais tempo para se dedicar às coisas que gosta e não ficar preso ao calendário e coisas de trabalho.”
E6	“Eu vejo como uma etapa de mudança, de mudança um pouco da rotina, mas no sentido de coisas do que eu vou fazer, mas não exatamente do que eu vou parar de fazer, entende? Eu não me vejo aposentada sem estar fazendo algo. Eu tenho essa coisa de sempre estar fazendo alguma coisa. (...) Não que o trabalho seja um fardo para mim, pelo contrário, eu gosto muito do meu trabalho, (...) mas eu sei que é uma etapa da vida que a gente tem que se planejar, pra viver bem vivido, como eu tive que planejar as outras etapas, eu tive que fazer a faculdade, e depois você pensa no mestrado, depois você pensa no filho, casamento... então (...) são mudanças de ciclos de vida, assim, que você passa por mudanças e você tem que estar preparada pra isso.”

E9	<p>“Então, eu vejo como uma missão cumprida, né? Porém depois do curso eu já tenho uma nova visão da aposentadoria. Eu sempre quis aposentar para aproveitar melhor os momentos com a família, né? Só que o curso me abriu um outro olhar para aposentadoria, no que se refere a você se colocar em primeiro lugar (...) então, eu mudei um pouco a minha forma de pensar sobre o que eu vou fazer depois que eu me aposentar, e se realmente eu quero tanto aposentar como eu queria naquela época (risos). Primeiro que, infelizmente já era para eu estar aposentada (...) e com a mudança da legislação eu não pude aposentar. Então, eu sou muito jovem, comecei a trabalhar muito jovem, e eu vou ter que esperar mais 3 anos ou 4 para aposentar(...).”</p>
E13	<p>“Então, é assim, eu, assim, eu vejo como algo que parece que estaciona a gente né? Eu me sinto assim se eu aposentar eu vou me sentir inútil. (...) eu não sei se é o nome ‘aposentadoria’, mas eu não vejo como algo positivo. (...) em princípio, quando eu fiz o curso, eu quis me preparar mesmo porque (...) eu estava prestes a adquirir o direito à aposentadoria, e aí eu falei ‘vou me preparar’, eu sempre tive FG (função gratificada), então eu pensava em pedir pra suspender a minha FG, (...) eu quis aprender a viver, fazer uma prévia dessa aposentadoria. (...) eu queria ser terapeuta, né, então eu também tinha esse plano pós aposentadoria pra eu fazer, então eu via como algo assim oh ‘eu vou parar como servidora, mas que eu vou continuar minha vida pessoal, minha realização pessoal’, (...) eu tinha vontade de passar 6 meses fora do Brasil e depois voltar e me dedicar à terapia holística, que eu gosto. (...) Aí eu fiz tudo certinho, o curso é maravilhoso, eu até falei que esse curso não deveria ser chamado de preparatório para aposentadoria, que esse curso tinha que ser no início pros servidores, quando a gente entra, pra gente fazer um planejamento de carreira dentro da universidade, mas um planejamento pessoal, de vida, de você aprender a se organizar, com o seu dinheiro... (...) só que aí veio a pandemia, né (...) aí eu comprei uma máquina de costura e comecei a aprender a fazer máscaras, porque eu tinha que ocupar todo meu tempo. (...) E aí quando nós voltamos gradativamente eu descobri que eu não quero aposentar não, sabe? Eu quero a minha vida ativa (...), aí eu começo a pensar a aposentadoria diferente, aquela coisa meio que, tipo assim oh, aposentadoria, eu vou aposentar, vai ser maravilhoso, mas com o tempo eu vou enjoar (...) de ficar indo pra Igreja, eu vou enjoar de... coisas manuais não é comigo, eu vou enjoar de ficar... as terapias. (...)”</p>
E18	<p>“Olha, eu acredito que quando eu me aposentar eu não vou ficar só descansando ou estar longe de alguma atividade. (...) eu quero que seja uma aposentadoria ativa, no sentido de poder ter mais tempo para prática de esporte, trabalho voluntário é uma coisa que eu penso muito também em fazer, inclusive até usar a minha formação, aproveitar essa formação lá, no momento de aposentadoria também né... atividades... e também a questão de viagens que eu gosto muito, poder aproveitar e realizar viagens... são essas coisas assim...”</p>
E19	<p>“Ainda não parei para analisar (risos). Não parei para analisar ainda essa perspectiva.”</p>
E20	<p>“Olha, eu particularmente vejo com bons olhos, (...). Eu não sei ainda o que que vou fazer né, mas eu acho que tem (...) prós e contras. Eu acho que a gente no final tem que se preparar um pouco também para aposentadoria, em alguns aspectos, né. Então a tendência eu acho que é diminuir um pouco a renda do que a gente tem, esse é um ponto. Outro ponto é que as vezes a gente para com as atividades, não é o meu pensamento, eu pretendo continuar mesmo depois que eu me aposentar, mas geralmente a gente para com as atividades e isso pode gerar (...) alguma coisa que não seja positiva depois da aposentadoria, como depressão, essas coisas né. Mas eu acho que no meu caso não porque eu penso no seguinte: a minha ideia é depois que eu aposentar eu continuar com algumas coisas, (...) eu ainda não sei porque eu acho que as coisas são muito dinâmicas, né. E, bom, eu acho que é basicamente isso (...)”</p>

E22	“Ah, eu não fico me preocupando muito com a minha aposentadoria né. Eu tô tentando fazer assim, juntar o meu tempo de serviço, minhas contribuições e tudo, mas não é uma coisa assim que eu anseio tanto por ela né (risos). Na hora que ela chegar, tudo bem, mas não tenho aquela vontade de me aposentar não, é porque eu gosto de trabalhar e parece que depois da pandemia a gente ficou um pouquinho mais desanimado de vir né, mas eu acho que é tudo uma questão de tempo pra gente voltar ao normal. Mas no geral, eu espero... assim, eu penso mais assim em me aposentar para poder, porque tem a minha família que mora longe, né, pra poder assim, visita-los com mais frequência, né, poder ter uma convivência mais assim com eles. Esse é o meu pensamento assim, mais sobre me aposentar, mas eu gosto de trabalhar, né, gosto.... (risos)”
-----	---

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Como se depreende do quadro 34, as respostas à essa pergunta foram bastante variadas. Alguns entrevistados, como a E6, vêem a aposentadoria como uma etapa de mudança de ciclo de vida, mas que não necessariamente signifique parar totalmente. O E18 segue lógica similar, indicando que se vê em uma aposentadoria ativa, que inclui prática de esportes, trabalho voluntário e viagens, dentre outros.

Enquanto o E19 afirma não ter parado para analisar a perspectiva que tem sobre a aposentadoria; a E22 alega não se preocupar com a chegada desse momento, que está buscando os documentos, mas não o anseia muito, pois gosta de trabalhar. Entretanto, ela diz que quando acontecer, verá como uma oportunidade de ficar mais próxima da família, que mora em uma cidade do interior.

O E5 entende que a aposentadoria pode ser prazerosa e produtiva, desde que ele consiga manter os seus direitos de aposentadoria integral. O E20 vê a aposentadoria com positividade e consegue enxergar prós e contras, mas que é necessário se preparar para evitar os efeitos negativos, como uma possível depressão. Por isso ele pretende continuar com algumas atividades e não parar de trabalhar completamente.

A E9 percebe a aposentadoria como um dever cumprido, mas que o curso ampliou a visão dela para essa temática, pois ela acreditava que iria aproveitar mais o tempo com a família, e com o curso ela entendeu que precisa se colocar em primeiro lugar.

A E13 não vê a aposentadoria como algo positivo. Segundo ela, a aposentadoria parece estacionar as pessoas e ela sente que, caso se aposente, irá se sentir inútil. Ela afirma que quando fez o curso, pensava em se preparar para aposentar pois estava próxima de cumprir os requisitos legais e adquirir o direito de solicitar a aposentadoria, e que fez o curso bem feito e foi muito proveitoso. Entretanto, com

a pandemia ela percebeu que era muito ativa para parar de trabalhar no momento e, por ora desistiu de se aposentar.

A pergunta 6 questionava os entrevistados quando eles pretendiam se aposentar. O quadro 35 exemplifica algumas das respostas obtidas.

Quadro 35 - Pretensões de aposentadoria

TEMA: PERCEPÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Em quanto tempo pretende se aposentar?
E8	“Olha, foi explicado como funciona, a questão de transição, a questão de pontos, só que ainda é nebuloso entender exatamente porque como eu quero mudar de carreira eu teria que fazer esse cálculo, que hoje eu tenho contabilidade ensino médio e futuramente ensino superior. Eu entendo que pela idade seria 65 anos, porque é o mínimo, e ainda tem aquele fator pontos que conta a partir do momento que você começou a trabalhar. (...) eu fico um pouco desnortado, é realmente um sentimento de desnortado, de como vai ficar o meu salário. Então a previsão eu entendo que seja 65 anos, mas eu não sei se com 65 anos, eu me aposentando o cálculo vá ter um fator previdenciário, vá ser justo. Então esse daí de repente eu não me aposentaria, mas na minha visão, idade mínima 65 anos.”
E9	“É uma questão agora de idade, então, certamente eu acho que com 56, 57. O mínimo é 56, só que eu estou sabendo que a partir do ano que vem, vai somar mais um ano. Agora não sei como vai ficar a minha situação, porque eu estou com 33 anos de serviço público, só que eu só tenho 5.3 de idade. Eu vou pedir depois uma revisão né? De ver como é que é (...)”
E11	“Ai, eu pretendo no máximo daqui há 8 anos, quando preencher os requisitos legais. Assim, a lei mudou né, então se fosse antes da lei mudar seria agora em 2024, mas mudou...foi um balde de água fria.”
E13	“Então, eu não sei né, porque agora eu entrei pro Mestrado, então até pelo menos 2024 eu estarei trabalhando, eu tenho que defender até setembro de 2024 e, aí eu não sei depois, vou esperar chegar 2024 (risos). Eu não sei como é que eu vou estar né, agora eu fiz 60 anos, como é que vai ser, agora que virei idosa (gargalhando), aí vou ter que esperar (...)”
E15	“Ano que vem. É que eu atingi a minha coisa, mas aí vai depender (...) de eleição para reitor, de... é que a gente que tem cargo, a gente sempre fica.... depende de outros fatores, tem uns que você sabe que vai ser despejada e tem outros que você fica agarrada...”
E16	“Ai bastante (risos). Eu acho que vou ficar além de quando preencher os requisitos legais para que eu consiga me aposentar ganhando mais, e também por conta de que hoje em dia eu acho que 60, 65 a gente é bem novo né? Talvez reduzir um pouco a carga horária, que 8h é muito puxado né? De repente trabalhar 6h, eu acho que eu ficaria mais tempo assim...”
E22	“Eu tô tentando, é porque eu comecei a trabalhar muito tarde, e... comecei a trabalhar tarde (risos) com carteira assinada né? Assim, contando para aposentar. Então (...), eu contratei uma advogada para ela passar os anos que eu trabalhei na roça né com o FunRural para incorporar ao meu tempo de contribuição agora para eu chegar mais próxima aos 100% né. Que provavelmente eu chegue perto de 30 anos de contribuição daí com esse tempo né (...)”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Com base nas respostas, entende-se que a maioria dos entrevistados pretende se aposentar quando cumprir os requisitos legais para a aposentadoria, entretanto, muitos mencionaram que suas aposentadorias foram postergadas devido à reforma previdenciária, como se verifica na resposta das E9 e E11.

Assim, resta evidente que, as reformas previdenciárias, em especial a mais recente, qual seja, a EC 103/2019, afetou os planos de aposentadoria de diversos servidores, principalmente dos que já estavam em período de pré-aposentação, bem próximo desse momento. Ademais, essas mudanças nas regras previdenciárias ainda provocam algumas dúvidas e insegurança nos servidores, como se depreende da resposta do E8.

Alguns entrevistados, como a E16, manifestaram interesse em permanecerem trabalhando mesmo depois de adquirir o direito de aposentadoria, para se aposentar com um vencimento melhor, e por entender que ainda terão disposição para trabalhar. Outros servidores informaram que já estão dando buscando o seu tempo de serviço para solicitar a aposentadoria, como informou a E22.

Observa-se, ainda, que alguns servidores já atingiram o tempo de serviço e a idade mínima exigidas por lei, entretanto optaram por não se aposentarem, seja por terem se envolvido com uma nova atividade, como a E13 que ingressou num programa de pós-graduação, seja por se sentirem útil para a Ufes, como a E15.

As respostas das E13 e E15 estão em conformidade com o alegado por Alvarenga, Kiyam, Bitencourt e Wanderley (2009) sobre os principais motivos para a manutenção do vínculo com o trabalho serem de ordem subjetiva, principalmente o desejo se de sentirem úteis e o reconhecimento obtido com o trabalho.

Por fim, é importante destacar que as diferentes percepções e perspectivas sobre a aposentadoria verificadas nas respostas dos entrevistados, tanto no quadro 34, quanto no 35, corroboram com o que afirmam Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 29):

[...] A possibilidade de mudanças em aspectos normativos do sistema já se delineava e ainda, na atualidade, constitui fator de inquietude. As perspectivas de futuro, não raro, são permeadas por desinformação e resignação. Muitas vezes surgem, claros, os temores aos problemas e as ameaças que virão. Esperanças de mais qualidade nas relações familiares e conjugais, possibilidades de viagens e de lazer ou possibilidades de ganhos extra são entremeadas com o medo de instabilidade econômica, de doenças e da velhice. O desejo de realização pessoal representa uma visão de futuro a se tornar realidade quando advir a aposentadoria. Porém, quando esta chega, muitos aposentados ficam perplexos e frustrados, por se sentirem incapazes de gerir com qualidade suas vidas, sem uma ocupação profissional em uma organização formal. Em decorrência da falta de projetos a serem construídos e consolidados na aposentadoria, tornam-se angustiados, solitários e dominados por um vazio existencial.

Assim, confirma-se que as visões sobre a aposentadoria são permeadas de dúvidas e inseguranças, mas também são vistas com esperança de utilizar com tempo com mais qualidade.

4.3.2 Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria

O tema Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria é formado apenas pela pergunta 2, que indagou aos entrevistados como eles ficaram sabendo do curso e porque se interessaram em participar. Algumas das respostas dadas pelos entrevistados foram organizadas no quadro 36 abaixo.

Quadro 36 - Conhecimento e interesse em participar do PPA

TEMA: MOTIVAÇÃO PARA PARTICIPAR DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Como ficou sabendo e por que se interessou em participar do Programa de Preparação para Aposentadoria ofertado pela Ufes?
E1	“Eu fiquei sabendo através de colegas que já tinham feito o curso e também pelo site, daí eu fiquei interessada. Eu gostei muito do curso, foi muito bom. Não é só diretamente para quem vai se aposentar, mas também tinham pessoas que faltavam muitos anos e é um curso que mexe com a questão emocional, que permite fazer uma preparação mais a longo prazo (...)”
E2	“Eu recebi um e-mail daqueles que são disparados para a comunidade Ufes e, eu não lembro exatamente dos termos, mas em algum momento falava de planejamento financeiro para aposentadoria(...) mais ou menos em 2018 eu comecei a mexer com o mercado de ações exatamente para me preparar para a minha aposentadoria. Eu já tinha um planejamento próprio e surgiu esse e-mail, então casaram as necessidades.”
E11	“Eu fiquei sabendo pelo e-mail. Na época eu queria fazer cursos para entregar aqui na Ufes. Então, por ser da Ufes, mais perto, viabilidade, eu resolvi fazer.” Pergunto: então não foi para aposentadoria? “Não, só queria adquirir conhecimento, pegar o certificado e entregar.”
E12	“Então, eu fiquei sabendo porque vem por e-mail, (...) e aí eu falei assim “gente, eu vou fazer esse curso, olha que interessante”, aí eu vi o programa do curso, achei bem bacana e eu não pensava em aposentadoria tá? Eu não fui fazer o curso pensando em aposentadoria, eu fui fazer o curso porque tinha essa coisa “vida”, tinha o nome vida, e eu já tava assim, 2017 foi um marco muito importante porque eu comecei a olhar a minha vida. E aí eu fui fazer o curso e assim, nossa, foi muito bom, foi muito bom ter ido, o curso todo, assim, muito, e foi todo presencial né, então isso fez diferença também. Foi muito bom, me fez pensar muita coisa. Do ponto de vista emocional, físico, financeiro, me fez, assim, reacender questões financeiras pra mim que eu não tinha, que pra mim dinheiro, eu nunca tive cuidado com o meu dinheiro (...). Naverdade o curso foi uma base para eu me abrir para outras coisas e outros conhecimentos, entendeu? Foi isso. Agradeço muito às profissionais lá do DAS que realmente fazem diferença (...) eu falo para todo mundo lá do departamento fazer, mas ninguém vai (...). Mas tudo bem, é o tempo de cada um.”
E14	“Exatamente por conta disso, pra me preparar, entendeu, pra ver como é que seria... eu não lembro se foi a psicóloga que me indicou também... a psiquiatra que falou pra mim porque eu tive problema de depressão né? Aí eu falei que não aguentava mais vir pra Ufes... (...) Agora eu tô ficando um pouquinho mais porque eu tenho consciência de que eu não posso aposentar assim de supetão.”

E15	“Porque o curso é ministrado pelas meninas que fazem parte da minha equipe, são psicólogas e assistentes sociais da minha equipe e eu acompanho o trabalho delas, quando elas vêm com algum curso diferente eu vou pra conhecer, pra dar um <i>know-how</i> , para conhecer.”
E19	“Por conta do tempo que eu tenho já para aposentar, aí tive interesse. Fiquei sabendo porque é daqui do DDP.”
E21	“Então, como fiquei sabendo, eu não lembro exatamente se foi no site, (...) se chegou por e-mail, porque muitos cursos chegam por e-mail para a gente no Portal do Servidor então eu tenho dúvida (...), mas (...) estávamos no Earte, né, e eu tava fazendo muitos cursos que pintavam porque eu ainda eu ainda tava no início aqui na Ufes (...) então eu queria conhecer mais pessoas, mesmo à distância, porque trabalhando sozinha dentro de casa é estranho, né, entrar numa instituição e não poder conhecer ninguém pessoalmente, daqui, ter que aprender sistema, resolver tudo à distância, então como eu achei assim que “ah, faltam 9 anos, 8 anos” mas passa rápido (...) então é bom já ir pensando no que pode ser a aposentadoria, né, (...) Quando eu paro para pensar nos exemplos que eu tenho dentro de casa, pra minha mãe foi uma coisa, pro meu pai foi outra totalmente diferente, e eu quero que seja melhor pra mim, né, que eu, tipo assim, possa fazer um planejamento, né, então eu quis adquirir esse conhecimento pra ver o que que eu posso pensar a respeito de aposentadoria, né, que como eu posso planejar para eu não me sentir em luto do trabalho, né, porque eu acho que aposentadoria traz um pouco isso, um luto (...) A gente precisa cuidar das outras relações para além do trabalho né, não deixar de olhar pela família, não abandonar as amizades fora do trabalho, porque passa e você...”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Sobre como ficaram sabendo do curso, a maioria das respostas variou entre o e-mail institucional com a divulgação do curso ou site da Progep e a indicação de ex-participantes, como pode ser verificado nas respostas dos E1, E2, E11 e E12. Entretanto, os E15 e E19 ficaram sabendo devido à lotação em que estão em exercício, que de alguma forma tem vinculação com o PPA. Ademais, a E14 afirmou que soube do curso por indicação da Psicóloga ou Psiquiatra da Ufes.

Sobre o interesse em participar do curso, esses foram vários: a indicação de outros participantes (E1), os temas específicos que atraíram (E2), a obtenção de certificado para progressão (E11), a depressão e a preparação para aposentadoria (E14), para conhecer e dar um *feedback* para a equipe (E15), porque já adquiriu o direito de aposentar (E19) e por ter ingressado na Ufes durante a pandemia e ter encontrado no curso uma forma de conhecer e ter contato com mais pessoas, além de estar relativamente próxima do período de solicitar a aposentadoria e entender que é necessário iniciar o planejamento (E21).

Novamente, resgata-se França (2002) que alega ser necessário haver uma sensibilização da clientela de uma organização para introduzir o PPA e sua temática central, informando sobre o trabalho e a aposentadoria, as situações de risco e o processo de transição e também para realizar a divulgação do PPA, apresentando seus objetivos e outras informações acerca do programa. Entretanto, tendo em vista

as respostas obtidas pelas entrevistas, verifica-se que a equipe organizadora do curso não realiza esse momento informativo de maneira pessoal e presencial, mas via e-mail institucional.

Ademais, no que se refere ao interesse em participar do curso, as respostas foram variadas. As respostas de E14 e E21 estão de acordo com o que afirmam Fôlha e Novo (2011) sobre serem inúmeras as mudanças provocadas pelo advento da aposentadoria, de modo que as relações familiares mudam, bem como há o afastamento do trabalho. Para os autores, sem um processo de adaptação para que ocorram, essas mudanças podem acarretar em resultados negativos muito sérios podendo se manifestar por meio de doenças de ordem mental, como a depressão, de dificuldades de relacionamento, isolamento, etc. Também estão em conformidade o que prescrevem Zanelli e Silva (1996), que afirma que os PPAs possuem como objetivos “aprofundar questionamentos dos aspectos biológicos, sociais, culturais, psicológicos, políticos e econômicos que se manifestam com maior intensidade no período que antecede a aposentadoria” (ZANELLI; SILVA, 1996, p. 44).

4.3.3 Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria

O tema Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria compõe-se pela pergunta 3 e por sua pergunta complementar 3.1.

A pergunta 3 questionava os entrevistados quais os temas pelos quais mais se atraíram dentre os temas trabalhados no curso. Algumas das respostas obtidas encontram-se no quadro 37 abaixo:

Quadro 37 - Temas que mais despertaram interesse

TEMA: CONTEÚDO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Dentre os temas trabalhados durante o curso, quais foram os que mais te atraíram?
E1	“Eu gostei da Márcia, da área da aposentadoria mesmo.”
E2	“Então, foi o mercado financeiro, a preparação financeira para aposentadoria. Para mim foi muito importante.”
E8	“No curso foi trabalhado exatamente isso, que quando você se aposenta, é apenas o encerramento daquela prestação que você fez enquanto profissional da instituição. Não significa que você não possa exercer uma outra atividade, seja de lazer, seja laboral. Então ali no curso foram discutidas essas possibilidades, lazer, alguns falaram sobre costurar, viajar, entre outras opções e também laboral, ter alguma espécie de negócio, desenvolver alguma outra prestação de serviço, esse foi um dos pontos. E também a discussão de plano de carreira, ou seja, lá ao mesmo tempo em que tinham pessoas em via de se aposentar, tinha casos como o meu, que ainda estão numa faixa distante da aposentadoria, então a ideia de previdência complementar, previdência privada, esse foi o segundo ponto também que me chamou atenção.”
E12	“Bom, o primeiro que me atraiu foi exatamente esse, a questão mais emocional mesmo, essa questão assim do que eu quero pra mim como pessoa, como ser humano (...). Foi graças ao curso que eu fui fazer dança, (...) Aí, assim, então assim, eu gostei de tudo do curso, mas o que mais me chamou atenção foi essa questão de eu olhar pra mim mesma, eu não lembro mais qual era o título lá, mas essa questão do olhar para si, o que você está fazendo aqui, o que você quer pra você, você pensar assim “ah, eu quero coisas simples, mas que são coisas pra mim”, entendeu? Outra coisa que eu achei muito bacana lá, a questão financeira. (...) E assim, a questão do planejamento mesmo de vida (...)”
E14	“Nossa, foi tanto tempo, menina, deixa eu lembrar aqui... eu acho assim, o que eu achei bacana do curso foi a preocupação do DAS, que a Flávia e grupo dela, em tá levando isso pros servidores, entendeu? Eu acho que isso foi a parte mais bacana do curso. E assim, a questão que eles falaram que você é substituível, isso foi bem focado. Isso aqui vai passar e você não pode se apegar, você tem uma vida depois da Ufes, né. Que você não pode ficar aqui o tempo todo, assim. E eu acho que isso foi o que mais me marcou no curso. E me marcou também que eu perdi a questão do orçamento (risos), porque eu não fui no dia.”
E15	“A preparação emocional, o desapego ao trabalho, o desapego ao cargo, o desapego ao... a preparação mesmo para vida (...)”
E16	“Olha, como foi em 2019, eu confesso que não lembro assim muito de tudo não, mas me atraiu a parte social, a parte emocional do curso, sabe, da gente se preparar, da gente pensar o que que a gente tá fazendo hoje, o que a gente gosta e o que não gosta.... e quando chegar na aposentadoria né?. (...) Ah! o bacana do curso é que eles fazem uma entrevista individual com a gente antes de começarem o curso, então eles fazem algumas perguntas sobre a nossa vida, sobre a nossa percepção sobre a aposentadoria, uma série de questões individuais e aí durante os encontros eles vão trabalhando essas questões, então fica muito personalizado mesmo o curso, é muito bacana mesmo.”
E22	“Assim, várias coisas, mas o principal acho que foram as dinâmicas que foram feitas sobre a gente se preparar psicologicamente para viver a aposentadoria né, e não só depois de aposentar, mas também já ir se preparando durante, antes, né (...)”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Em complemento à pergunta 3, a pergunta 3.1 questionava o motivo da resposta anterior. O quadro 38 abaixo, contempla algumas das respostas dadas pelos participantes entrevistados.

Quadro 38 - Motivação do interesse nas temáticas trabalhadas

TEMA: CONTEÚDO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Por qual motivo?
E1	“Nesse dia ela solicitou que fossem enviados os cálculos do tempo de aposentaria e eu enviei e ela me atendeu muito bem e ela me passou também umas informações importantes, que muita gente tinha dúvida a respeito do momento certo de pedir a aposentadoria, no sentido financeiro mesmo, por questões de férias, licença capacitação, se poderia tirar antes a licença capacitação, se a pessoa poderia tirar antes das férias e a licença ou não, dúvidas nesse sentido, relacionadas mesmo ao momento para a pessoa não ser prejudicada financeiramente no ato da aposentadoria.”
E2	“O que acontece, eu entrei na Ufes em 2014, então eu sou de antes daquele regime obrigatório da previdência complementar e tem muita campanha do tipo “olha, você tem que fazer a migração” e então eu tirei todas as minhas dúvidas com o instrutor, todas, e, assim, para mim foi muito esclarecedor para definir as melhores opções para meu futuro. Então eu tenho a disciplina de separar dinheiro pro meu próprio fundo, e o curso foi importante para mim nesse sentido.”
E12	“(…) pra mim me atentou para várias coisas porque a minha questão, eu nunca fui uma pessoa desorganizada assim, eu consigo administrar meu dinheiro, consigo, mas eu não consigo fazer assim, fazer uma poupança... eu faço uma poupança e daqui a pouco gasto, eu faço, entendeu? Então assim, eu comecei a atentar para isso e dali eu descobri um monte de outras coisas, ta? Assim do ponto de vista pessoal, porque isso não tinha a ver, não é porque eu não sei gerir, eu sou uma excelente gestora, financeira, inclusive, a questão é mais de ordem emocional, é de ordem familiar, de histórias aí por trás disso.(…) , planejamento de vida, porque a minha vida inteira eu nunca fiz um planejamento de vida, eu fazia um planejamento no trabalho, mas um planejamento de vida assim eu nunca fiz então eu to nesse processo também, de reorganizar, sabe assim também de ser mais, de ter mais cuidado comigo, sabe, de olhar mais para mim, de me perdoar, tem dia que eu sou muito exigente comigo, muito. Eu Sou péssima comigo, eu sou muito boa com todo mundo, mas eu comigo eu sou horrorosa, então eu aprendi a me olhar (...)”
E15	“(…) nos mostrando que depois da aposentadoria tem vida, que muita gente não enxerga isso, infelizmente.”
E16	“Não é que você vai ficar “ah vou ficar só viajando”, isso não existe, muita gente pensa nisso, (...), tinham muitas dinâmicas, então foi muito bacana, sabe, a gente conseguia refletir mesmo, foi muito, foi excelente o curso, foi muito dinâmico, muito profundo. Tinha uma parte mais teórica também né, que falava na parte de finanças e tudo mais, mas essa parte (...) emocional, me pegou bastante.”
E22	“(…) porque se é uma coisa que você não faz enquanto está trabalhando, você não vai fazer depois de aposentado, né. Então já manter, assim, as atividades, né, tudo, pra gente poder depois também, né, continuar, porque se você aposenta com 60, 70 anos, você não vai fazer uma coisa que você nunca foi acostumada a fazer né, então eu gosto de viajar, gosto de sair.. (risos)”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

A A preparação financeira foi o tema mais mencionado entre os entrevistados, como se depreende da resposta do E2, mas não foi o único. Temas como preparação emocional e planejamento de vida também foram muito falados, como se vê nas respostas das E12 e E15. O olhar para si e o financeiro também foram respondidos pela E12.

Outros entrevistados disseram que o tema da legislação foi o que mais interessou, como a E2. Também responderam sobre a parte social, da necessidade de a

pessoa se preparar e pensar que o que faz hoje vai repercutir no futuro (E16). Também mencionaram o fato de que a aposentadoria não é necessariamente o fim da carreira, mas apenas o encerramento de um momento da vida, mas que outros projetos podem surgir, inclusive de trabalho (E8).

Ademais foram mencionadas as dinâmicas que contribuíram para a preparação psicológica para a aposentadoria (E22) e a necessidade de não viver para o trabalho, pois existe uma vida fora dele (E14). A E14 ainda elogiou a equipe por se preocupar com esse momento e realizar o curso sobre essa temática para os servidores.

Vale mencionar que a E16 afirmou que durante o período de inscrição do curso é realizada uma entrevista individual na qual fazem diversas perguntas sobre a vida do servidor e a sua percepção para aposentadoria. Essa entrevista dá base para trabalharem as questões pontuadas pelos participantes durante os encontros, personalizando, assim, o curso conforme a turma.

Sobre essa entrevista realizada no processo de inscrição do curso é interessante pontuar que a coordenadora do curso também mencionou em sua resposta à pergunta 6 que os desejos da turma pautam o ritmo e a abordagem do curso (*“E a gente vai realmente, assim, conforme o andar da turma, conforme o desejo da turma, a gente vai investindo mais para uma abordagem que outra e aí eles é que vão dando o ritmo do curso, né”*) e que o site informativo do curso sobre a turma 03 de 2017¹⁵ também menciona que

Faz-se imprescindível que conheçamos os participantes e seus interesses para adaptarmos os encontros à metodologia mais adequada. Por esse motivo, os servidores que estiverem interessados em participar deverão entrar em contato com a Equipe psicossocial [...]

Essa medida se coaduna com o prescrito por Zanelli, Silva e Soares (2010), que alegam que os assuntos das palestras informativas são escolhidos de acordo com as entrevistas preliminares realizadas com os participantes inscritos, nas quais informam seus temas de interesses.

¹⁵ Disponível em: <https://progep.ufes.br/conteudo/programa-de-orienta%C3%A7%C3%A3o-para-aposentadoria>

Ademais, novamente ressalta-se que o conteúdo explorado no PPA da Ufes está em conformidade com o conteúdo programático defendido por Seidl, Leandro-França e Murta (2018), estruturados em 3 dimensões que contribuem para a um melhor planejamento da aposentadoria, quais sejam: 1) saúde e autonomia, na qual se incluem a atividade física, a alimentação saudável, o planejamento financeiro, a legislação previdenciária e o projeto de vida; 2) ocupação e pós-carreira, na qual são trabalhadas a identidade e trajetória profissional, a descoberta de novas habilidades, o lazer, o empreendedorismo, a organização do tempo livre e o ócio criativo; e 3) apoio social, na qual se incluem a relação conjugal, os vínculos familiares e sociais, a espiritualidade, o afeto e a intimidade.

4.3.4 Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria

O tema Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria abarca as perguntas 4, e as perguntas complementares 6.1 e 6.2.

O quadro 39 dispõe as respostas à pergunta 4, que questionou quais as principais contribuições que foram aplicáveis na vida dos entrevistados durante a participação no curso.

Quadro 39 - Contribuições percebidas durante a participação no curso

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Durante a participação no curso, quais as principais contribuições que você sentiu que foram aplicáveis àquele momento da sua vida?
E1	“De tudo um pouco, teve muito assunto importante. Tanto a questão financeira quanto a questão de se preparar emocionalmente. (...) Também falou sobre a questão de relacionamento, que é muito importante também, de você ter amizades, fazer amigos, que depois que se aposenta e vai ficando mais velho é mais difícil. No encontro teve alguns que citaram exemplos dos pais que depois que aposentaram entraram em depressão. Eu gostei muito da parte da psicóloga também.”
E2	“Então, não foi só a situação financeira, que é o que mais vai aparecer na minha resposta, mas assim, a coisa de aprender a viver fora da universidade. Eu acho que foi uma mensagem muito forte, muito clara (...) O curso de preparação para aposentadoria me ajudou a pensar essas coisas: ‘eu vivo só para trabalhar? Eu vivo só para a Ufes?’. (...) Então nesse aspecto de pensar na vida para além dessa coisa de ter que ter o horário das 8h às 18h (...)”

E6	<p>“Eu acho que foi esse sentido mesmo, de você poder já pensar bem antes em um plano, e saber que isso parece longe e não é tão longe assim. E que você precisa se planejar e executar esse planejamento.(...) Desde então isso ficou bem claro na minha cabeça, que eu não posso vir trabalhar e daqui a tantos anos eu aposento, aí quando chegar lá perto eu vou...sabe? e eu acho que essa coisa de aposentar também, por eu ter essa coisa de sempre estar fazendo alguma coisa eu ficava pensando “será que eu vou conseguir aposentar como essas pessoas falam e eu escuto aqui na Ufes?” e isso me assustava um pouco (...). (...) e queria entender esse processo e eu acho que as meninas que deram, eles convidavam pessoas para falar, e foi super legal as estratégias, do ponto de vista financeiro, do ponto de vista afetivo, de você tentar entender que é uma construção que começa hoje, não começa lá na frente (...)”</p>
E8	<p>“Das coisas que comecei a aplicar, primeiro essa questão de trabalho mental, né? De entender que a aposentadoria não é um encerramento, é uma parte, ou seja, ela está ali encerrando sua prestação de serviço, a sua atividade laboral e você começa um novo ciclo. Então não é um encerramento, é apenas o findar de um ciclo e o começo de um outro. Então isso eu já coloco em prática: “ok, estou me aposentando, mas não é um término, é apenas o início de um novo ciclo”. O segundo que eu coloquei em prática, na verdade eu iniciei, porém não da forma como eu estava pensando no curso, que seria a previdência complementar, que na Ufes é a Funpresp. Mas o que eu mudei de ideia, de percepção é que a previdência complementar é interessante quando você passa do teto (...) para quando você se aposentar você não ter uma redução do que você recebe. Então eu já tinha uma vontade, reforçou essa vontade, de prestar concurso para nível superior, dentro da universidade federal, não necessariamente Ufes, hoje meu cargo é nível médio, então ascender via concurso que é o meio possível, para um cargo de ensino superior, no meu caso contador. Então desde aquela época, eu aumentei meu ritmo de estudos para passar em concurso(...), exatamente com essa visão que eu quero ter uma renda maior e uma aposentadoria maior e essa aposentadoria maior com uma previdência complementar, então o curso contribuiu para eu entender isso, e nesse momento eu já me planejar, e uma dessas partes do planejamento é a previdência complementar.”</p>
E12	<p>“(…) eu acho que a primeira grande coisa que o curso me ajudou muito foi a minha redução de carga horária, foi uma coisa imediata,(...). Porque (...), eu tenho um filho com deficiência, e em 2017 saiu uma legislação que você pode reduzir a carga horária sem reduzir salário, eu reduzi (...). Outra coisa importante também que aconteceu logo depois que eu saí do curso foi que eu tava saindo da coordenação de curso, tava entrando outra gestão, e aí, assim, eu me senti meio que de certa forma ridicularizada por (...) colegas que estavam entrando (...) e eu virei para elas e falei assim (...) ‘vocês fiquem à vontade, vocês tão entrando, então vocês façam aquilo que vocês acham que é melhor, que tenha a ver com a visão de vocês (...)’. Assim, para mim foi (...) como se fosse uma (...) libertação, uma liberdade. E uma outra coisa que aconteceu, que tá reverberando até hoje, que é isso, de eu buscar esses processos também te ajuda fora, de buscar assim me relacionar com pessoas que estão buscando (...) essa coisa, né, de se conhecer mais, de olhar para dentro de si e ao mesmo tempo também respeitar mais, ser mais tolerante, respeitar mais as pessoas, sabe, então assim eu tô mais nessa, o curso me ajudou muito nisso. E sempre eu lembro do curso, sempre eu lembro.(...) Aí eu comecei também a fazer um caderno, que é uma coisa que trabalha muito a gratidão, a importância da gratidão.(...) Eu ainda tenho meus caderninhos, mas foi muito bom porque eu comecei assim a dar valor pra coisas que eu tenho, pras coisas que eu sou, porque eu nunca dei valor... na verdade o que que eu descobri também e o curso me ajudou nisso: eu descobri que o que eu queria das pessoas ao fazer tudo pras pessoas era coisa básica: eu queria reconhecimento, eu queria amor, eu queria respeito. E as pessoas nunca vão me dar, nunca vão me dar isso, entendeu? Então eu entendi isso, eu entendi que eu posso ter tudo isso sem ter que abrir mão de mim mesma, então assim, sem esperar nada em troca, por que no fundo é uma coisa inconsciente, você vai, você acha que você não quer nada, mas no fundo você quer isso. Aí eu descobri tudo isso e, assim, não é só descobrir, porque descobrir a gente consegue com o processo, mas é mudar isso. Quando você muda, gente é impressionante (...). Então por isso que a aposentadoria vai ser mais, assim, o auge disso, vai ser mais que importante porque eu vou continuar fazendo algumas coisas que eu já faço, não vou parar tudo, eu tenho certeza disso até porque eu acho que você não pode parar tudo, mas assim, eu não quero mais essa coisa de ter horário pra ir pro trabalho (...). E aí é isso, muito bom. Eu só tenho coisas boas para falar.”</p>

E13	“Então pra mim lá, já foi a questão de olhar mesmo pra mim mesma, sabe, e fazer a minha autoavaliação sobre a minha forma como servidora, né, como pessoa, o que que eu tô fazendo ali, né, não é só chegar, trabalhar e cumprir o horário (...) porque isso passa. (...) Então, assim, foi bom.... Mindfulness, você já ouviu falar? Que é um método que aplica, a Roberta que aplica, onde ela fala que é pra olhar pro presente. (...) Durante a pandemia eu fiz com ela separado. E é muito bom, sabe? E eu aprendi com ela durante o curso, algumas técnicas... sabe o que que acontece? A gente aprende tantas coisas durante o curso e depois não aplica. E eu (...) lá no curso eu fiz tudo certinho, sabe, procurei aplicar tudo e foi bom e depois eu ainda procurei, tive umas conversas com a Roberta e é isso. Ela também chegou à conclusão que eu não tava na hora de pedir a aposentadoria não (risos).”
E15	“Independência financeira. Ensina bem, orienta bem a gente a ir pra esse lado, para a independência financeira.”
E19	“Naquele momento não tinha nenhuma.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Sobre as contribuições do curso durante a sua realização, as respostas também foram bastante diversificadas, porém muitos alegaram que a situação financeira foi uma delas, como pode ser observado nas respostas dos E1, E12 e E15. Outras contribuições também foram relatadas, como as questões emocionais e de relacionamentos (E1), a questão de ter uma vida além do trabalho (E2), o planejamento da vida e da aposentadoria e o seu processo de execução (E6), o trabalho mental de perceber que a aposentadoria não é um encerramento de tudo na vida, mas a possibilidade de iniciar um novo ciclo (E8) e a questão de olhar para si mesma, se autoavaliar (E13).

Enquanto a E12 foi bastante específica nas contribuições que o curso deu naquele momento, como se atentar para uma legislação que a permitia reduzir a carga horária e solicitar essa redução, se impor diante de algumas situações, olhar pra dentro de si, se ouvir e se respeitar e buscar se relacionar com o que e com quem a fazia bem e contribuía com esse processo; o E19, por sua vez, afirmou que naquele momento não percebeu nenhuma contribuição.

Com base nas respostas dos entrevistados pode-se perceber que o curso forneceu novas visões e novas ferramentas para os servidores se preparem para a aposentadoria, seja por meio de informações sobre as legislações e seus direitos, seja com informações sobre planejamento financeiro, ou de autocuidado e cuidado com as relações. As contribuições percebidas condizem com os estudos de Zanelli (2012), que afirma que esses aspectos de ordem pessoal, como as condições de saúde, interesses, finanças, demandas familiares, entre outros, são de grande relevância para o processo de aposentadoria.

A pergunta 6.1 se voltou para a contribuição do PPA na preparação da aposentadoria. O quadro 40 abaixo dispõe algumas das respostas obtidas dos entrevistados.

Quadro 40 - Percepções de contribuição do PPA na transição para a aposentadoria

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Na sua perspectiva, o programa te auxiliou na preparação para esse momento?
E1	Eu gostei, vai ser aplicável sim, quero fazer outros também, para atualizar e também porque fiz na pandemia, de casa então foi diferente. Até comentaram que estávamos tendo uma prévia de aposentadoria, que era pra sentir como vai ser, já que estávamos em casa o tempo todo.
E12	“Sim, com certeza.”
E14	“Sim. Tenho que continuar.”
E15	“Muuuito, muito, muito. Me deu uma visão(...) além de trabalhar na Ufes eu sou professora de dança há mais de 20 anos, e eu aqui, desde que eu entrei (...) eu dou aula, como voluntária, de dança. Então (...) fora da Ufes, eu tenho o grupo da igreja, o grupo de dança, o grupo de coisa, o grupo de tal... Então eu nunca fui muito agarrada aqui, assim dizer “a Ufes é a minha vida”, igual tem gente que diz que se perder a Ufes morre. Pra mim, é o meu trabalho, eu gosto, mas não tenho... entendeu? Porque eu tenho vida fora da Ufes. (...) Eu tenho vinculo fora daqui também. Lógico que eu vou sentir falta, mas não vai mudar a minha vida. Talvez vai me dar mais liberdade, vai me dar mais tempo pra fazer tudo que eu tenho que fazer (risos).”
E21	“Ah, acho que ajudou. Ajudou pra caramba, acho que todo mundo devia fazer.”
E22	“Ah, eu acho que ele foi bom em vários sentidos. Eu não diria “ah, foi uma mudança muito grande”, né, porque como eu sempre fui bastante, já pensava nisso também antes, né, então não foi assim, umas mudanças muito grandes, né?”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Os entrevistados foram unânimes em responder que o PPA contribuiu para a preparação do processo de aposentadoria, conforme observa-se nas respostas dos E1, E12, E14, E15, E21 e E22.

Em complemento à pergunta 6.1, a pergunta 6.2 indagou quais as principais contribuições a participação no curso trouxeram para o planejamento da aposentadoria. O quadro 41 abaixo apresenta algumas das respostas obtidas.

Quadro 41 - Contribuições do PPA para o planejamento da aposentadoria

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Quais as principais contribuições da participação do PPA para o planejamento da sua aposentadoria?
E1	“Acho que contribuiu no sentido de que eu entendi melhor que a gente tem que se envolver em atividades antes de se aposentar para depois dar continuidade, senti que muitas vezes a pessoa fala que vai aproveitar a aposentadoria para viajar, passear, mas isso não basta, tem que ter coisas que envolvam o emocional, que a gente trabalhe mesmo e foque em outras coisas, acho que foi mais essa área mesmo de psicologia e de assistência social. (Eu gostei

	bastante do curso, achei interessante, tanto que vou fazer outro. Até o meu marido que já se aposentou falou assim ‘quando você fizer, a gente vai fazer junto’).”
E2	“Financeira e gestão de tempo. Diria ainda, emocional. (...) por conta dessa influência do curso de preparação para aposentadoria eu já estava estudando sobre investimentos financeiros, só que os meus estudos eram bem informais, então, depois desse curso de preparação para aposentadoria eu contratei um coach, um orientador financeiro”
E8	“A dinâmica do curso, de ter pessoas interagindo com faixas etárias diferentes, ali na interação você consegue visualizar ou compreender outros pontos de vista. Tinha servidor de 58 anos, que ele já tinha muito tempo de serviço público, de Ufes, então ele estava numa perspectiva de cansado, sabe? Então a aposentadoria para ele seria um alívio. Tinha uma outra servidora que ela não queria se aposentar porque ela ainda se sentia proativa para continuar dentro do serviço, então as várias visões te fazem ali perceber que não há só uma forma de se enxergar a aposentadoria, então você consegue compartilhar a sua e também receber o compartilhamento de outras pessoas, então isso tem um fator muito positivo também de reflexão pra mim em relação à aposentadoria.”
E9	“Olha, eu acho que ele trabalha muito essa questão da psicologia, da gente se cuidar, ele alerta também sobre o fato de que a gente tem que desenvolver o nosso social, porque tem muita gente que vem trabalhar aqui para se livrar de problemas em casa. (...) Quem não criou ao longo da vida um relacionamento social vai sofrer muito quando chegar o momento da aposentadoria. Por que como eu vejo aqui muita gente que infarta, tem AVC, porque fica em casa, isso, eu parei pra ver, eu tô até com medo de me aposentar aqui na Ufes porque sempre a gente encontra as pessoas aqui na CredUfes que vem e, menina, eu fico chocada, há pouco tempo eu vi um que se aposentou e com 3, 4 meses ele teve um AVC, o outro com 7 meses morreu, o outro... eu falei assim “misericórdia” (risos nervosos) “meu deus do céu”, aqui tá desse jeito menina, a pessoa aposenta com pouco tempo tem um troço qualquer. Eu acho que as vezes se apega demais à universidade e esqueceu o outro lado, tem tanta coisa que a gente pode fazer, gente, fora daqui, sabe? Sem contar que deve ser maravilhoso o fato de você não ter que bater ponto, essa coisa de ficar ali por obrigação, né? (...)”
E13	“(...) porque, eu não aposentei né. Mas uma coisa que eu queria né, porque a Nath (do canal do Youtube Me Poupe) , minha amiga, (...) e o nosso amigo Douglas, eles dois falam que casa alugada não é investimento, mas como eu sou de cultura de poupança, que eles também não gostam, mas assim eu faço poupança (risos envergonhados), faço poupança e eu comprei sim uma casa pra alugar. Então assim, essa casa a minha ideia era o aluguel ser pra pagar Unimed, essas coisas assim que você precisa, porque a Solange ela ensina pra gente (...) eu sei que tem uma tabelinha, eu tenho até hoje o caderno do dia que ela deu aula, que você faz pra dividir o salário, então você tem que ter um valor pra um caso emergencial, (...) e você tem que ter um valor pro seu lazer, pra sua viagem, então você tem que ter isso, sair do seu salário. (...) Então assim, desde então, eu comecei, não é totalmente do jeito que eles ensinam ne, mas eu tenho a minha poupancinha, que eles falam que não, e tenho a minha casa. Então assim, a minha aposentadoria eu ponho na minha cabeça, eu não vou receber menos, eu vou deixar de receber algumas coisas que na ativa eu tenho direito. (...)”
E14	“Ai, eu acho que é muito importante, eles esclarecem, assim, eles abrem né a mente da gente pra realmente pensar na vida da gente, que existe uma vida depois da Ufes, que a gente tem tempo útil aqui dentro, entendeu? Que a gente não vai ficar aqui pro resto da vida. E que nós precisamos criar vínculos fora da Universidade (...) Ah! tem uma coisa que eu trouxe pra mim do “já que”, você conhece? Já que eu estou aposentada... (risos), que eu falei que não queria virar “já que”. Uma coisa que me fez não aposentar na época. Porque eu morava com a minha mãe, então era tudo responsabilidade minha, era eu que cuidava das coisas então eu não queria virar esse “já que”. “Já que você tá aposentada, vai lá você e faz isso”, “já que você tá com tempo...”, era uma coisa que eu não queria, virar “já que”. Acho que isso foi o mais importante pra mim, não virar o “já que” da vida, porque é horrível.”

E20	“Eu acho que a ampliação da visão mesmo, nessa questão de tanto da parte financeira, como a preparação psicológica né (...). Entendimento, como é que vai pedir, né, por exemplo, eu passei a entender também algumas coisas que foram abertas maneiras de aposentar, (...) como eu tenho periculosidade, eu posso me aposentar também com menos tempo, mas se eu me aposentar com menos tempo eu entro em outro (...) regime de aposentadoria, que não vai me dar o salário que eu recebo (...). Então fez eu entender mais ou menos o que eu pretendo fazer(...). Eu acho que foi basicamente isso e a parte do financeiro, também, né (...)”
E22	“Acho que não foi muito produtivo para esse planejamento, mas por causa de mim, não por causa deles, porque eles deram uma base boa, mas a gente acaba assim, deixando um pouco, ficando mais assim só no pensar e não levar tudo escrito, tudo anotadinho, como era pra gente fazer realmente.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Conforme se verifica no quadro 41, as respostas obtidas foram variadas. A E1 afirmou que gostou muito do curso e compreendeu que é necessário se envolver em outras atividades antes de se aposentar e depois dar continuidade, o E2 afirmou que as principais contribuições foram sobre finanças, gestão de tempo e emocional e disse que com a influência do curso contratou um orientador financeiro para melhor se organizar, o E8 afirmou que a dinâmica do curso e o fato de terem pessoas de faixas etárias e momentos na carreira diversos o fez compreender outros pontos de vista e que isso contribuiu para refletir sobre a aposentadoria e a E9 afirmou que a contribuição foi o tema que abordava a psicologia, do autocuidado e do desenvolvimento do social.

A E13 afirmou que, apesar de não seguir exatamente o que foi tratado no curso, começou a se precaver financeiramente, a E14 disse que o curso abriu a sua mente, no sentido de que existe uma vida além da Ufes e que é necessário criar vínculos fora do trabalho, além de ter compreendido que não pode estar disponível para todos por estar aposentada (“já que”).

O E20 afirmou que o curso ampliou a visão tanto na parte financeira quanto na preparação psicológica, mas também contribuiu para a compreensão da legislação, uma vez que ele possui algumas possibilidades de aposentadoria por receber o adicional de periculosidade. Assim, o curso contribuiu para ver qual seria mais vantajoso.

Por fim, a E22 afirmou que especificamente para o planejamento da aposentadoria o curso não foi muito produtivo, mas afirmou que ela foi a responsável por isso, pois deixava tudo no plano do “pensar” e não levava por escrito como era solicitado que se fizesse.

A contribuição do PPA para o planejamento da aposentadoria é irrefutável, como se depreende da maioria das respostas obtidas. Essa relevância da preparação para aposentadoria está em consonância com o preceituado por Alvarenga, Kiyan, Bitencourt e Wanderley (2009), que defendem que esse planejamento realizado de forma mais objetiva contribui para o enfrentamento das possíveis frustrações que se tenha durante a aposentadoria e a falta de planejamento pode dificultar a adaptação da nova rotina.

4.3.5 Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria

O tema Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria é composto apenas pela pergunta 5.

Foi questionado aos entrevistados na pergunta 5 se após a participação no curso houve algum evento ou encontro promovido pela equipe ou se mantiveram o vínculo com o PPA ou com as pessoas da turma em que estavam. O quadro 42 abaixo registra algumas das respostas obtidas.

Quadro 42 - Manutenção do vínculo com o PPA e com a turma

TEMA: MANUTENÇÃO DO VÍNCULO COM O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Após a participação no curso, participou de algum evento promovido pelo programa ou manteve vínculo com o Programa ou o grupo que fez o curso com você? (Caso a resposta for positiva, discorrer mais sobre o assunto, informando os benefícios e contribuições da manutenção do contato)
E1	“Não encontrei ninguém, pois a turma foi online. Depois do curso teve outro curso de preparação para aposentadoria que eu não participei, mas quero participar de outro curso, acho que até tem um com a inscrição aberta. Eu tenho interesse de participar de outros cursos com essa temática sobre aposentadoria.”
E2	“Tentou-se manter um vínculo por e-mail, mas não vingou, informalmente eu ainda encontro alguns dos meus colegas. O próprio curso tentou, foi feita uma lista de e-mails, foi aberto esse espaço eletrônico, houve alguma interação, (...) mas foi uma coisa bem espaçada, né, não foi assim... (...) assim, acho que pela falta até de uma estrutura formal, física mesmo, esse curso não consegue ser pleno nessa continuidade desse contato. Então a própria falta de uma estrutura física, de uma ação do curso, me dá essa impressão de que o curso existe e “pum, tchau”, ele talha, ele corta esse vínculo.”

E5	“Não teve. Eu realmente achei que aquilo para aquele momento havia sido o suficiente. E assim, talvez pelo fato de o curso ser remoto não é o suficiente para estabelecer vínculos. E era um público muito diversificado, desde gente que estava em uma fase mais avançada do que eu, assim, até pessoas que tinham entrado na Ufes há um, dois anos atrás, até estranho, mas tinha perfis muito diferentes, então não sei se fosse presencial se eu iria criar vínculos porque eram realmente perfis bem distintos do meu (...). E aí teve alguma coisa, eu me lembro que veio algum convite, alguma coisa, não se se era uma continuação, uma coisa que tinha relação com o curso, mas eu achei que, como falei, para aquele momento, igual ao momento de agora, tinha sido o suficiente, foi proveitoso, mas não sinto necessidade de continuar isso. Talvez mais pra frente, quando eu estiver próximo de me aposentar eu tenha interesse, sim em retomar esse tipo de atividade.”
E11	“Não, do curso não e dos colegas, não.” Pergunto se a equipe planejasse algo se ela participaria: “sim”
E12	“Não, assim, se teve eu não me lembro, entendeu? (...) Pode até ter tido e eu não me atentei, mas eu não me recorde.” Pergunto se ela acha que se realizarem esse encontro se ela participaria: “ah seria bem legal né, reunir a turma né? É porque acaba que você cria ali, embora seja uma semana só, na época, são pessoas que acabam sabendo um pouco de você né, então você cria um pouquinho essa coisa do vínculo mesmo.”
E13	“Teve sim um encontro do pessoal, mas pra ser sincera desse encontro eu não lembro, eu não lembro como foi não.... teve sim, inclusive a gente tem até um grupo até hoje. Mas eu acho que foi pra saber ne de como a gente... ah eu não tô lembrando direito, está muito vago na minha memória (...)”
E15	“Não, outra coisa bem diferente... teve um encontro da nossa turma, nós que fizemos. A própria turma fez o encontro, mas não tinha nada a ver com o curso, foi por livre e espontânea vontade.” Pergunto se tivesse algum encontro promovido pela equipe se ela participaria: “a qualquer momento, com a minha turma né?”
E16	“Que eu me lembre, não... Acho que foi só o curso mesmo.” Pergunto se eles promovessem algum encontro se ela participaria: “com certeza, ah eu participei do, a Flávia e o pessoal do DAS, eles trouxeram o curso de comunicação não violenta, não foi promovido por eles mas eles trouxeram e eu adorei, foi muito legal, e agora na semana do servidor o DAS promoveu algumas coisas e eu até me inscrevi em alguns deles mas não consegui participar por conta do trabalho (...)”
E18	“Olha, houve uma proposta de fazer sim, mas parece que depois, eu fiz em 2019 (...) aí já veio a pandemia também, né, e isso impediu que acontecesse. Mas tinha sim essa intenção de que acontecesse. (proposto pela equipe que aplicou o curso). ”
E20	“Eu acho até que teve um encontro assim. Teve alguma coisa desse tipo, mas eu acho que eu não fui, não pude ir, acho que eu não pude ir, mas acho que teve sim alguma coisa que eu não lembro direito.”
E22	“Acho que teve um encontro só uma vez que a gente foi, um reencontro só da turma né, mas não foi muito assim, trabalhado depois.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Como se verifica pelas respostas, alguns entrevistados informaram que houve um encontro posterior (E13, E20 e E22), a E15 disse que teve um encontro, mas não envolveu a equipe, tendo participado apenas a turma; o E18 alegou que houve uma proposta de encontro, mas a pandemia interferiu na sua realização. e o E2 afirmou que tentou-se manter o vínculo por meio eletrônico e houve uma interação, mas que não ocorreu nenhum encontro formalizado, apenas alguns esporádicos com alguns colegas. Para ele a falta de uma estrutura física própria dificulta essa manutenção de vínculo.

A maioria dos entrevistados, porém, se mostrou disposto a um eventual reencontro da sua turma e para um acompanhamento, exceto o E5, que afirmou que por ora não teria interesse nesse encontro pois o curso cumpriu o que precisava.

Embora ainda não estejam aposentados, entendem-se importante a manutenção do vínculo para manter o foco no planejamento e nos objetivos do futuro, ajustando-os se necessário. Ademais, a manutenção do vínculo é defendida por Zanelli, Silva e Soares (2010) que afirmam que a manutenção do contato com os participantes que já realizaram um ciclo de encontros para participar de atividades promovidas eventualmente pela equipe contribui para que esse participante mantenha o foco em seu planejamento, além de consistir em uma oportunidade de a equipe do programa fornecer novas informações para acompanhar os resultados e para o participante se sentir seguro de buscar a equipe quando sentir necessidade.

4.3.6 Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria

O tema Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria envolve a pergunta 7 e a sua pergunta complementar 7.1.

A pergunta 7 tratou da avaliação do PPA, na qual as opções dadas foram ruim, razoável, bom, muito bom, excelente, sem opinião a respeito e não respondeu. O quadro 43 abaixo expõe as respostas dos entrevistados.

Quadro 43 - Avaliação do PPA

TEMA: AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA						
PERGUNTA	E1	E2	E5	E6	E8	E9
Dentre as opções abaixo, como você avalia o Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes? () ruim () razoável () bom () muito bom () excelente () sem opinião a respeito () não respondeu.	“Excelente”	“Bom.”	“Muito bom.”	“Excelente.”	“Muito bom.”	“Muito bom.”
	E11	E12	E13	E14	E15	E16
	“Excelente”	“Excelente”	“Muito bom.”	“Muito bom.”	“Excelente”	“Excelente”
	E18	E19	E20	E21	E22	
“Muito bom.”	“Bom.”	“Muito bom.”	“Excelente”	“Muito bom.”		

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Como se depreende das respostas, dois entrevistados avaliaram o curso como “bom”, oito como “muito bom” e sete como “excelente”. A pergunta 7.1, em

complemento à pergunta 7, questionou o motivo da resposta dada. O quadro 44 abaixo expõe as respostas dos entrevistados.

Quadro 44 - Motivação da avaliação feita sobre o PPA

TEMA: AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	Poderia explicar o motivo da sua resposta?
E1	“O curso foi bom, mas foi online, se fosse presencial seria melhor ainda. (...) Críticas eu não tenho, o curso foi online devido às circunstâncias da pandemia, mesmo, não teve jeito, mas o curso foi excelente, as pessoas envolvidas no curso foram bem claras, transparentes nas questões que as pessoas perguntavam e deixaram contatos para quem tivesse dúvidas ou quisesse conversar no particular.”
E2	“Bom, porque eu tenho aquelas ressalvas da estrutura física, de um programa contínuo, como eu acabei de falar para você.”
E6	“Da forma como eu fiz, e foi uma forma que eles improvisaram, foi tudo remoto eu achei excelente. Eu não vivi o presencial, e eles disseram que o presencial teve uma interação maior do grupo. Não que não teve no nosso, foi muito legal as pessoas participavam, só que talvez a gente não teve esse contato presencial que faz diferença. Você sair dali, ter intervalo... mas eu achei excelente, é um curso que fez muito sentido pra mim, trouxe muitos insights importantes, coisas que me ajudaram, sabe? E eu tava com foco... quando eu pensei, eu fui pensando em uma coisa imaginando que o curso ia oferecer outra, mas ele acabou oferecendo o que eu pensava de um curso assim, porque eu estava indo lá pra realmente pensar lá na frente, sabe? O que eu tinha que fazer para chegar lá na frente. Só que o nome do curso e as coisas e eu falei assim ‘será? Deve ser uma coisa muito de legislação e tal, mas eu falei que eu vou arriscar’.”
E8	“Eu responderia muito bom, mas eu acho que estaria sendo injusto porque eu não dou excelente exatamente pelo critério pandemia. O curso seria excelente, acredito que se tivesse essa questão de presencial, uma roda de conversa, uma melhor interação social, porém é um fator que não desqualifica quem fez o curso, porém o curso foi muito bom por ter sido 100% virtual.”
E11	“Pra mim foi um esclarecimento global, porque até eu nem pensava em aposentadoria, nunca pensei em aposentadoria, em partes. Eu pensava que ia me aposentar com tanto de idade, mas o que eu ia fazer depois eu não pensava assim com muita clareza. Aí depois que eu fiz o curso me deu um suporte para fazer depois da aposentadoria, na verdade antes né? Porque a gente tem que se preparar antes da aposentadoria para quando chegar a aposentadoria não ficar assim (faz um gesto com a mão de perdida).”
E12	“Você tá falando o curso como um todo né? Ah então assim, depois de tudo que eu já falei até agora, o que mais que eu posso falar? (risos) Assim, primeiro que assim, eu quero te dizer que as vezes a gente fica ali, a gente que é docente principalmente, e eu vou te dizer assim que toda vez que eu fui em lugares que tem técnico administrativo organizando as coisas, trabalhando assim, sempre eu fui muito bem atendida, sempre fui muito bem acolhida, entendeu? Então assim, eu acho que o grande mérito desse curso é que você tem a equipe, que não é só a Flávia e a Solange, tem toda uma equipe que prepara esse curso, que se organiza, que estuda anos pra fazer isso entendeu? (...) o curso não é um mero curso para você pegar o certificado, é um curso que elas realmente conseguem trazer elementos importantes para você pensar a sua vida, a sua aposentadoria, mas a sua vida como servidora, a sua vida como mãe, como mulher, como pessoa, entendeu? (...) isso não é pouca coisa, e um setor, assim, que é tão desvalorizado, né, na universidade, que a maioria dos servidores (...) não procuram... e assim, eu vou te dizer que eu tenho muita confiança nessa equipe, sabe, quando eu tenho alguma dificuldade, assim, alguma dúvida eu vou lá e converso com a Solange, sabe, converso com a Flávia (...), porque as que eu converso mais são a Flávia, a Solange e a (...) Vânia. A Vânia inclusive me ajudou muito nesse processo da redução de carga horária, entendeu (...). Então assim, é uma equipe muito potente, sabe? Muito potente. (...) além de tudo que falei eu quero destacar isso, a equipe, o conhecimento, o comprometimento, assim, nossa, muito bom, muito boa mesmo.”

E13	“Então, por causa desse conjunto de fatores que eu já passei pra você né, eu acho que ele foi bem organizado, eles pensaram na situação que uma pessoa que está preste a aposentar precisa, né, que é a questão financeira, a questão emocional, a questão física, né, além dos esclarecimentos que a gente precisa. (...) então assim, é tudo muito importante, a pessoa já sai preparada assim, por isso que eu acho que é muito, eles selecionaram né.”
E15	“(…) vai parecer que eu tô puxando sardinha, mas olha só, as meninas que ministram o curso são excelentes profissionais, são maravilhosas e a cada curso elas se preparam mais e mais e mais e tem uma gana assim de passar aquilo que elas querem, de transmitir aquilo... é isso que eu tô te dizendo, parece suspeito porque elas são da minha equipe, mas elas são realmente uma equipe espetacular.”
E19	“No meu entender precisaria de mais algo a informar para quem está querendo se aposentar. Mais alguma coisa específica na... principalmente de como você vai lidar depois da aposentadoria.”
E21	“(…) todas essas reflexões elas são muito importantes mesmo, sabe? Eu acho que foi excelente, eu lembro que logo depois que eu fiz eu fiquei tão empolgada (...), ai o trabalho te suga, a vida te engole aí é nessas horas que você fala, ‘para e planeja a vida, porque senão a vida te engole’, e não é só a aposentadoria não, a vida. Toda hora a gente tem que parar e rever a vida, porque senão oh (faz sinal com as mãos).”
E22	“Ah, foi um momento muito bom pra gente participar, né, o entrosamento com outros colegas, né, tudo, eu me senti bem no curso, como se estivesse em casa (risos). Foi bem legal, assim, vários momentos bons né... apenas que não foi muito longo, poderia ter mais, a gente fazer mais encontros né.”

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

As motivações foram diversas, alguns alegaram que o curso presencial seria melhor do que o online, embora entendessem o motivo de ter sido online (E1, E6, E8), o E2 alegou a falta de uma estrutura física que permita um atendimento contínuo, outros mencionaram o esclarecimento global sobre a aposentadoria (E11 e E13).

A E12 e a E15 alegaram que a equipe é extremamente competente, comprometida e acolhedora. A E21 alegou que todas as reflexões são muito importantes. A E22 mencionou o entrosamento com o grupo e que poderia ter sido um pouco mais longo, realizando mais encontros. O E19, por sua vez, sentiu falta de informações direcionadas e específicas para quem quer se aposentar, principalmente de como lidar depois da aposentadoria.

Como já mencionado na seção 4.2.6, a avaliação do programa realizada nas entrevistas corresponde à etapa de avaliação do programa prescrita por França (2002), Zanelli, Silva e Soares (2010) e Pazzim e Marin (2016), e possui importante papel na análise dos benefícios do programa para os participantes, na averiguação do atingimento dos objetivos, além de contribuir para ajustes no programa para as turmas seguintes e a sua consistência dentro da instituição.

4.3.7 Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria.

Por o tema Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria é formado apenas pela pergunta 8, que solicitou aos entrevistados sugestões para o aprimoramento do PPA. Parte das respostas obtidas foram compiladas e organizadas no quadro 45 abaixo.

Quadro 45 - Sugestões para o Aprimoramento do PPA

TEMA: APRIMORAMENTO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	De acordo com a experiência que teve com a participação teria alguma sugestão para o aprimoramento do programa?
E1	“Teve esse curso, então, a sugestão é que tivessem outras preparações voltadas assim para melhorar, voltadas para aposentadoria também, ou alguma coisa dentro da aposentadoria, por exemplo, o que fazer, alguma complementação. É que a aposentadoria é o tema e dentro do tema tem muitas especificidades, muita coisinha, tem a parte financeira... como a turma foi online, não teve aquele contato, talvez o presencial teria sido melhor.”
E2	“Tenho, claro. Eu entendo que (...) deveria haver uma sala de transição. O que seria isso: o funcionário, servidor, ele já está prestes a se aposentar, ele deveria frequentar esse espaço e ao mesmo tempo o servidor que já aposentou também deveria ter direito ne, a frequentar, a ver as pessoas... eu tô vendo muito servidor (...) que se aposenta e fica naquele dilema “e aí? Pra onde que eu vou? O que eu vou fazer?” e são pessoas que passaram ali no ambiente de trabalho mais de 30, as vezes até 40 anos. E é muito cruel você ver uma pessoa que tem o número SIAPE, o e-mail, o acesso ao ponto eletrônico cortados. E aí quer dizer, a pessoa é cortada, excluída, e ela não pode... né? Ela entra na Ufes, ela é uma estranha, né? Então acho que deveria haver um espaço físico mesmo de transição para quem está saindo e pra quem já saiu pra poder fazer um processo um pouco mais suave. (...) falta realmente uma ação, formalizar, olha a universidade tem que acolher essas pessoas que tem dificuldade de entender que existe vida após a Ufes.”
5	“Então, isso que eu falei. Eu achei em termos de conteúdo muito bom, mas nesse perfil que eu vinha de realmente buscar informação, informação útil, eu estava numa perspectiva bem objetiva de me informar, de saber mais, pra mim atendeu bastante, mas assim, realmente, se fosse presencial, e tivesse essas dinâmicas talvez eu teria até desistido antes, e não teria nem terminado, porque eu realmente não gosto (...). Então, por exemplo, eu poderia até ter desistido do curso no meio porque eu não ia querer participar e também não ia querer constranger todo mundo, passar pelo constrangimento, então talvez eu acabaria não aproveitando o curso como eu aproveitei. Eu sei que eu, tenho a consciência que estou pregando no deserto, porque eu sei que é uma cultura do pessoal da área da psicologia fazer essas dinâmicas como um instrumento para criar uma situação favorável para o curso, e até entendo que praquelas pessoas que funciona é muito bom, por outro lado para aquelas pessoas que não gostam e se sentem constrangidos é muito ruim, então deveria ser respeitado esse direito das pessoas. (...) eu acho que o maior problema que eu tenho com esses cursos é essa questão da dinâmica mesmo, é mais do que isso, é de estar claro né, o que que envolve o curso para que a pessoa possa fazer mais já sabendo do que é, ou então ter a opção de ter uma parte do curso gravado para quem realmente quer só se informar no seu tempo direitinho. Talvez no mesmo momento que a equipe tá fazendo o curso ne, ela grava algumas partes que não tenham as dinâmicas, tenham só a parte do curso mesmo, e aí fica disponível para quem quiser fazer, então você já tem esses dois públicos, então talvez seja uma opção.”

E6	<p>“Sim, eu acho que essa coisa do presencial ela é interessante, teve algumas atividades que eles mandavam a gente fazer “ah planeja e tal, escreve...” isso é legal também só que eu acho que essa coisa do presencial, é mais real, sei lá. Você tem uma facilidade no remoto, porque você consegue se adaptar e fazer, mas criar vínculo é complicado. Então eu acho que é isso. Teve alguns temas que eu acho que pelo tema em si as vezes, de repente, poderiam ter mais dias para a discussão daquele tempo, por exemplo a parte que ele eles falam sobre o planejamento. Eu acho que o tempo de reflexão é diferente de um tempo direcionado para um curso na sua área. Porque senão fica aquela coisa tão corrida, tão automática... a não ser que a pessoa já esteja pensando nisso(...), eu acho que esse tempo pro plano ele poderia ser maior, porque é um momento que realmente a pessoa para para refletir sobre o plano dela, e às vezes ela não tem nem ideia do plano dela, porque as vezes ela está tão desconectada com ela mesma, porque ela pensa lá na frente e esse tempo é bom pra quem já está pensando, pra quem não pensou e pra quem está perdido, e não é uma questão metodológica, é uma questão de reflexão, de olhar mesmo e eu acho que é uma das partes chaves do curso, que é quando a pessoa para e pensa “perá eu posso me aposentar com tantos anos, o que eu quero fazer depois? Como é que vou planejar isso?”, eu acho que a chave tá (...). No serviço público tem um lado das pessoas, e não são todas assim, tem pessoas muito diferentes, mas alguns o comodismo é muito complicado e isso leva você pros extremos. Eu já presenciei e ouvi casos que não queria viver. Então eu acho que assim como é diariamente uma busca de você tentar ter um equilíbrio isso lá na frente também vai ser, mas tem uma mudança de ciclo aí porque você tem uma mudança de rotina, financeira, que você tem que se planejar e você tem que pensar nisso.”</p>
E8	<p>“Olha, pro aprimoramento eu diria a forma de divulgação, talvez. Porque até o título de quando eu fiz o curso (Curso de Planejamento de Vida e Aposentadoria) na época eu senti como se fosse voltado para idosos. A sensação que eu tinha era de ‘ok, eu não estou pertencente ao curso porque o planejamento de vida e aposentadoria’, para mim soava como algo para quem estava em vias de aposentar (...), percepção minha. O aprimoramento seria essa forma de divulgação, que vendo o arquivo no e-mail “programa de preparação para aposentadoria da universidade federal” eu acho bem mais integrador para todos os servidores quando se coloca dessa forma, ou seja, um curso de preparação para aposentadoria. E ainda poderia melhorar isso. A única coisa que sugiro para aprimoramento é essa forma de divulgação do curso (...)”</p>
E9	<p>“Olha, a minha irmã se aposentou e eu achei interessante o respeito que a instituição tem com os aposentados. Eu acho que a ufes ainda não tem o reconhecimento para com os aposentados, lá onde ela se aposentou que foi a Universidade Federal do Ceará, quando as pessoas se aposentam (...) eles fazem festa para pessoa, eles fazem uma homenagem, cada um recebe uma medalha de prata, não é bem uma medalha, é como se fosse um troféu, de prata com o nome da pessoa e escrito uma mensagem sabe? Assim, com uma frase linda falando da importância do trabalho que ele exerceu ao longo da vida. E aí eles fazem um almoço, existe toda uma reverência para aquela pessoa. E aqui na universidade a gente não vê nada disso, a pessoa sequer ganha um bombom. Simplesmente eles mandam lá uma mensagem “olha, muito obrigado”, posta lá na página da Progep né “muito obrigado por seu esforço, seu trabalho, passe lá no Banco do Brasil para você receber seu PIS/PASEP” que não tem nada, você chega lá... gente eu acho isso assim o fim do mundo. A única coisa que eu reconheço que realmente vale a pena é essa preparação para aposentadoria, só que fora isso não tem nada! E outra: a maioria dos projetos aqui da Ufes exclui os aposentados, você vê que quando a pessoa se aposenta, encerrou a vida dela na universidade, ele não tem respeito, sabe, da instituição, não tem vínculo mais. Raramente você vê aqui um projeto que o aposentado pode participar, por isso que a maioria morre de tristeza (riso nervoso). (...)”</p> <p>Em outra oportunidade a entrevistada também respondeu: “Eu acho que poderia acontecer em vários momentos, não só em uma semana, na época era em uma semana, eu acho, duas, era um curso curto, assim, eram poucos encontros.”</p>
E12	<p>“Nossa, tanta coisa né. (...) eu acho que o curso é bem completo, mas talvez eu acho que eles deviam, o próprio serviço, devia, assim, dentro desse projeto, tentar fazer mais coisas com as pessoas que estão assim já nessa fase final, de saída, como é o meu caso e de muitas outras né, eu acho que dar uma atenção um pouco mais a essa saída. É como se fosse mesmo ajudar nesse fechamento, não precisa ser uma coisa individual, pode ser uma coisa coletiva, assim,</p>

	<p>e depois eu acho que continuar acompanhando um pouco, assim, como aposentados mesmo, sabe, porque eu não sei qual é o trabalho que é feito com os aposentados, mas eu acho assim, que seria muito bacana se elas pudessem fazer esse momento de saída, mesmo, como se fosse um ritual mesmo, não ser só um processo administrativo, né, saiu sua portaria, papapá, mas eu acho que se pudesse, sei lá, uma vez por ano, “os aposentados deste ano...”, de repente fazer um encontro durante o ano e ouvir como é que essas pessoas estão e que que elas estão fazendo.. eu sei que o que elas fazem é o seguinte, que no curso tinha um professor de educação física que já era aposentado, que fez esse curso e que elas chamaram para dar um módulo, que era o módulo da parte de movimento e parte física, de exercício e elas falaram “ele realmente fez o curso e a gente chamou ele, como ele trabalha com isso, a gente chamou ele pra fazer essa parte”, entendeu? Então assim, eu acho que é bem bacana, assim, elas já devem fazer isso talvez né, e acho que talvez intensificar mesmo. Porque não dá pra incluir todo mundo, mas assim talvez fazer um encontro anual, sei lá, seria bem, bem bacana. Por que uma coisa que esse professor que é aposentado e que deu aula dessa coisa do movimento, ele falou inclusive isso, ele falou “gente, até os nossos e-mails a gente perde, a gente perde tudo”, entendeu, aí me chamou a atenção isso (...)</p>
E14	<p>“Eu acho assim, que essa questão, não sei se posso dizer humana, mas essa questão social, assim... eu acho que pode melhorar, mostrar pras pessoas que existem coisas sabe, que não é só a Ufes? Uma coisa mais prática, não tão teórica, mostrar pra elas que elas podem construir outras coisas, entendeu? Que elas são importantes aqui sim, mas que elas também são importantes em outros lugares. Mostrar pra elas, não sei de que forma seria isso, mas mostrar pra elas isso entendeu? E outra coisa também eu acho que a Ufes antigamente tinha muito curso, cursos diversos, sem ser voltados só para áreas administrativas, antigamente tinha curso de tudo aqui. Então eu acho que é um incentivo pra pessoa fazer e descobrir “poxa eu vou fazer isso, eu sou boa nisso” (...) então assim, se você tiver um prazer, alguma coisa que você faça depois, eu acho que isso, falta isso: mostrar alguma coisa que ela pode fazer depois. Esse curso poderia ser até pros aposentados fazerem posteriormente, para se ocuparem, distraírem, conhecer pessoas, descobrir novos prazeres... Aqui na Ufes eu sei que tem um curso de dança para aposentados (...). Ah! Outra coisa que eu acho é que as coisas são mal divulgadas aqui na Ufes, muito mal divulgadas. Eles mandam por e-mail, mas nem todo mundo tem e-mail e olha. Tem que ser uma coisa mais... uma coisa mais.... ai, a Ufes tinha que voltar a ser, como que fala, uma comunidade, mais inserida. A Ufes já foi isso, mas isso se perdeu aqui dentro, as pessoas saíram e isso se perdeu. Hoje é tudo difícil aqui na Universidade, é muita coisa se perdendo que tem que resgatar. Se não tem dentro da Universidade, podia pesquisar coisas pra se fazer e apresentar as opções de cursos e lugares(...). Porque qual é a função desse curso? Então poderia dar outras ferramentas, porque uma coisa é você falar, mas infelizmente tem gente que você tem que pegar na mão e ajudar a fazer.”</p>
E15	<p>“Poderia ser um pouquinho mais longo, porque é muito pouco para tudo que, é muito intenso, aí o tempo deveria de ser um pouquinho mais longo. Eu venho tentando isso, mas tá difícil, ainda mais com os cortes das universidades...”</p>
E16	<p>Que eu me lembre não, foi excelente o curso, eu amei, foi muito, muito bom. Talvez uma sugestão seria eles fazerem depois de um tempo, assim, juntarem o grupo novamente, sabe? Pra ver como que tá, se estão colocando em prática, se tem alguma novidade, essas coisas...</p>
E18	<p>“Então, essa parte da Funpresp não é que estava no programa né, falou da aposentadoria no planejamento, falou da existência da Funpresp, mas na verdade eu busquei aquela informação. Eu achei que aquele item poderia ser mais bem abordado, sobre a previdência complementar, seria algo interessante aí.”</p>
E19	<p>“No caso na condição de como o servidor vai viver a sua vida depois de aposentado. O curso não detalha com mais profundo, de como vai ser o impacto que você vai ter de aposentado. Que depois de, no meu caso, de praticamente, que eu pretendo me aposentar daqui há 7 anos, com 50 anos de trabalho, ele não me dá essa perspectiva de como eu vou me adaptar depois de aposentado.”</p>

Fonte: elaboração própria com base nas entrevistas realizadas

Foram muitas as sugestões apresentadas pelos entrevistados, como se depreende do quadro 45. A E9 sugere uma maior apreciação do servidor que está se aposentando. A E12, nessa mesma linha, entende que deveria ser feito um trabalho específico com os servidores que estão bem próximos da aposentadoria. Alguns entrevistados, como a E6 mencionaram a importância de o curso ser presencial, mas alegaram, também, que seria interessante se fosse mais longo, pois algumas reflexões demandam um tempo maior. A questão da duração do curso também é mencionada pela E15. A E14 chama atenção para a criação de ações com os servidores aposentados dentro da universidade e para a forma de divulgação do programa. O E2 sugere um trabalho continuado para servidores que estão na iminência de aposentar e que já se aposentaram e estão nesse processo de transição. O E5 afirma que um curso mais informativo poderia ser feito para os servidores que estão interessados no conhecimento, mas não se interessam muito pelas dinâmicas. O E8 sugere uma mudança na divulgação do título do curso. A E16 sugere que o curso realize um acompanhamento com os participantes. O E18 sugere incluir informações sobre a Funpresp no curso. O E19 afirma que o curso poderia tratar com mais profundidade o impacto da aposentadoria e a adaptação dessa transição.

As sugestões dos servidores participantes são muito importantes para o aprimoramento do curso, como já mencionado na seção 4.3.6 que trata de avaliação.

Quanto à sugestão da E9, assim como mencionado na sugestão de E07, na seção 4.2.7, essa novamente se converge com o disposto no art. 4º, V, da Portaria Ministerial nº 12/2018 – SGP, que trata de valorização de servidor que está próximo da aposentadoria ou recém aposentado.

A sugestão da E14, no que se refere às ações para servidores aposentados, essa se coaduna com o art. 5º, I, da Portaria nº 12/2018 – SGP, que define como uma diretriz a ser seguida pelas instituições “[...] instituir programas, projetos e ações de gestão de pessoas que contemplem os objetivos e metas institucionais, que promovam a gestão do conhecimento, a saúde e a qualidade de vida do servidor público federal”. E14 também sugeriu uma forma diferenciada de divulgação do programa, afora o e-mail institucional. Neste caso, entende-se que, como França

(2002) prescreve, o programa poderia realizar uma sensibilização de forma diferenciada com o intuito de se fazer conhecido por mais servidores, uma vez que muitos não acessam seus e-mails institucionais de maneira regular.

Em relação à sugestão do E5, sobre um curso mais informativo e com menos dinâmicas, é importante analisar a possibilidade de realizar uma versão adaptada do curso para esse público que busca apenas informações de forma mais objetivas, ainda que com outro nome e/ou com outra abordagem. Apesar da sugestão ser interessante por um ponto, por outro vai de encontro ao preceituado por Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 108), que defendem que

As vivências grupais são fundamentais para o Programa, associadas às palestras informativas. É por meio delas que os participantes vivenciam os sentimentos relacionados à aposentadoria e refletem sobre os conceitos apresentados nas palestras, permitindo uma melhor compreensão deste momento de suas vidas.

Por fim, a sugestão das entrevistadas E6 e E15 de aumentarem a carga horária do curso se enquadram no prescrito por Pazzim e Marin (2016) que, em sua revisão de literatura nacional sobre os PPAs afirmaram existirem programas com carga horária entre 18h e 60h.

4.4 SÍNTESE DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentadas as sínteses dos principais resultados obtidos a partir da análise e discussão dos dados.

A análise da entrevista com a coordenadora do programa em conjunto com as informações disponibilizadas no *site* da DDP/Progep sobre as turmas abertas entre os anos de 2017 e 2021 permitiu uma maior compreensão sobre o funcionamento do Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes.

Neste período, constatou-se que a carga horária, os objetivos e conteúdos programáticos do PPA praticamente não sofreram nenhuma alteração. Além disso, depreendeu-se das entrevistas com a coordenadora do programa e com os participantes que o termo aposentadoria ainda é bastante sensível para algumas pessoas, mas que é necessário desmistificá-lo. Também se verificou que, embora a equipe do curso seja pequena e que não trabalhe exclusivamente com o PPA, o

curso foi desenvolvido com base em aprofundado estudo, pesquisa e dedicação, e está em constante atualização.

Em relação ao público alvo, observou-se também que, inicialmente, o programa era voltado aos servidores que se encontravam mais próximos da aposentadoria, e, a partir de 2019, passou a atrair servidores mais jovens, com vistas a realizar um planejamento a longo prazo.

Verificou-se que as temáticas abordadas no curso são trabalhadas com o auxílio de convidados especializados nos assuntos centrais dos encontros, sendo estes realizados de modo a integrar a turma, dando voz aos seus anseios e necessidades. Também observou-se que a equipe mostra aberta a receber sugestões dos participantes e, quando apropriadas e possíveis, realiza as adequações no programa, como ocorreu com a alteração do seu nome, atualmente denominado de Planejamento de Vida e Aposentadoria (PVA). Além disso, a equipe se disponibiliza a contribuir com os planejamentos de vida, carreira e aposentadoria dos participantes, tanto de forma coletiva quanto em sessões individuais.

As entrevistas com os servidores aposentados e não aposentados permitiram compreender o alcance do PPA e as suas contribuições para o planejamento e processo de aposentadoria dos servidores da Ufes.

Em relação à percepção sobre a aposentadoria, destacou-se as diferentes percepções dos servidores, alguns focando no aspecto negativo e outros no aspecto positivo dessa fase, sendo esse último mais mencionado. Após a aposentadoria, poucos servidores mudaram a percepção que tinham anteriormente sobre a aposentadoria. Um dos servidores aposentados, por necessidade de complementação de renda, decidiu retornar ao mercado de trabalho.

Evidenciou-se que a maioria dos aposentados alegaram ter planejado as suas aposentadorias e que a transição entre a carreira e a aposentadoria foi tranquila. Uma dessas razões foi a redução gradativa da carga horária. A grande maioria também afirmou não ter sentido dificuldade de adaptação e se sente bem após a aposentadoria.

Já quanto aos servidores que ainda não se aposentaram, quando perguntados em quanto tempo pretendem se aposentar, verificou-se que as respostas foram bastante diversificadas, haja vista que as situações desses servidores também são diferentes: dentre os entrevistados encontravam-se servidores que já tinham preenchido os requisitos para a aposentadoria e optaram por não se aposentarem; servidores que estavam próximos de adquirir o direito de se aposentarem e foram afetados pela Reforma Previdenciária de 2019; e servidores que ainda não tinham expectativas quanto a aposentadoria. Nesse contexto, a pesquisa mostrou que a maioria dos servidores pretendem se aposentar quando preencherem os requisitos mínimos legais, porém muitos manifestaram o desejo de se manterem ativos de alguma forma, incluindo realizando trabalhos voluntários.

Em relação à motivação para participar do PPA, verificou-se que os servidores aposentados e não aposentados souberam do curso por meios variados, quais sejam: *e-mail* institucional, *site* da Progep/Ufes, divulgação interna, indicação de participantes de turmas anteriores e, até mesmo, devido à lotação em que estavam em exercício, que de alguma forma tem uma certa vinculação com o PPA. Essa resposta evidenciou que o meio institucional utilizado e as boas recomendações do curso pelos ex-participantes permitem um bom alcance do programa. Entende-se entretanto, que uma sensibilização realizada de forma presencial para esclarecimentos da importância do programa e das temáticas e dinâmicas trabalhadas podem contribuir para um alcance melhor, uma vez que as informações disponibilizadas nos meios oficiais não são tão esclarecedoras.

Constatou-se, ainda, que a motivação principal dos aposentados para se inscreverem no curso foi por estarem próximos de se aposentarem e entenderem que o curso poderia ajudar nessa transição. As principais motivações apresentadas pelos servidores não aposentados variaram entre incentivo de ex-participantes, incentivo de profissionais da saúde, como forma de lidar com a depressão; auxiliar a equipe com um feedback sobre o curso; ter contato com outras pessoas durante a pandemia; a proximidade com a aposentadoria e a compreensão de que é necessário planeja-la; o interesse pelos temas do conteúdo programático; e a obtenção de certificado de participação. Evidenciou-se que essa última motivação se relaciona com a afirmação da coordenadora do PPA no que se refere ao fato de

o curso emitir certificado que pode ser usado para a progressão por capacitação, tornou o curso mais atraente para o ingresso de alguns participantes.

No que tange o conteúdo do PPA, restou demonstrado que os entrevistados aposentados, em sua maioria afirmaram ter gostado do curso e da condução da equipe. Ademais, alegaram que os temas que mais despertaram o interesse foram o planejamento de atividades para depois da aposentadoria e o planejamento financeiro, destacando a importância de entender que existe uma vida após a aposentadoria. Outras temáticas também foram mencionadas, como o olhar para si mesmo, as trocas e a condução da equipe organizadora, a orientação sobre a legislação e cálculo do tempo para aposentadoria.

Em relação aos não aposentados, os conteúdos que se destacaram foram a preparação financeira, a preparação emocional e o planejamento de vida. Outros temas também foram mencionados, como o olhar para si mesmo, a legislação e a compreensão de que existe vida fora do trabalho. Alguns entrevistados gostaram das dinâmicas em grupo realizadas no curso, outros não. Ainda, foi elogiado o fato de a equipe realizar uma entrevista prévia com os participantes para compreender as suas necessidades e interesses, e investir mais nessas temáticas ao longo do curso.

Sobre as contribuições do PPA na percepção dos servidores aposentados, a pesquisa revelou que as principais contribuições percebidas durante o curso foram o planejamento financeiro, o planejamento de atividades e a importância de se preparar para aposentadoria. Demonstrou que, embora o curso tenha colaborado para a transição para aposentadoria, não teve tanta interferência no planejamento da aposentadoria, uma vez que a maioria afirmou ter se planejado antes do curso e apenas dois disseram que o planejamento se deu de forma concomitante.

Adicionalmente, constatou-se que, apesar das respostas serem positivas quanto às contribuições do curso no que se refere aos aprendizados, tais como: uma maior segurança em dizer “não” para as pessoas, o investimento em áreas de interesse que foram despertados durante o curso, e a preparação para a dinâmica da casa após a aposentadoria; a maioria dos aposentados não iniciou as atividades planejadas no programa por motivos diversos. Dentre esses motivos destacam-se

o curto tempo para a preparação, já que a aposentadoria ocorreu pouco tempo após a participação no curso, e que faltou uma dedicação mais prática em algumas temáticas trabalhadas durante o curso.

Em relação aos servidores não aposentados, constatou-se que as contribuições mais mencionadas durante a participação no curso foram as relacionadas ao planejamento financeiro, à preparação emocional no que se refere ao encerramento da carreira e aos relacionamentos e o olhar para si mesmo. Um servidor, entretanto, alegou não ter sentido nenhuma contribuição.

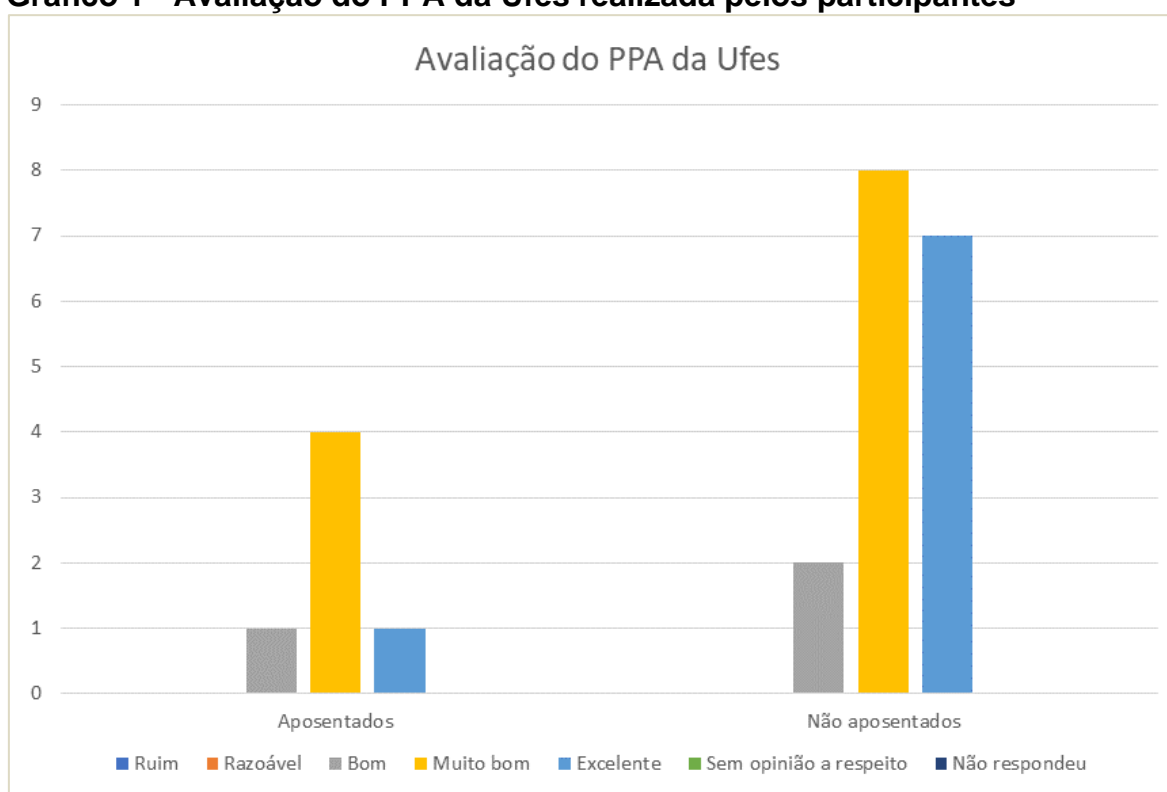
Em relação à preparação para aposentadoria, verificou-se que os entrevistados não aposentados foram unânimes em responder que o programa contribuiu para esse momento. Dentre as contribuições alegadas, foram citados o aspecto financeiro, a necessidade de se envolver em outras atividades antes de se aposentar, gestão de tempo, e autocuidado. Ressalta-se ainda que um dos entrevistados afirmou que a dinâmica do curso e as diferentes faixas etárias e momentos de carreiras dos participantes, contribuiu para a reflexão sobre a aposentadoria.

No que diz respeito à manutenção do vínculo entre a equipe e os participantes e entre esses e suas turmas, vislumbrou-se que, em relação à turma, alguns participantes mantiveram contato com os colegas. No que tange ao vínculo com a equipe responsável pelo PPA, esta realizou tentativas de acompanhamento dos participantes após a participação no curso, entretanto, por falta de adesão, entendeu-se que não seria efetivo mantê-lo. Nesse aspecto é interessante ressaltar que, em contraponto ao informado pela coordenadora, a maioria dos entrevistados, tanto os aposentados, quanto os não aposentados, afirmou que não houve tentativa por parte da equipe de realizar encontros ou promover eventos relacionados ao PPA com a mesma turma com quem fez o curso inicialmente; e afirmou ainda que, caso esses acontecessem, aceitaria participar. Alguns até sugeriram a realização desses encontros. Aferiu-se, portanto, que essa última etapa do curso, o acompanhamento, é dificultada pelo fato de os participantes não manterem o vínculo com a equipe.

A pesquisa também revelou que, da totalidade dos 23 entrevistados, 52,2% avaliaram o curso como muito bom, 34,8% avaliaram como excelente e 13% avaliaram o curso como bom. No que se refere aos aposentados, 66,6% avaliaram

o curso como muito bom e 16,7% avaliaram o curso como bom e excelente. Em relação aos servidores não aposentados, 47% avaliaram o curso como muito bom, 41,2% avaliaram como excelente e 11,8% avaliaram como bom. As demais opções disponíveis para avaliação (ruim, razoável, sem opinião a respeito e não respondeu) não foram escolhidas por nenhum dos entrevistados. O gráfico a seguir exibe de forma numérica as avaliações realizadas pelos participantes aposentados e não aposentados.

Gráfico 1 - Avaliação do PPA da Ufes realizada pelos participantes



Fonte: elaboração própria

No que concerne ao aprimoramento do PPA, os servidores aposentados apontaram para inúmeras sugestões que poderiam contribuir para a melhoria do programa. Tais sugestões serão melhor desenvolvidas no tópico a seguir de maneira completa para além das respostas dos entrevistados. No entanto, em resumo, foram sugeridas pelos aposentados: a realização do acompanhamento dos participantes após a aposentadoria, a identificação de participantes que podem ter maiores dificuldades com o processo de aposentadoria e com o desligamento do trabalho para realização um trabalho diferenciado, o incentivo da equipe para que o curso seja realizado com antecedência e não tão próximo da aposentadoria, a incorporação de práticas integrativas nas dinâmicas do curso, um maior enfoque na

questão financeira, um estímulo da parte mais prática do curso, o aumento da carga horária do curso e a realização de um trabalho de valorização do servidor no ato de sua aposentadoria.

No que se refere aos servidores que não se aposentaram, além das sugestões que se assemelham às dos servidores aposentados, sugeriram a criação de ações para servidores dentro da universidade, a diversificação de divulgação do curso, a realização de um trabalho continuado para os servidores que estão na iminência de se aposentarem e os que se aposentaram, a realização de um curso adaptado cujo foco seja apenas informativo, a alteração do nome do programa, a inclusão de informações mais robustas sobre a Previdência Complementar do servidor público federal, a Funpresp, e um aprofundamento no tema que trata sobre o impacto da aposentadoria e a adaptação no período de transição.

Por fim, condensou-se os resultados obtidos em quadros, conforme os agrupamentos temáticos e codificação colorimétrica estabelecidas na pesquisa, como verifica-se nos quadros abaixo. O quadro 46 resume os resultados obtidos com as entrevistas realizadas com os aposentados.

Quadro 46 - Resultados obtidos por meio das entrevistas realizadas com os servidores aposentados

TEMAS	RESULTADOS
Percepções sobre a Aposentadoria	Diferentes percepções: alguns focando no aspecto negativo e outros no aspecto positivo. Após a aposentadoria a percepção não se modificou. Constatou-se que, dentre os entrevistados, houve um com necessidade de retorno ao mercado de trabalho para complementação de renda. Para a maioria, a aposentadoria foi planejada e a transição foi tranquila, sendo que duas servidoras realizam a redução gradativa da carga horária para se adaptarem melhor. Por fim, a grande maioria afirmou se sentir bem como aposentada.
Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria	O conhecimento do curso se deu por meios diversos, especialmente por meios institucionais e recomendação de participantes de outras turmas. A principal motivação para participar foi a proximidade com a aposentadoria.
Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria	Os temas que mais despertaram o interesse foram o planejamento de atividades para depois da aposentadoria e o planejamento financeiro, alegando a importância de entender que existe uma vida após a aposentadoria. Também foram mencionadas: o olhar para si mesmo, as trocas e a condução da equipe organizadora, a orientação sobre a legislação e o cálculo do tempo para aposentadoria.
Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria	As principais contribuições percebidas durante o curso foram o planejamento financeiro, o planejamento de atividades e a importância de se preparar para aposentadoria. Apesar disso, a maioria afirmou não ter iniciado as atividades planejadas durante o curso.
Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria	Não houve a manutenção do vínculo, mas aceitariam participar de encontros e eventos promovidos pelo PPA com a mesma turma com a qual participaram inicialmente.
Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria	Média das respostas: Muito bom.
Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria	Os servidores aposentados apontaram para inúmeras sugestões que poderiam contribuir para a melhoria do programa. Tais sugestões serão melhores desenvolvidas na seção a seguir.

Fonte: elaboração própria

O quadro 47, por sua vez, dispõe, de forma resumida, os resultados obtidos com as entrevistas realizadas com os servidores que ainda não se aposentaram.

Quadro 47 - Resultados obtidos por meio das entrevistas realizadas com os servidores não aposentados

TEMAS	RESULTADOS
Percepções sobre a Aposentadoria	Percepções variadas, voltadas para os aspectos positivos e negativos da aposentadoria. Situações diferentes dos servidores em relação à proximidade do momento de aposentadoria e, devido a isso, a pretensão de aposentadoria é variada, tendo a maioria manifestado interesse em se aposentar quando preencher os requisitos mínimos legais, além de desejar se manter ativos.
Motivação para Participar do Programa de Preparação para Aposentadoria	O conhecimento do curso se deu por meios diversos, em especial meios institucionais e recomendação de participantes de outras turmas. A motivação foi variada, na qual se inclui a preparação para a aposentadoria, a obtenção de certificado, o interesse pelo conteúdo programático, entre outros.
Conteúdo do Programa de Preparação para Aposentadoria	Os conteúdos que se destacaram foram a preparação financeira, a preparação emocional e o planejamento de vida. Outros temas também foram mencionados, como o olhar para si mesmo, a legislação e a compreensão de que existe vida fora do trabalho. Alguns gostaram das dinâmicas em grupo, outros não.
Contribuições do Programa de Preparação para Aposentadoria	As contribuições mais mencionadas durante a participação no curso foram as relacionadas ao planejamento financeiro, à preparação emocional no que se refere ao encerramento da carreira e aos relacionamentos e o olhar para si mesmo. Um servidor, entretanto, alegou não ter percebido nenhuma contribuição. Em relação à preparação para aposentadoria, verificou-se que os entrevistados não aposentados foram unânimes em responder que o programa contribuiu para esse momento.
Manutenção do Vínculo com o Programa de Preparação para Aposentadoria	Não houve a manutenção do vínculo, mas aceitariam participar de encontros e eventos promovidos pelo PPA com a mesma turma com a qual participaram inicialmente. Um servidor afirmou que não tem interesse de participar desses encontros no momento.
Avaliação do Programa de Preparação para Aposentadoria	Média das respostas: Muito bom.
Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria	Os servidores não aposentados apontaram para inúmeras sugestões que poderiam contribuir para a melhoria do programa. Tais sugestões serão melhores desenvolvidas na seção a seguir.

Fonte: elaboração própria

Os resultados da pesquisa atestam a qualidade e a importância do programa institucional de preparação para aposentadoria da Ufes, uma vez que a grande maioria dos participantes declarou que o curso foi relevante e que contribuiu com o seu planejamento e/ou o seu processo de aposentadoria. Ademais, apesar da avaliação positiva do PPA, apontaram sugestões como intuito de contribuir com o aprimoramento do programa. Essas sugestões serão melhores elaboradas a seguir.

4.5 SUGESTÕES PARA O APRIMORAMENTO DO PPA DA UFES

Diante de todo o exposto e, em conformidade com as informações extraídas das entrevistas com os participantes do curso e no aporte teórico que embasou esta

pesquisa, arrolam-se algumas das proposições para o aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) da Ufes, denominado Planejamento de Vida e Aposentadoria (PVA), que constam no Produto Técnico/Tecnológico desenvolvido (Apêndice A):

- a) Abranger novas formas para a divulgação e sensibilização do público-alvo estimulando a sua participação no programa, além da divulgação via *e-mail* institucional e *site* da Progep. Uma delas pode ser a realização de palestras informativas sobre a temática central abordada no programa e o seu funcionamento e objetivos, conforme prescrito por França (2002), uma vez que muitos servidores não acessam tais plataformas com regularidade. Somado a isso, tendo em vista que o nome do programa ainda gera dúvidas quanto à sua finalidade, a palestra informativa como forma de sensibilização seria uma forma de sanar essas questões e reduzir a morte amostral dos inscritos, após a entrevista preliminar, mencionada pela coordenadora do curso em sua entrevista. Desse modo, a diversificação da divulgação e a sensibilização para a participação no programa podem melhorar o seu alcance dentro da Universidade;
- b) Reforçar, no conteúdo programático do PVA, a preparação e o planejamento financeiro para a aposentadoria, explorando esta temática em momentos diversos ao longo do curso, uma vez que, conforme os entrevistados afirmaram, os impactos financeiros são bastante relevantes na aposentadoria e, provocam, muitas vezes, o retorno dos aposentados ao mercado de trabalho para complementação de renda. Nesse mesmo contexto de planejamento financeiro, sugere-se, também, intensificar as informações sobre a Previdência Complementar - Funprespe (Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo);
- c) Identificar participantes que apresentem dificuldades no PVA, em quaisquer temáticas abordadas, principalmente no processo de desligamento da Universidade, e realizar um trabalho diferenciado com esses servidores, com um acompanhamento mais intenso, inclusive de forma individualizada, para que eles consigam absorver e assimilar as informações de forma efetiva e colocar em prática o planejamento realizado no decorrer do curso;

- d) Incorporar no conteúdo programático as práticas integrativas como forma de combater o estresse provocado pelo trabalho e pela vida atribulada dos servidores, além de também colaborarem com o controle da ansiedade que pode ser desencadeada ao longo de toda a vida laboral e do processo de aposentadoria. Dessa forma, as práticas integrativas, como a biodança e a meditação, poderiam ser incorporadas de forma prática nas dinâmicas em grupo, para que os participantes conheçam tais práticas, aprendam-nas durante curso e possam dar continuidade ao longo da vida;
- e) Elaborar e disponibilizar de maneira remota e “*online*”, na plataforma AVA da Ufes, um curso adaptado do PVA, de caráter informativo, no qual, além de desmistificar a aposentadoria, conste as informações mais objetivas abordadas pelo curso, como a Previdência, a Legislação, os impactos da aposentadoria em diversas áreas da vida e etc, ampliando, dessa forma, o acesso e o conhecimento da temática a todos os servidores interessados no assunto e que não conseguem realizar de forma presencial ou que não têm interesse em participar das dinâmicas em grupo promovidas pelo curso presencial;
- f) Apresentar aos participantes do PVA ao final das palestras informativas, se já existentes, ou elaborar, caso não existam, cursos complementares à preparação para aposentadoria, ou seja, cursos cujas temáticas possam contribuir para a complementação dos temas já trabalhados ou atuar como uma forma de praticar o que foi planejado durante a preparação para aposentadoria. Nesse contexto, incluem-se cursos voltados para os servidores aposentados, para que tenham opções e possam realizar novas atividades no pós carreira;
- g) Solicitar à Universidade um espaço físico próprio para a realização do programa, de maneira independente, que comporte adequadamente as dinâmicas realizadas durante o curso e que permita que seja realizado um trabalho de preparação para a aposentadoria e de acompanhamento de forma permanente e continuada. Nesse mesmo contexto, criar ou desenvolver uma sala de apoio na qual os servidores que estejam próximos de se aposentarem ou que já se aposentaram possam frequentar, ainda que

- não tenham realizado o curso, com a finalidade de realizar essa transição e suavizar o processo de desligamento com a universidade;
- h) Reforçar a divulgação do PVA e a importância do planejamento para a aposentadoria para servidores de todas as idades, ou com pelo menos dois anos antes de se aposentarem, em cumprimento à Portaria nº 12/2018 SGP e à Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/94), respectivamente;
 - i) Estimular a prática das temáticas trabalhadas na teoria, uma vez que muitos não têm acesso ou se sentem inseguros diante de situações e tecnologias desconhecidas, dificultando, portanto, que os participantes tenham autonomia e proatividade para realizar essas atividades sozinhos;
 - j) Ampliar a carga horária do curso, de modo que o planejamento realizado pelos participantes seja melhor refletido, delineado e absorvido, uma vez que se deve considerar que muitos servidores que se inscrevem no curso ainda não pensaram nesse planejamento e começam a fazê-lo apenas com os estímulos do programa. Nesse mesmo sentido, também se sugere que seja dado um maior espaçamento de tempo entre algumas temáticas trabalhadas no curso, principalmente nas que se referem a esse planejamento de longo prazo;
 - k) Realizar ações que contribuam com o fechamento do ciclo laboral dos servidores em processo de aposentadoria para que ocorra de forma mais acolhedora, para que eles se sintam mais valorizados e recebam o reconhecimento pelo serviço e dedicação prestados à instituição ao longo dos anos;
 - l) Realizar o acompanhamento dos servidores que se aposentaram por até 5 anos, a fim de verificar o impacto do programa após a aposentadoria e avaliar as metas do programa foram alcançadas, bem como contribuir para a adaptação dos participantes nessa nova etapa. Nesse mesmo contexto, promover eventos e encontros dos servidores que participaram do curso para estimular trocas entre eles, bem como para incentivar a discussão sobre o planejamento da aposentadoria (daqueles servidores que ainda não se aposentaram) e auxiliar os participantes aposentados nesse período de transição (FRANÇA; SOARES, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa ocupou-se de estudar o Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo, com o intuito de responder à questão de pesquisa referente às suas contribuições para o planejamento e para o processo de aposentadoria dos servidores públicos da referida universidade e maneiras que poderiam torná-lo mais efetivo.

Para tanto, nesta seção, serão retomados os objetivos da pesquisa, analisadas as contribuições gerais dos resultados obtidos, a metodologia adotada e o produto técnico produzido como resultado da pesquisa.

Ademais, serão tratadas a aderência, replicabilidade, inovação, complexidade e ênfase da pesquisa. Por fim, serão propostas sugestões para pesquisas futuras a partir do estudo realizado.

5.1 RESGATE DOS OBJETIVOS

Diante da problemática levantada, com vistas de responder à questão norteadora da pesquisa, foi traçado o objetivo geral de compreender o impacto do Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria da Ufes em seus participantes, sob a perspectiva dos servidores que dele participaram, que foi desdobrado nos seguintes objetivos específicos:

- a) Analisar a ação e o alcance do Programa de Preparação para Aposentadoria existente na Ufes;
- b) Identificar as contribuições, ou não, do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) no planejamento e no processo de aposentadoria dos participantes do programa;
- c) Propor um instrumento de intervenção com a finalidade de sugerir melhorias para o Programa de Preparação para Aposentadoria, caso se verifique a necessidade.

Em relação ao primeiro objetivo específico, pode-se afirmar que foi atendido, vez que, com base no levantamento das informações públicas do programa obtidas no

site da Progep/Ufes e nas entrevistas realizadas com a coordenadora do PPA e com os participantes entrevistados, aposentados ou não, pode-se verificar o funcionamento do programa, os seus objetivos e suas peculiaridades. Além disso, verificou-se também que o programa inicialmente possuía um público alvo voltado aos servidores que se encontravam em vias de se aposentar e, a partir de 2019, passou a atrair servidores mais jovens, com vista de se planejarem com mais antecedência para esse momento.

No que se refere ao segundo objetivo específico, verifica-se que foi cumprido em sua totalidade, por meio da análise das entrevistas realizadas com os participantes do curso, os quais alegaram inúmeras contribuições do PPA para o planejamento e para o processo de aposentadoria.

Quanto ao terceiro objetivo específico, entende-se que também foi totalmente atendido, uma vez que a partir da análise dos dados, realizadas com base nas entrevistas e nas bibliografias que foram utilizadas como referenciais teóricos, verificou-se que, embora o programa seja bem avaliado por todos os entrevistados, há alguns pontos que podem ser melhorados. Dessa forma, o instrumento de intervenção será proposto por meio do produto técnico elaborado.

Como limitação desta pesquisa, no que se refere às entrevistas com os participantes pode-se citar o perfil da amostra, o qual teve uma baixa adesão de participantes, uma vez que a população pesquisada perfaz o total de 68 (sessenta e oito) servidores, aposentados ou não, e, apesar dos esforços empreendidos, somente 23 (vinte e três) participaram da pesquisa, sendo 6 (seis) aposentados e 17 (dezessete) não aposentados. Apesar dessa baixa adesão, entende-se que esta situação não interfere no cumprimento dos objetivos.

Por fim, pode-se entender como outra limitação do estudo o mesmo ter sido realizado em apenas uma instituição de ensino, a Ufes, o que implica em uma restrição amostral a apenas uma instituição de ensino, dificultando, assim, a generalização dos resultados em uma escala mais ampla. No entanto, essa restrição possibilitou o aprofundamento dos estudos da realidade institucional.

5.2 CONTRIBUIÇÕES GERAIS

Ao final desta pesquisa pode-se dizer que os resultados obtidos são relevantes para a instituição pesquisada uma vez que evidenciam a qualidade do PPA institucional existente, mas também sinalizam a possibilidade de seu aprimoramento, vez que a avaliação realizada por seus participantes embora positiva, apresentou diversas sugestões que podem ser implementadas com vistas a sua melhoria.

Assim, a disponibilização dos resultados deste estudo pode ser útil tanto para futuras pesquisas nesta e em outras instituições, quanto para sua implementação prática nos PPAs desta e em outras instituições. Por fim, como contribuição prática à gestão pública, tais resultados estarão disponíveis na forma de um Relatório Técnico Conclusivo a ser disponibilizado para a instituição pesquisada.

5.3 PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

Considerando os resultados obtidos com base na análise dos dados, foi possível elaborar um diagnóstico da situação estudada. Esse diagnóstico possibilitou propor recomendações com o objetivo de aprimoramento do programa objeto de estudo.

Assim, o produto técnico resultante desta pesquisa consiste em um relatório técnico conclusivo no formato de ferramenta gerencial contendo sugestões para o aprimoramento do programa (Apêndice A).

5.4 CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS

A presente pesquisa empregou instrumentos metodológicos já padronizados e experimentados, como a análise de dados públicos e a realização de entrevistas com base em roteiro semiestruturado.

5.5 ADERÊNCIA

Considerando que a pesquisa foi realizada na Universidade Federal do Espírito Santo, a dissertação encontra-se inserida no contexto da Administração Pública.

Por visar a área de apoio à gestão de pessoas, ela se enquadra na Linha de Pesquisa 2 – Tecnologia, inovação e operações no setor público – do Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da Ufes, dentro da qual se encontra o Projeto Estruturante 3 – Ações e programas finalísticos e de apoio/suporte ao governo, que abrange a temática trabalhada.

5.6 REPLICABILIDADE

A presente pesquisa pode ser replicada em outras instituições públicas que possuem um programa similar ao do presente estudo, inclusive como um estudo comparativo da presente pesquisa com situações semelhantes das demais IFES, com o objetivo de se verificar como e se essas instituições realizam o acompanhamento dos participantes do programa após a sua participação.

Ainda, a metodologia utilizada na presente dissertação proporciona uma adaptabilidade para a realização de pesquisas semelhantes em outras instituições, utilizando os mesmos objetivos.

5.7 INOVAÇÃO

A inovação pode ser vista na avaliação de um programa existente na Instituição estudada, considerando que a mesma ainda não havia sido realizada. Dessa forma, entende-se que pode considerar o resultado com baixo grau de inovação, uma vez que a Universidade já possui o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) há alguns anos, porém não havia sido realizada uma avaliação com os participantes desse programa no âmbito desta Universidade.

5.8 COMPLEXIDADE

Tendo em vista os conhecimentos necessários ao desenvolvimento da pesquisa e à elaboração do produto técnico-tecnológico, pode-se considerar que o nível de complexidade da dissertação situa-se em grau baixo, uma vez que se baseou em

alteração/adaptação de conhecimentos já existentes, e foi executada apenas na Universidade Federal do Espírito Santo.

5.9 ÊNFASE

A dissertação apresentou ênfase prática, uma vez que a pesquisa teve como objeto uma Instituição Pública Federal de Ensino e se desenvolveu com base na realidade dessa instituição, com a finalidade de sugerir melhorias específicas para a situação estudada.

5.10 SUGESTÃO PARA TRABALHOS FUTUROS

A presente discussão não possui a pretensão de esgotar os estudos sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) da Ufes, podendo ser visto como um ponto de partida para outras inúmeras análises.

Assim, sugere-se para trabalhos futuros que seja realizada pesquisa envolvendo aposentados que não participaram do PPA em contraposição aos que participaram, identificando os motivos de não terem participado e com a finalidade de verificar a existência de benefícios do programa após a aposentadoria aos que participaram.

Ademais, como há carreiras diversas na universidade, quais sejam, técnicos-administrativos e docentes, também se sugere como pesquisa futura, estudo aprofundado envolvendo o impacto do PPA na preparação para a aposentadoria de cada uma delas.

Ainda, tendo em vista que alguns participantes aposentados alegaram terem realizado o curso pouco tempo antes de se aposentar, sugere-se que seja realizada pesquisa com participantes que realizaram o curso com antecedência suficiente para preparar a sua aposentadoria.

Por fim, no que tange às outras IFES, sugere-se que sejam realizados estudos semelhantes para analisar a eficácia dos programas sob a percepção dos servidores participantes, em comparação com o presente estudo do tema.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Arthur Schneider; PIMENTEL, Luiza Camporez; SOARES, Marison Luiz; NASCIMENTO-E-SILVA, Daniel. The operational steps of the evaluation processes: a balance of the literature. **Research, Society and Development**, [S. l.], v. 11, n. 12, p. e362111234288, 2022. DOI: 10.33448/rsd-v11i12.34288. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/34288>. Acesso em: 23 mar. 2023.

ALVARENGA, Líria Nubia; KIYAN, Luciana; BITENCOURT, Bianca; WANDERLEY, Kátia da Silva. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, n. Rev. esc. enferm. USP, 2009 43(4), p. 796–802, dez. 2009.

AMADO, Frederico. **Curso de direito e processo previdenciário**. 12 ed. Salvador: Juspodivm, 2020. 1840 p.

ANTUNES, Marcos Henrique; SOARES, Dulce Helena Penna; MOREÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo. O processo de desligamento laboral: vivências narradas por casais aposentados. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 793-811, set. 2018. Quadrimestral. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/40449/28217>. Acesso em: 30 jun. 2022.

ANTUNES, Marcos Henrique; SOARES, Dulce Helena Pena; SILVA, Narbal. Orientação para aposentadoria nas organizações: Histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com gestão do conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 43–63, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do trabalho**. 2 ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009. 280 p.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011. 281 p. 3ª reimpressão da 1ª edição.

BOEHS, Samantha de Toledo Martins; SILVA, Narbal. Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. **Rev. bras. orientac. prof**, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 141-153, dez. 2017. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902017000200003&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 01 mar. 2023.

BRASIL. **Constituição (1824)**. Constituição Política do Império do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 556, de 25 de junho de 1850. Código Comercial**. COLLEÇÃO DAS LEIS DO IMPÉRIO DO BRASIL DE 31/12/1850 1850. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm. Acesso em: 13 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 4.682 de 24 de janeiro de 1923**. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no paiz, uma caixa de aposentadoria e

pensões para os respectivos empregados. Coleção das Leis Brasileiras. Rio de Janeiro, 24 jan. 1923. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto de 1º de Outubro de 1821, de 01 de outubro de 1821.** Determina provisoriamente a forma de Administração Política e Militar das Províncias do Brasil. **Coleção de Leis do Império do Brasil.** Palácio das Côrtes, 29 set. 1821. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dim/DIM-01-10-1821.htm#:~:text=DIM%2D01%2D10%2D1821&text=Determina%20provisoriamente%20a%20f%C3%B3rma%20de,alem%20Mar%20em%20Africa%2C%20etc.. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 3.397, de 24 de novembro de 1888.** Fixa a Despesa Geral do Imperio para o exercicio de 1889 e dá outras providencias. Coleção de **Leis do Império do Brasil de 1888.** Palácio do Rio de Janeiro, 24 nov. 1888. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3397.htm. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.912-A de 26 de março de 1888.** Reforma os Correios do Imperio. Coleção de Leis do Império do Brasil, Palacio do Rio de Janeiro, 26 mar. 1888. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-9912-a-26-marco-1888-542383-publicacaooriginal-50955-pe.html>. Acesso em: 24 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 221, de 26 de fevereiro de 1890.** Concede aos empregados da Estrada de Ferro Central do Brazil direito á aposentadoria. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-221-26-fevereiro-1890-523613-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 565, de 12 de julho de 1890.** Concede aos empregados de todas as estradas de ferro geraes da Republica direito de aposentadoria. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-565-12-julho-1890-532108-publicacaooriginal-68829-pe.html>. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Constituição (1891).** Nós, os representantes do povo brasileiro, reunidos em Congresso Constituinte, para organizar um regime livre e democrático, estabelecemos, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3.724, de 15 de janeiro de 1919.** Regula as obrigações resultantes dos accidentes no trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1910-1919/decreto-3724-15-janeiro-1919-571001-publicacaooriginal-94096-pl.html>. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.019, de 20 de dezembro de 1926.** Estende o regimen do decreto legislativo n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, a outras emprezas. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html>. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.485, de 30 de junho de 1928.** Crêa caixas de aposentadorias e pensões para o pessoal não contractado pertencente ás emprezas particulares que exntoram os serviços telegraphicos e radio-telegraphicos. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5485-30-junho-1928-562355-publicacaooriginal-86343-pl.html>. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.128, de 31 de dezembro de 1926.** Reorganiza o montepio dos funcionarios publicos civis da União. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5128-31-dezembro-1926-563812-publicacaooriginal-87861-pl.html>. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 20.465, de 01 de outubro de 1931.** Reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20465-1-outubro-1931-500674-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.713, de 28 de outubro de 1939.** Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1713-28-outubro-1939-411639-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960.** Dispõe sôbre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l3807.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 48.959-A, de 19 de setembro de 1960.** Aprova o Regulamento Geral da Previdência Social. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-48959-a-19-setembro-1960-388618-publicacaooriginal-55563-pe.html#:~:text=Aprova%20o%20Regulamento%20Geral%20da,vista%20o%20disposto%20no%20art..> Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 72, de 21 de novembro de 1966.** Unifica os Institutos de Aposentadoria e Pensões e cria o Instituto Nacional de Previdência Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/del0072.htm#:~:text=DECRETO%2DLEI%20N%C2%BA%2072%2C%20DE,1965%2C%20combinado%20com%20o%20art.. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 367, de 19 de dezembro de 1968.** Dispõe sôbre a contagem do tempo de serviço dos funcionários públicos civis da União e das Autarquias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0367.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Constituição (1988).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 99.350, de 27 de junho de 1990.** Cria o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) define sua estrutura básica e o Quadro Distributivo de Cargos e Funções do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores de suas Unidades Centrais e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d99350.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998**. Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9717.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003**. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005**. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 70, de 29 de março de 2012**. Acrescenta art. 6º-A à Emenda Constitucional nº 41, de 2003, para estabelecer critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela Emenda Constitucional. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc70.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. [S. l.], 4 jan. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 14 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003**. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 14 jul. 2022.

BRASIL. **Portaria Ministerial nº 12, de 20 de novembro de 2018**. Institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria. 223. ed. Diário Oficial da União, 21 nov. 2018. Seção 1, p. 161-161. Órgão: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51058639/do1-2018-11-21-portaria-n-12-de-20-de-novembro-de-2018-51058368. Acesso em: 30 maio 2022.

BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho. **A significação do trabalho e da aposentadoria**: o caso dos servidores da universidade federal de viçosa. 2011. 156 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Economia Doméstica, Economia Familiar; Estudo da Família; Teoria Econômica e Educação do Consumidor, Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2011. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/3381>. Acesso em: 21 jun. 2022.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 23 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. 1216 p.

COSTA, Amarilis Maria Muscari Riani. **O significado da aposentadoria para os servidores públicos**: o caso de uma universidade. 2014. 131 f. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/12453>. Acesso em: 23 jun. 2022.

COSTA, José Luiz Riani; COSTA, Amarilis M. Muscari Riani; FUZARO JUNIOR, Gilson (org.). **O que vamos fazer depois do trabalho?** reflexões sobre a preparação para aposentadoria. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016. 153 p. [online]. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/n8k9y>. Acesso em: 15 abr. 2022.

CUNHA, L. **As (IN) constitucionalidades das regras para concessão da aposentadoria especial trazidas pela EC 103/2019**. REVISTA BRASILEIRA DE DIREITO SOCIAL, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 50–70, 2021. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/143>. Acesso em: 9 maio 2022.

EKERDT, D. J.. Frontiers of Research on Work and Retirement. **The Journals Of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, [S.L.], v. 65, n. 1, p. 69-80, 14 dez. 2009. Oxford University Press (OUP).

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010. 2272 p. Coordenação: Marina Baird Ferreira, Margarida dos Anjos.

FÔLHA, Fernando Antônio Silva; NOVO, Luciana Florentino. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. **XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul**. Florianópolis, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/26133>. Acesso em: 11 maio 2022.

FÔLHA, Fernando Antônio Silva; NOVO, Luciana Florentino. Importância da Preparação à Aposentadoria: a fala de servidores da UFPEL. **X Colóquio Internacional sobre Gestión Universitária en America del Sur**. Mar del Plata, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/96987>. Acesso em: 11 maio 2022.

FRAIMAN, ANA PERWIN. **Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa**. REVISTA FUNDOS DE PENSÃO, SÃO PAULO, n. 292, p. 41, Março. 2004.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. **Repensando aposentadoria com qualidade**: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro: Crde/Unati/Uerj, 2002. 55 p. Ebook. Disponível em: <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/eletroni.htm>. Acesso em: 12 maio 2022.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; CARNEIRO, Verônica Lopes. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em resende (rj). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, [S.L.], v. 12, n. 3, p. 429-447, dez. 2009. FapUNIFESP (SciELO).

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; LEITE, Soniárlei Vieira; SIMÕES, Fabrícia Prado; GARCIA, Thaysa; ATALIBA, Patrick. Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. **Revista Kairós: Gerontologia**, [S.L.], v. 22, n. 1, p. 59-80, 30 mar. 2019. Pontifical Catholic University of Sao Paulo (PUC-SP).

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/PSPnS6JFDmX453bF6ZDtR9d/?lang=pt>. Acesso em: 23 jun. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002. 175 p.

HERDY, J. S. Envelhecimento: Aposentadoria e Velhice – Fases Da Vida. **GIGAPP Estudios Working Papers**, v. 7, n. 150-165, p. 242-260, 2 abr. 2020.

KAUARK, Fabiana; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da pesquisa**: guia prático. Itabuna: Via Litterarum, 2010. 89 p. Disponível em: <http://www.pgcl.uenf.br/acervo?nome=metodologia+da+pesquisa>. Acesso em: 22 maio 2022.

KERTZMAN, Ivan. **Curso Prático de Direito Previdenciário**. 17 ed. Salvador: Juspodivm, 2019. 816 p.

KRAWULSKI, Edite; BOEHS, Samantha de Toledo Martins; CRUZ, Karla de Oliveira e MEDINA, Paloma Fraga. Docência voluntária na aposentadoria: transição entre o trabalho e o não trabalho. **Psicol. teor. prat.**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 55-66, abr. 2017. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872017000100004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 24 fev. 2023.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. 310 p. Disponível em: http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view. Acesso em: 22 maio 2022.

LIMA, Andressa Vicente. Envelhecimento e a Preparação para a Aposentadoria e a cessação do Trabalho. **Revista Longeviver**, São Paulo, v. 9, n. III, p. 116-121, mar 2021. Trimestral. Disponível em: <https://revistalongeviver.com.br/index.php/revistaportal/article/viewFile/876/936>. Acesso em: 20 jun. 2022.

LIMA, Anna Karenyna Guedes de Moraes; MÁXIMO, Thaís Augusta; BARBOSA Jessika Sonaly Vasconcelos. Capítulo 5. **Trabalho, Aposentadoria e Subjetividade**. Psicologia social e do trabalho: Questões e Desafios Contemporâneos. Editora UFPB, 2016.

MARRA, Adriana Ventola; SOUZA, Mariana Mayumi Pereira de; MARQUES, Antônio Luiz; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Significado do trabalho e envelhecimento**. Meaning of work and aging. Revista Administração em Diálogo ISSN 2178-0080. Programa de Estudos PósGraduados em Administração. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. RAD Vol.15, n.2, Mai/Jun/Jul/Ago.p.103-128. 2013.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de c. dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S.L.], v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. FapUNIFESP (SciELO).

MENDES, Márcia R.S.S. Barbosa; GUSMÃO, Josiane Lima de; FARO, Ana Cristina Mancussi e; LEITE, Rita de Cássia Burgos de O. **A situação social do idoso no Brasil: uma breve consideração**. Acta Paulista de Enfermagem, v. 18, n. Acta paul. enferm., 2005 18(4), out. 2005.

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, n. 4, p. 541-550, dez. 2011.

MORI, Marcos Massanobu. Aposentadoria e trabalho: Investigação sobre a (re)inserção do idoso no mercado de trabalho". 120 f. 2006. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/12482>. Acesso em: 21 jun. 2022.

MORIN, Estelle M.. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, [S.L.], v. 41, n. 3, p. 08-19, set. 2001. FapUNIFESP (SciELO).

MURTA, Sheila Giardini; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; SEIDL, Juliana. **Programas de educação para aposentadoria**: como planejar, implementar e avaliar. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. 320 p.

NUNES, Cristiane Oliveira Alves Telles. Programa de preparação de planos de vida para aposentadoria: avaliação de necessidades, processo e efeitos. 2015. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de São Carlos, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/10888?show=full>

PAIVA, Vilma Maria Barreto. A velhice como fase do desenvolvimento humano. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 4, n.1, 1986, p. 15-23.

PAZZIM, Tanise Amália; MARIN, Angela. Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional. **Rev. bras. orientac. prof**, Florianópolis, v. 17, n. 1, p. 91-101, jun. 2016. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000100010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 14 maio 2022.

PEREIRA, Raissa Cristina; EVANGELISTA, Renata Alessandra; BUENO, Alexandre de Assis.; LIMA, Ivone Rodrigues. A aposentadoria sob o olhar de servidores públicos na área da educação. **SER Social**, [S. l.], v. 24, n. 50, p. 203–222, 2022. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/31854. Acesso em: 24 fev. 2023.

PRAZERES, Lílian Guerra. **O efeito da Reforma da Previdência na decisão da aposentadoria voluntária: uma análise multimétodo com os servidores do IFPE**. 2020. 81 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Políticas Públicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/39045>. Acesso em: 10 maio 2022.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; COSTA, Ana Flávia Moniz; CARDOSO, Valéria Maria Lima; MACHADO, Brenda Barros. "Se você se aposentar e não continuar tendo prazer na vida, você vai se aposentar pra quê?": um estudo sobre o trabalho de docentes aposentados de uma IFES. **Trabalho (En)Cena**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 323–343, 2019. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/5568>. Acesso em: 1 mar. 2023.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos; LEDA, Denise Bessa. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estud. pesqui. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, dez. 2004. Disponível em

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 17 fev. 2023.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012. 168 p.

SANTOS, Maria de Fátima de Souza. Velhice: uma questão psico-social. **Temas psicol.**, Ribeirão Preto, v. 2, n. 2, p. 123-131, ago. 1994. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1994000200013&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 21 jun. 2022.

SEIDL, Juliana; LEANDRO-FRANCA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini. Avaliação de impacto e suporte de um curso de preparação para aposentadoria. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 18, n. 4, p. 494-502, dez. 2018. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572018000400006&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 26 jan. 2023.

SHIBATA, L. H. **Em busca de um novo caminho: o pós-carreira como oportunidade de realização de potencialidades**. 2006. 174 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/15503>. Acesso em: 21 jun. 2022

SILVA, Letícia Fernandes Albuquerque da. **A aposentadoria do servidor público e Reforma da Previdência**. Rio de Janeiro: Labuta - Laboratório UERJ de Trabalho e Previdência, 21 jan. 2020. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2020/01/21/a-aposentadoria-do-servidor-publico-e-reforma-da-previdencia/>. Acesso em: 8 maio 2022.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UFES – UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional Ufes 2015-2019**. Disponível em: <https://proplan.ufes.br/planejamento-pdi-2015-2019/apresentacao>. Acesso em: 14 mar. 2022a.

UFES – UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional. **Plano de Desenvolvimento Institucional Ufes 2021-2030**. Disponível em: <https://proplan.ufes.br/plano-desenvolvimento-institucional-pdi-2021-2030>. Acesso em: 30 mar. 2022b.

UFES – UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Manual de Procedimentos**. Disponível em: <https://progep.ufes.br/manual-de-procedimentos>. Acesso em: 25 abr. 2022c.

UFES – UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Aposentadoria Voluntária**. Disponível em: <https://progep.ufes.br/manual-procedimentos/aposentadoria-voluntaria>. Acesso em: 25 abr. 2022d.

UFES – UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Aposentadoria Compulsória**. Disponível em: <https://progep.ufes.br/manual-procedimentos/aposentadoria-compulsoria>. Acesso em: 25 abr. 2022e.

UFES – UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas. **Aposentadoria por Incapacidade**. Disponível em: <https://progep.ufes.br/manual-procedimentos/aposentadoria-por-incapacidade>. Acesso em: 25 abr. 2022f.

YIN, Robert K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016. Tradução: Daniel Bueno. E-PUB.

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

ZANELLI, José Carlos. SILVA, Narbal. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. Florianópolis: Editora Insular, 1996. 112p.

ZANELLI, José Carlos. SILVA Narbal. SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: Construção de Projetos para o Pós-Carreira**. São Paulo: Editora Artmed SA, 2010. 143p. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536323619/>. Acesso em: 22 maio 2022.

ZANELLI, José Carlos. Processos Psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 329-340, dez. 2012. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 06 jul. 2022.

ZEFERINO, Arlindo Aparecido dos Reis. **Aposentadoria. E agora?** significados, expectativas e dificuldades no processo de aposentadoria de servidores federais. 2018. 85 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Administração, Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://locus.ufv.br//handle/123456789/27439>. Acesso em: 27 fev. 2023.

ANEXOS

ANEXO A - TERMO DE ANUÊNCIA DA INSTITUIÇÃO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

TERMO DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins que estamos de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado “PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO ENTRE 2017 E 2021: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES PARTICIPANTES”, sob a coordenação e a responsabilidade dos pesquisadores Prof. Dr. Marison Luiz Soares e Luiza Camporez Pimentel, respectivamente, e assumimos o compromisso de apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa a ser realizada nessa instituição, após a devida aprovação no Sistema CEP/CONEP. Nosso apoio será na oferta de informações das turmas (nome da ação, período de execução, carga horária e número de participantes) e dos participantes (apenas os nomes completos).

Vitória/ES, 31 de agosto de 2022.

Alexandre Severino Pereira

Alexandre Severino Pereira
Diretor de Desenvolvimento de Pessoas





Datas e horários baseados em Brasília, Brasil
Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)
 Certificado de assinaturas gerado em
31/08/2022 às 15:18:16



Termo de Anuência
 Data e Hora de Criação: 31/08/2022 às 15:16:29
Documentos que originaram esse envelope:
 - Termo de Anuência.docx (Documento Microsoft Word) - 1 página(s)

Hashs únicas referente à esse envelope de documentos
 [SHA256]: 404dd91cacec9f7ea8efb5497b731f61becf7ee44b4cdb01ce671fef6d4ed87
 [SHA512]: 937691c38fe18d40613c2c7f42cf1a9efea518eaa7e42ffa5a2231217cbc68161690c9fc6eafbc1cc12d1dc527a556379e2f3020c66c8ce0eaa217e131a5d0d3



Lista de assinaturas solicitadas e associadas à esse envelope



ASSINADO - Alexandre Severino Pereira (alexandre.pereira@ufes.br)
 Data/Hora: 31/08/2022 - 15:18:16, IP: 200.137.65.100, Geolocalização: [-20.287242, -40.302630]
 [SHA256]: 315f096ca07cf5f120961d8cbc9a61012e3d0cdc124ea1422f5b1f609836b6863

Alexandre Severino Pereira

Histórico de eventos registrados neste envelope

- 31/08/2022 15:18:16 - Envelope finalizado por alexandre.pereira@ufes.br, IP 200.137.65.100
- 31/08/2022 15:18:16 - Assinatura realizada por alexandre.pereira@ufes.br, IP 200.137.65.100
- 31/08/2022 15:18:06 - Envelope visualizado por alexandre.pereira@ufes.br, IP 200.137.65.100
- 31/08/2022 15:17:53 - Envelope registrado na Blockchain por alexandre.pereira@ufes.br, IP 200.137.65.100
- 31/08/2022 15:17:52 - Envelope encaminhado para assinaturas por alexandre.pereira@ufes.br, IP 200.137.65.100
- 31/08/2022 15:16:34 - Envelope criado por alexandre.pereira@ufes.br, IP 200.137.65.100




Documento em conformidade com o padrão de assinatura digital ICP-Brasil e
 validade de acordo com o Instituto Nacional de Tecnologia da Informação

Os registros de assinatura presentes nesse documento pertencem única e exclusivamente a esse envelope.
 Documento final gerado e certificado por **Universidade Federal do Espírito Santo**



APÊNDICES

APÊNDICE A - PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO

O Produto Técnico/Tecnológico se encontra na página seguinte.



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



**LUIZA CAMPOREZ PIMENTEL
Prof. Dr. MARISON LUIZ SOARES**

**RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO:
SUGESTÕES PARA APRIMORAMENTO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO
PARA APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

VITÓRIA – ES
2023



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 Conclusivo: Sugestões para Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo	
Autores do PTT	
1. Luiza Camporez Pimentel (Egresso)	Orcid: https://orcid.org/0000-0002-8622-2733
2. Prof. Dr. Marison Luiz Soares (Orientador)	Orcid: https://orcid.org/0000-0003-3269-9365
Instituição estudada	
Universidade Federal do Espírito Santo	
Recebimento do Produto Técnico/Tecnológico	
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/Progep/Ufes)	
Setor/Função do recebimento	
Diretor de Desenvolvimento de Pessoas (DDP/Progep)	
Dados do egresso	
Nome da Instituição do discente/egresso- Origem da Vaga (x) UFES () Conveniada () Demanda Social	
Universidade Federal do Espírito Santo	
Vínculo/Setor de trabalho do discente/egresso: SUCC/CCJE	
Título da dissertação que deu origem ao Produto Técnico/Tecnológico	
Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo entre 2017 e 2021: Uma Análise da Percepção dos Servidores Participantes	
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/PGGP/disserta%C3%A7%C3%B5es-defendidas	
E-mail: luizacamporez@hotmail.com	
Matrícula do egresso no PPGGP: 2021130913	Data da titulação: 03/05/2023
Palavras-chave: Gestão Pública. Ufes. Aprimoramento. Programa de Preparação para Aposentadoria.	



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



Vitória, 10 de maio de 2023.

Ao Diretor de Desenvolvimento de Pessoas
Alexandre Severino Pereira
Universidade Federal do Espírito Santo

Assunto: Entrega de produto técnico

Sr. Diretor,

Eu, Luiza Camporez Pimentel, tendo sido aprovada no processo seletivo para cursar o Mestrado Profissional em Gestão Pública, oferecido pela Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), após a obtenção do título de Mestre, encaminho o produto técnico/tecnológico, em sua versão final para depósito no repositório institucional, denominado - **Relatório Técnico Conclusivo: Sugestões para Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo** - resultante da pesquisa de conclusão de curso, desenvolvido sob a orientação do Prof Dr. Marison Luiz Soares.

Atenciosamente,

Documento assinado digitalmente
gov.br LUIZA CAMPOREZ PIMENTEL
Data: 10/05/2023 16:35:57-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Luiza Camporez Pimentel
Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em
Gestão Pública- PPGGP- UFES
Universidade Federal do Espírito Santo

Documento assinado digitalmente
gov.br MARISON LUIZ SOARES
Data: 10/05/2023 23:07:54-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Marison Luiz Soares
Prof. 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 Conclusivo: Sugestões para Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo, que teve como origem os resultados da dissertação desenvolvida por Luiza Camporez Pimentel, no Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes), orientada pelo Prof. Dr. Marison Luiz Soares. O resultado consiste em um anteprojeto para a universidade federal estudada, que pode ser aproveitada por outras instituições federais de ensino, com a finalidade de aprimorar o Programa de Preparação para Aposentadoria existente. Ao ser implantado, o anteprojeto poderá propiciar melhorias para os participantes do programa institucional, ampliando a divulgação e o acesso ao curso, estimulando a participação dos servidores de todas as idades a adquirir conhecimentos que permitirão planejar a vida e a aposentadoria com qualidade, reduzindo os aspectos negativos desencadeados pelo processo de aposentadoria, como depressão, endividamento, etc.

Vitória/ES, 10 de maio de 2023.

Alexandre Severino Pereira
Diretor de Desenvolvimento de Pessoas



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

PROTOCOLO DE ASSINATURA



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por
CRISTIANNE PEREIRA CUNHA - SIAPE 1652248
Diretor de Desenvolvimento de Pessoas em exercício
Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas - DDP/PROGEP
Em 18/05/2023 às 16:51

Para verificar as assinaturas e visualizar o documento original acesse o link:
<https://api.lepisma.ufes.br/arquivos-assinados/713863?tipoArquivo=O>

1. INTRODUÇÃO

O produto técnico/tecnológico (PPT) aqui apresentado é resultante da dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). Ele foi desenvolvido dentro da área da administração pública e em virtude da lacuna deixada sobre o acompanhamento do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), ou seja, a avaliação do programa em até 5 anos após a participação nele, conforme prescrito por diversas autoridades no tema.

O PPA, de forma sintetizada, atua como forma de amenizar os impactos das mudanças de vida de um indivíduo que, após longos anos de trabalho, se vê aposentado, e atua durante a carreira para que esse indivíduo se prepare financeira, emocional, familiarmente, etc, para essa fase.

Assim, o PTT foi desenvolvido como resultado de uma análise da percepção dos servidores que participaram do PPA da Ufes, aposentados ou não, buscando colaborar com a melhoria do curso.

2. TIPO DO PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO OBTIDO

Relatório técnico conclusivo como ferramenta gerencial: Sugestões de Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo, que consiste em um instrumento de intervenção.

3. SITUAÇÃO ENCONTRADA ANTES DA PESQUISA

Verificou-se que na Ufes existe um Programa de Preparação para Aposentadoria institucional, ofertado para seus servidores, conduzido pela mesma equipe desde 2014. Desde a sua criação, o PPA da Ufes passou por algumas reformulações, inclusive envolvendo mudança de nome, e atualmente é chamado de Planejamento de Vida e Aposentadoria.

Uma das mudanças realizadas no curso foi o atendimento à orientação do art. 5º, inciso I, da Portaria 12/2018 SGP/MP, que recomenda que o PPA seja ofertado a participantes de todas as idades e não apenas àqueles que estão prestes a se aposentar. Essa mudança de idade dos participantes indica que o objetivo do curso é

contribuir para um planejamento de vida e de aposentadoria a longo prazo, para que esta última ocorra de forma tranquila no futuro.

Verificou-se que, em relação ao PPA da Ufes, não havia sido realizado o acompanhamento dos participantes após a participação no curso, de forma a contribuir para a realização de seus planos e para o aprimoramento do programa.

4. OBJETIVOS/FINALIDADE DO PRODUTO TÉCNICO/ TECNOLÓGICO

O PTT foi desenvolvido com o intuito de fornecer um anteprojeto que, ao ser implantado, poderá propiciar melhorias para os participantes do programa institucional, ampliando a divulgação e o acesso ao curso, estimulando a participação dos servidores de todas as idades a adquirir conhecimentos que permitirão planejar a vida e a aposentadoria com qualidade, reduzindo os aspectos negativos desencadeados pelo processo de aposentadoria, como depressão, endividamento, etc.

5. METODOLOGIA UTILIZADA

A pesquisa foi realizada na Universidade Federal do Espírito Santo, com o intuito de analisar o Programa de Preparação para Aposentadoria institucional sob a perspectiva dos servidores com a finalidade de sugerir melhorias ao programa conforme as sugestões dos participantes. Realizou-se primeiramente uma análise das informações institucionais publicadas nas páginas eletrônicas da Ufes, a fim de compreender o funcionamento do PPA. Posteriormente foram realizadas entrevistas com servidores que participaram das turmas entre 2017 e 2021. O projeto passou pelo Comitê de Ética, mantendo-se o sigilo dos participantes, que assinaram o TCLE. Os dados foram tratados de forma qualitativa, utilizando-se a análise de conteúdo.

6. CONTRIBUIÇÕES GERAIS

O anteprojeto elaborado se encontra em atendimento ao previsto no PDI da instituição estudada para o período de 2015-2019, alinhado ao Projeto Estratégico 3 – Aperfeiçoamento do Programa de Preparação para Aposentadoria, da Estratégia 2 (p. 62 e 63), vez que o PTT foi elaborado com o intuito de buscar o aprimoramento do PPA. Também atende ao PDI de 2021-2030 que afirma que a Portaria 12/2018-SGP/MP, que institui diretrizes gerais para a promoção da educação para

aposentadoria do servidor federal, deve ser base para as políticas de promoção à saúde e qualidade de vida dos servidores da universidade. Dessa forma, o PTT contribui para o atendimento ao previsto nos últimos PDIs da Ufes.

7. CONTRIBUIÇÕES METODOLÓGICAS

O PTT foi elaborado seguindo uma abordagem convencional em termos de metodologia. O campo pesquisado seguiu padrões de pesquisa já conhecidos, com a realização de entrevistas e 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 uma universidade 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 pela instituição estudada, como por qualquer outra instituição pública que possua um Programa de Preparação para Aposentadoria.

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

O impacto realizado consiste no fato de a Universidade possuir um Programa de Preparação para Aposentadoria ofertado aos seus servidores de todas as idades que, apesar de ser visto como muito bom, pode ser aprimorado. Dessa forma, nesse aspecto, considera-se um baixo impacto, uma vez que, apesar de não haver pesquisa semelhante realizada na Ufes, foram encontrados trabalhos semelhantes nas buscas realizadas nas bases de dados disponibilizadas pela Capes em outras Instituições.

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 e, portanto, apresenta alto grau neste quesito.

12. ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

Por ter sido desenvolvido para uma instituição federal de ensino o PTT possui abrangência local, mas que pode ser aplicada em abrangência nacional, considerando as adaptações que podem ser realizadas ao contexto de cada organização.

13. COMPLEXIDADE

Este PTT apresenta baixo grau de complexidade, pois valeu-se de conhecimentos pré-estabelecidos que foram alterados e/ou adaptados ao combinar algumas ações já recomendadas em outros materiais, com outros pontos obtidos ao longo da elaboração da dissertação.

14. ASPECTOS INOVADORES

O presente PTT apresenta baixo grau de complexidade, uma vez utilizou-se conhecimentos pré-estabelecidos que foram alterados e/ou adaptados por meio da combinação de algumas ações recomendadas em outros materiais juntamente com as informações obtidas na elaboração da dissertação.

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, em razão do estudo ter sido realizado com foco em uma instituição pública de ensino superior com foco no aprimoramento do programa institucional de preparação para aposentadoria, o que contribui para a capacitação e para a qualidade de vida dos servidores da instituição, afetando, assim, indiretamente, toda a sociedade.

16. VÍNCULO COM O PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL OU PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Este PTT encontra respaldo no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes para o período de 2015-2019, alinhado ao Projeto Estratégico 3 – Aperfeiçoamento do Programa de Preparação para Aposentadoria, da Estratégia 2 (p. 62 e 63). Também encontra respaldo no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes que compreende o período entre 2021-2030, no qual prevê que

as políticas de promoção à saúde e qualidade de vida para os servidores docentes e técnico-administrativos são construídas tendo por base as seguintes diretrizes: (...) a Portaria nº 12/2018-SGP/ MP, que institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal (p. 88).

PDI 2015-2019 disponível em: <https://proplan.ufes.br/planejamento-pdi-2015-2019/apresentacao>

PDI 2021-2030 disponível em: <https://proplan.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi-2021-2030>

17. FOMENTO

Este PTT foi desenvolvido com dados públicos disponíveis nos sites da universidade estudada, além de entrevistas realizadas de forma voluntária pelos participantes. Assim, este PTT foi desenvolvido sem a necessidade de recursos financeiros externos que o fomentassem.

18. REGISTRO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL

Este PTT apresenta uma proposta de intervenção para o Programa de Preparação para Aposentadoria de uma Instituição Federal de Ensino. Não há registro de propriedade intelectual associado a este PTT.

19. ESTÁGIO DA TECNOLOGIA

O PTT, encontra-se no formato de anteprojeto, a ser encaminhado para a instituição estudada. Enquanto proposta, pode-se dizer que foi finalizada.

20. TRANSFERÊNCIA DA TECNOLOGIA OU CONHECIMENTO

A transferência do conhecimento se dará com a entrega do produto técnico à instituição estudada.

21. AÇÕES NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAÇÃO DO PRODUTO

A relatório técnico conclusivo elenca uma série de recomendações, cabendo ao gestor interessado, portanto, implementar as ações que entender serem interessantes e possíveis no âmbito institucional. A implementação do produto se dá no recebimento do PTT e no estudo da viabilidade de ser aplicado no contexto da organização.

22. DESCRIÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO / TECNOLÓGICO: Divulgado / Institucionalizado

O PTT é apresentado a partir da próxima página.



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



RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO:

SUGESTÕES PARA O APRIMORAMENTO DO
PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA
APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

MESTRANDA: LUIZA CAMPOREZ PIMENTEL
ORIENTADOR: PROF. DR. MARISON LUIZ SOARES

SUGESTÕES PARA O APRIMORAMENTO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UFES COM BASE NO RESULTADO DA ANÁLISE DOS DADOS

O presente produto técnico/tecnológico, realizado em forma de relatório técnico conclusivo, objetiva formular propostas de intervenção com sugestões para o aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes, atualmente denominado de Planejamento de Vida e Aposentadoria, com base no aporte teórico e na análise das entrevistas realizadas com os servidores, aposentados e não aposentados, que participaram do programa entre 2017 e 2021. As entrevistas visaram compreender o alcance e as ações do programa relacionados às contribuições do programa no planejamento e no processo de aposentadoria desses servidores.

1) Situações Identificadas:

- a)** A divulgação do programa está sendo insuficiente para o alcance do PPA na comunidade acadêmica;
- b)** Ainda há incertezas sobre a proposta do programa devido ao seu nome (Planejamento de Vida e Aposentadoria).



Proposta de Intervenção:

Abranger novas formas para a divulgação e sensibilização do público-alvo estimulando a sua participação no programa, além da divulgação via e-mail institucional e site da Progep. Uma delas pode ser a realização de palestras informativas sobre a temática central abordada no programa e o seu funcionamento e objetivos, conforme prescrito por França (2002), uma vez que muitos servidores não acessam tais plataformas com regularidade. Somado a isso, tendo em vista que o nome do programa ainda gera dúvidas quanto à sua finalidade, a palestra informativa como forma de sensibilização seria uma forma de sanar essas questões e reduzir a morte amostral dos inscritos, após a entrevista preliminar, mencionada pela coordenadora do curso em sua entrevista. Desse modo, a diversificação da divulgação e a sensibilização para a participação no programa podem melhorar o seu alcance dentro da Universidade.



2) Situação Identificada no PPA: Dificuldade de lidar com as questões financeiras após a aposentadoria e interesse nesta temática por parte dos que não se aposentaram.

Proposta de Intervenção:

Reforçar, no conteúdo programático do PVA, a preparação e o planejamento financeiro para a aposentadoria, explorando esta temática em momentos diversos ao longo do curso, uma vez que, conforme os entrevistados afirmaram, os impactos financeiros são bastante relevantes na aposentadoria e, provocam, muitas vezes, o retorno dos aposentados ao mercado de trabalho para complementação de renda. Nesse mesmo contexto de planejamento financeiro, sugere-se, também, intensificar as informações sobre a Previdência Complementar - Funprespe (Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo).



3) Situação Identificada no PPA: Servidores com dificuldade de pensar na aposentadoria e se preparar para esse momento.



Proposta de Intervenção:

Identificar participantes que apresentem dificuldades no PVA, em quaisquer temáticas abordadas, principalmente no processo de desligamento da Universidade, e realizar um trabalho diferenciado com esses servidores, com um acompanhamento mais intenso, inclusive de forma individualizada, para que eles consigam absorver e assimilar as informações de forma efetiva e colocar em prática o planejamento realizado no decorrer do curso.



4) Situação Identificada no PPA: Poucas alternativas de se trabalhar o estresse presente tanto ao longo da carreira laboral quanto durante o processo de aposentadoria.

Proposta de Intervenção:

Incorporar no conteúdo programático as práticas integrativas como forma de combater o estresse provocado pelo trabalho e pela vida atribulada dos servidores, além de também colaborarem com o controle da ansiedade que pode ser desencadeada ao longo de toda a vida laboral e do processo de aposentadoria. Dessa forma, as práticas integrativas, como a biodança e a meditação, poderiam ser incorporadas de forma prática nas dinâmicas em grupo, para que os participantes conheçam tais práticas, aprendam-nas durante curso e possam dar continuidade ao longo da vida.



5) Situações Identificadas no PPA:

- a) Poucas turmas ofertadas por ano e, por consequência, baixo número de servidores inscritos;
- b) Servidores que não se identificam com as vivências grupais e preferem conteúdos mais informativos.



Proposta de Intervenção:

Elaborar e disponibilizar de maneira remota e “online”, na plataforma AVA da Ufes, um curso adaptado do PVA, de caráter informativo, no qual, além de desmistificar a aposentadoria, conste as informações mais objetivas abordadas pelo curso, como a Previdência, a Legislação, os impactos da aposentadoria em diversas áreas da vida e etc, ampliando, dessa forma, o acesso e o conhecimento da temática a todos os servidores interessados no assunto e que não conseguem realizar de forma presencial ou que não têm interesse em participar das dinâmicas em grupo promovidas pelo curso presencial.



6) Situações Identificadas no PPA:

- a) Insuficiência de cursos complementares à preparação para aposentadoria, com temáticas que contribuam e complementem o que foi trabalhado no PVA
- b) Inexistência ou insuficiência de cursos ofertados para os aposentados da Universidade que buscam atividades diversas após a aposentadoria.

Proposta de Intervenção:

Apresentar aos participantes do PVA ao final das palestras informativas, se já existentes, ou elaborar, caso não existam, cursos complementares à preparação para aposentadoria, ou seja, cursos cujas temáticas possam contribuir para a complementação dos temas já trabalhados ou atuar como uma forma de praticar o que foi planejado durante a preparação para aposentadoria. Nesse contexto, incluem-se cursos voltados para os servidores aposentados, para que tenham opções e possam realizar novas atividades no pós carreira.



7) Situação Identificada no PPA: Ausência de espaço físico próprio do PVA para a realização do curso e demais atendimentos permanentes.

Proposta de Intervenção:

Solicitar à Universidade um espaço físico próprio para a realização do programa, de maneira independente, que comporte adequadamente as dinâmicas realizadas durante o curso e que permita que seja realizado um trabalho de preparação para a aposentadoria e de acompanhamento de forma permanente e continuada. Nesse mesmo contexto, criar ou desenvolver uma sala de apoio na qual os servidores que estejam próximos de se aposentarem ou que já se aposentaram possam frequentar, ainda que não tenham realizado o curso, com a finalidade de realizar essa transição e suavizar o processo de desligamento com a universidade.



8) Situação Identificada no PPA: A maioria dos participantes que já se aposentaram afirmaram não ter iniciado as atividades planejadas durante o curso.

Propostas de Intervenção:

a) Reforçar a divulgação do PVA e a importância do planejamento para a aposentadoria para servidores de todas as idades, ou com pelo menos dois anos antes de se aposentarem, em cumprimento à Portaria 12/2018 SGP e à Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/94), respectivamente. Isso porque é necessário que haja tempo suficiente para se planejar e conseguir executar o planejamento.

b) Estimular a prática das temáticas trabalhadas na teoria, uma vez que muitos não têm acesso ou se sentem inseguros diante de situações e tecnologias desconhecidas, dificultando, portanto, que os participantes tenham autonomia e proatividade para realizar essas atividades sozinhos.



9) Situação Identificada no PPA: Carga horária do curso limitada para a realização de planejamentos que demandam profundas reflexões.

Proposta de Intervenção:

Ampliar a carga horária do curso, de modo que o planejamento realizado pelos participantes seja melhor refletido, delineado e absorvido, uma vez que se deve considerar que muitos servidores que se inscrevem no curso ainda não pensaram nesse planejamento e começam a fazê-lo apenas com os estímulos do programa. Nesse mesmo sentido, também se sugere que seja dado um maior espaçamento de tempo entre algumas temáticas trabalhadas no curso, principalmente nas que se referem a esse planejamento de longo prazo.



10) Situação Identificada no PPA: Insatisfação dos servidores com a forma que ocorre o desligamento do vínculo com a universidade.

Proposta de Intervenção:

Realizar ações que contribuam com o fechamento do ciclo laboral dos servidores em processo de aposentadoria para que ocorra de forma mais acolhedora, para que eles se sintam mais valorizados e recebam o reconhecimento pelo serviço e dedicação prestados à instituição ao longo dos anos.



11) Situação Identificada no PPA:

- a)** Insuficiência na etapa de acompanhamento após a aposentadoria dos participantes.
- b)** Há necessidade de realização de eventos e atividades com os participantes egressos do PVA.

Proposta de Intervenção:

a) Realizar o acompanhamento dos servidores que se aposentaram por até 5 anos, a fim de verificar o impacto do programa após a aposentadoria e avaliar as metas do programa foram alcançadas, bem como contribuir para a adaptação dos participantes nessa nova etapa. Nesse mesmo contexto, promover eventos e encontros dos servidores que participaram do curso para estimular trocas entre eles, bem como para incentivar a discussão sobre o planejamento da aposentadoria (daqueles servidores que ainda não se aposentaram) e auxiliar os participantes aposentados nesse período de transição (FRANÇA; SOARES, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).



Este Relatório Técnico Conclusivo é o produto técnico elaborado como resultado da dissertação intitulada “Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo entre 2017 e 2021: Uma Análise da Percepção dos Servidores Participantes” apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade Federal de do Espírito Santo, que objetivou compreender o impacto do PVA da Ufes em seus participantes sob a perspectiva dos servidores que dele participaram e, a partir disso, sugerir propostas para o seu aprimoramento.

Por fim, espera-se que o presente relatório traga uma contribuição valiosa para a instituição e para o programa estudados, permitindo que suas recomendações sejam avaliadas e, caso sejam consideradas relevantes e aplicáveis, implementadas nas futuras turmas.



APÊNDICE B

PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO: CARACTERÍSTICAS RELEVANTES

Título da dissertação
Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo entre 2017 e 2021: Uma Análise da Percepção dos Servidores Participantes

Título do PTT
<u>Relatório Técnico Conclusivo</u>: Sugestões para Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo

Palavras-chave do seu PTT?
Gestão pública
Universidade Federal do Espírito Santo
Aprimoramento
Programas de Preparação para 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

Material elaborado como resultado da dissertação em forma de Relatório Técnico Conclusivo.

5 – Duração do desenvolvimento do produto técnico

6 meses

6 – Número de páginas do texto do produto técnico

8

7 – Disponibilidade do documento (PTT). (Marcar apenas uma opção)

	Restrita
X	Irrestrita

8 – Instituição financiadora

Ufes – Universidade Federal do Espírito Santo

9 – Cidade do PPGGP

Vitória – ES

10 – País

Brasil

11 – Qual a forma de divulgação do seu PTT?	
<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)
Conclusive Technical Report: Suggestions for Improving the Retirement Preparation Program at the Federal University of Espírito Santo

14– Número do DOI (se houver)
--

15 – URL do DOI (se houver)
--

16 –Correspondência com os novos tipos de PTT
Relatório técnico conclusivo – ferramenta gerencial

17– Finalidade do seu PTT (255 caracteres com espaço)
Elaborar um anteprojeto para a universidade federal estudada, que pode ser aproveitada por outras instituições federais de ensino, com a finalidade de aprimorar o Programa de Preparação para Aposentadoria existente.

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)	
	Econômica
	Saúde
	Ensino
X	Social
	Cultural
	Ambiental

	Científica
	Aprendizagem

22 – Qual o tipo de impacto do seu PTT neste momento?

X	Potencial (Quando ainda não foi implementado/ adotado pela instituição)
	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 propiciar melhorias para os participantes do programa institucional, ampliando a divulgação e o acesso ao curso, estimulando a participação dos servidores de todas as idades a adquirir conhecimentos que permitirão planejar a vida e a aposentadoria com qualidade, reduzindo os aspectos negativos desencadeados pelo processo de aposentadoria, como depressão, endividamento, etc.

24 – Seu PTT é passível de replicabilidade?

X	SIM (Quando 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).
	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)
	Média (Quando o PTT contemplou a alteração/adaptação de conhecimentos pré-estabelecidos por atores diferentes -laboratórios, empresas, etc.- para a solução de problemas)
X	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?

X	SIM
	NÃO

Descrição do Vínculo: O PTT encontra respaldo no (PDI) da Ufes para o período de 2015-2019, alinhado ao Projeto Estratégico 3 – Aperfeiçoamento do Programa de Preparação para Aposentadoria, da Estratégia 2. Também encontra respaldo no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes que compreende o período entre 2021-2030, no qual prevê políticas de promoção à saúde e qualidade de vida aos servidores com base em algumas diretrizes, incluindo a Portaria 12/2018-SGP/MP PDI 2015-2019 disponível em: <https://proplan.ufes.br/planejamento-pdi-2015-2019/apresentacao> PDI 2021-2030 disponível em: <https://proplan.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi-2021-2030>

30 – Houve fomento para o desenvolvimento do seu PTT?

<input checked="" type="checkbox"/>	Financiamento (No caso da Ufes)
<input type="checkbox"/>	Cooperação (Nos casos dos convênios ou demanda social com vínculo com instituição pública)
<input type="checkbox"/>	Não houve (Demanda social sem vínculo com instituição pública)

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?

<input type="checkbox"/>	Piloto ou protótipo
<input checked="" type="checkbox"/>	Finalizado ou implantado
<input type="checkbox"/>	Em teste

33– Há transferência de tecnologia ou conhecimento no seu PTT?

<input checked="" type="checkbox"/>	SIM
<input type="checkbox"/>	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.

O PTT encontra respaldo no (PDI) da Ufes para o período de 2015-2019, alinhado ao Projeto Estratégico 3 – Aperfeiçoamento do Programa de Preparação para Aposentadoria, da Estratégia 2. Também encontra respaldo no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Ufes que compreende o período entre 2021-2030, no qual prevê políticas de promoção à saúde e qualidade de vida aos servidores com base em algumas diretrizes, incluindo a Portaria 12/2018-SGP/MP.

- PDI 2015-2019 disponível em: <https://proplan.ufes.br/planejamento-pdi-2015-2019/apresentacao>
- PDI 2021-2030 disponível em: <https://proplan.ufes.br/plano-de-desenvolvimento-institucional-pdi-2021-2030>

36 – Linha de Pesquisa e projeto estruturante com os quais seu PTT está alinhado**Política, planejamento e governança pública (Linha 1)**

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

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO/TECNOLÓGICO



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS
REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL**

IDENTIFICAÇÃO DO AUTOR

Autor: Luiza Camporez Pimentel	
CPF: 124.650.927-07	RG: 1.888.088 - ES
Telefone: (27) 99933-8702	E-mail: luizacamporez@hotmail.com
Vínculo na Ufes: aluna / servidora	
Lotação: SUCC/CCJE	
Título: Relatório Técnico Conclusivo: Sugestões para Aprimoramento do Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo	

LICENÇA DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

Ao assinar e entregar esta licença, o/a Sr./Sra. (autor ou detentor dos direitos de autor):

- a) Concede à Universidade Federal do Espírito Santo o direito não exclusivo de reproduzir, converter (como definido abaixo), comunicar e/ou distribuir o documento entregue (incluindo o resumo/abstract) em formato digital ou impresso e em qualquer meio.
- b) Declara que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.
- c) Se o documento entregue contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder à Universidade Federal do Espírito Santo os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento entregue.

Se o documento entregue é baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não a Universidade Federal do Espírito Santo, declara que cumpriu quaisquer obrigações exigidas pelo respectivo contrato ou acordo.

A Universidade Federal do Espírito Santo identificará claramente o(s) seu (s) nome (s) como o (s) autor (es) ou detentor (es) dos direitos do documento entregue, e não fará qualquer alteração, para além das permitidas por esta licença.

TERMO DE AUTORIZAÇÃO

Na qualidade de titular dos direitos de autor do conteúdo supracitado, autorizo a Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo a disponibilizar a obra, para livre acesso, no Repositório Institucional, sob as seguintes condições:


Permitir uso comercial de sua obra? () Sim () Não


Permitir modificações em sua obra? () Sim () Sim, contanto que outros compartilhem pela mesma licença () Não

A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.

Vitória/ES, 10 / 05 / 2023

Assinatura do(a) autor(a) ou seu representante legal

Documento assinado digitalmente
 LUIZA CAMPOREZ PIMENTEL
Data: 19/05/2023 15:45:40-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Documento assinado digitalmente
 MARISON LUIZ SOARES
Data: 22/05/2023 09:26:25-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

APÊNDICE C - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA A COORDENADORA DO PPA**Roteiro de entrevista para a coordenadora do Programa de Preparação para Aposentadoria da Universidade Federal do Espírito Santo****Informações da Entrevista:**

Local: _____ Data: _____

Período (Início e Fim): _____

Informações sobre a Entrevistada:

Nome: _____

Cargo: _____

Roteiro da Entrevista:

1. Como funciona o curso? Qual a carga horária, as temáticas abordadas? Poderia falar sobre o curso desde o início? (pergunta aberta)
2. A equipe do é formada por quantos e quais profissionais?
3. O que motivou a criação e como foi o processo de implementação do curso?
4. Como funciona na prática o PPA da Ufes e há quanto tempo ele existe?
5. Quais os nomes que o programa já teve e o que motivou as mudanças dos nomes?
6. Existe/existiu alguma mudança que você teve dificuldade em implementar no programa?
7. Por que ele é realizado em forma de curso de capacitação na DDP? Qual o impedimento de ter uma autonomia?
8. Qual o perfil dos participantes do curso? Ele mudou ao longo do tempo? (Por que?)

9. A equipe organizadora do curso conseguiu realizar algum encontro com as turmas e/ou participantes para fazer um acompanhamento dos planejamentos estabelecidos durante o curso?

10. Considerações Finais (Espaço aberto para ponderações da entrevistada).

APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OS SERVIDORES APOSENTADOS

Roteiro de entrevista individual para servidores aposentados que participaram do Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes

Índice da Entrevista:

Número do entrevistado: _____

Local: _____ Data: _____

Período (Início e Fim): _____

Informações sobre o Participante:

Nome: _____

Cargo: _____ Titulação: _____

Idade: _____ Sexo: ()M ()F Ano de participação no PPA: _____

Tempo de aposentadoria: _____

Roteiro de Entrevista:

1. Como você percebia a aposentadoria (Qual era a sua visão sobre o momento pós carreira)?

1.2. Essa percepção se modificou após a sua aposentadoria?

2. Como ficou sabendo e por que se interessou em participar do Programa de Preparação para Aposentadoria ofertado pela Ufes?

3. Dentre os temas trabalhados durante o curso, quais foram os que mais te atraíram?

3.1. Por qual motivo?

4. Durante a participação no curso, quais as principais contribuições que você sentiu que foram aplicáveis àquele momento da sua vida?

4.1. E quais foram as contribuições do PPA percebidas após a aposentadoria?

5. Após a participação no curso, participou de algum evento promovido pelo programa ou manteve vínculo com o Programa ou o grupo que fez o curso com você? (Caso a resposta for positiva, discorrer mais sobre o assunto, informando os benefícios e contribuições da manutenção do contato)

6. A sua aposentadoria foi planejada?

6.1. O planejamento se deu antes ou após a participação no PPA?

6.2. O Programa colaborou de alguma forma para esse planejamento?

7. Em relação à sua aposentadoria, poderia contar como se deu a transição entre seu período como servidor ativo e a aposentadoria?

7.1. Houve/Há alguma dificuldade de adaptação?

7.2. Qual a sua visão sobre o programa no que se refere à preparação para esse momento de transição?

7.3. Sentiu que houve alguma contribuição?

8. Após __ anos aposentado, como você se sente?

8.1. Iniciou alguma(s) atividade(s) trabalhada(s) durante os encontros do programa? Mantem as atividades propostas?

8.2. Se não, poderia informar o motivo?

9. Dentre as opções abaixo, como você avalia o Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes?

() ruim () razoável () bom () muito bom () excelente () sem opinião a respeito () não respondeu

9.1. Poderia explicar o motivo da sua resposta?

10. De acordo com a experiência que teve com a participação no programa, teria alguma sugestão para o seu aprimoramento?

APÊNDICE E - ROTEIRO DE ENTREVISTA PARA OS SERVIDORES NÃO APOSENTADOS

Roteiro de entrevista individual para servidores não aposentados que participaram do Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes

Índice da Entrevista:

Número do entrevistado: _____

Local: _____ Data: _____

Período (Início e Fim): _____

Informações sobre o Participante:

Nome: _____

Cargo: _____ Titulação: _____

Idade: _____ Sexo: ()M ()F Ano de participação no PPA: _____

Roteiro de Entrevista:

1. Como você percebe a aposentadoria (Qual a sua visão sobre o momento pós carreira)?

2. Como ficou sabendo e por que se interessou em participar do Programa de Preparação para Aposentadoria ofertado pela Ufes?

3. Dentre os temas trabalhados durante o curso, quais foram os que mais te atraíram?

3.1. Por qual motivo?

4. Durante a participação no curso, quais as principais contribuições que você sentiu que foram aplicáveis àquele momento da sua vida?

5. Após a participação no curso, participou de algum evento promovido pelo programa ou manteve vínculo com o Programa ou o grupo que fez o curso com você? (Caso a resposta for positiva, discorrer mais sobre o assunto, informando os benefícios e contribuições da manutenção do contato)

6. Em quanto tempo pretende se aposentar?

6.1. Na sua perspectiva, o programa te auxiliou na preparação para esse momento?

6.2. Quais as principais contribuições da participação do PPA para o planejamento da sua aposentadoria?

7. Dentre as opções abaixo, como você avalia o Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes?

() ruim () razoável () bom () muito bom () excelente () sem opinião a respeito () não respondeu

7.1. Poderia explicar o motivo da sua resposta?

8. De acordo com a experiência que teve com a participação no programa, teria alguma sugestão para o seu aprimoramento?

APÊNDICE F - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



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

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O(A) Sr.(a) _____, foi convidado (a) a participar da pesquisa intitulada **PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO ENTRE 2017 E 2021: UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES PARTICIPANTES**, sob a responsabilidade de Luiza Camporez Pimentel, orientada pelo Prof. Dr. Marison Luiz Soares.

JUSTIFICATIVA

A presente pesquisa mostra-se relevante, pois contribuirá para o aperfeiçoamento do programa, uma vez que possibilitará a verificação tanto da qualidade do trabalho que está sendo desenvolvido no PPA, quanto da consistência do Programa dentro da instituição, e cujos resultados poderão servir de subsídios para a sua realimentação.

OBJETIVO DA PESQUISA

O estudo tem como objetivo compreender o impacto do Programa Institucional de Preparação para a Aposentadoria da Ufes em seus participantes, sob a perspectiva dos servidores que dele participaram.

PROCEDIMENTOS

A sua participação será se dará pela assinatura deste termo em duas vias (uma destinada ao participante e a outra destinada ao pesquisador). A pesquisa será realizada por meio da realização de uma entrevista, a que compreende 8 perguntas, caso o entrevistado ainda não tenha aposentado, e 10 perguntas para o entrevistado aposentado, referentes ao programa de preparação para aposentadoria institucional e 6 e 7 perguntas, aos servidores não aposentados e aposentados, respectivamente, referentes a informações pessoais.

DURAÇÃO E LOCAL DA PESQUISA

A entrevista, com duração estimada de 30 minutos, será realizada na Universidade Federal do Espírito Santo, campus Goiabeiras, no momento em que o Sr.(a) tiver disponibilidade, em um local reservado e sem a presença de outras pessoas. As entrevistas, em casos excepcionais, também poderão ser realizadas via telefone.

RISCOS E DESCONFORTOS

Consideram-se mínimos os riscos aos quais o(a) Sr.(a) será submetido. Há possibilidade de constrangimento ao responder às perguntas da entrevista. No entanto, todo o processo é voluntário, o sigilo é garantido e o anonimato mantido, podendo responder apenas às perguntas que quiser ou solicitar que finalize a entrevista sem prejuízos.

BENEFÍCIOS

O (A) Sr. (a) não terá nenhum benefício direto com a pesquisa. Porém, esperamos que os resultados obtidos possam ajudar na identificação das fragilidades do processo, a fim de intervir no planejamento de estratégias voltadas para uma melhoria no Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes.

ACOMPANHAMENTO E ASSISTÊNCIA

Durante o período da pesquisa, o(a) Sr.(a) terá assistência dos pesquisadores, em que os mesmos fornecerão todas as explicações e informações necessárias.

GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA E/OU RETIRADA DE CONSENTIMENTO

O(A) Sr.(a) não é obrigado(a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento de sua execução, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes de sua recusa. Caso decida retirar seu consentimento, o(a) Sr.(a) não mais será contatado(a) pelos pesquisadores.

GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE

Os pesquisadores se comprometem a resguardar sua identidade durante todas as fases da pesquisa, inclusive durante e após publicação, sendo os dados utilizados somente para o desenvolvimento da pesquisa e/ou a elaboração de artigo.

GARANTIA DE RESSARCIMENTO FINANCEIRO

Esta pesquisa não lhe trará despesas, ou seja, o(a) Sr.(a) não pagará por nenhuma etapa da pesquisa, entretanto, caso haja alguma despesa, esta será ressarcida nos termos da Resolução 510/2016. Ressalta-se que também não terá compensações financeiras relacionadas à sua participação no estudo.

GARANTIA DE INDENIZAÇÃO

O Direito de se buscar indenização por danos exclusivamente decorrentes da pesquisa é garantido neste estudo, conforme Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Assim, caso venha sofrer qualquer tipo de dano resultante de sua participação da pesquisa terá resguardado o direito a assistência e a buscar indenização.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa, o(a) Sr.(a) pode contatar a pesquisadora Luiza Camporez Pimentel nos telefones (27) 99933-8702 e (27) 3337-5734 ou via e-mail (luizacamporez@hotmail.com). Para relatar algum problema ou fazer alguma denúncia, o(a) Sr.(a) pode contatar o Comitê de Ética em Pesquisa do campus de Goiabeiras, através do telefone (27) 3145-9820, do e-mail (cep.goiabeiras@gmail.com) ou no endereço Av. Fernando Ferrari, 514 – Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.075-910. O CEP/CCHN/UFES tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais.

Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter recebido uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, de igual teor, assinada pelo(a) pesquisador(a) principal ou seu representante, rubricada em todas as páginas.

Vitória, _____ de _____ de _____.

Participante da pesquisa/Responsável legal

Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa eu, Luiza Camporez Pimentel, declaro ter cumprido as exigências do(s) item(s) IV.3 e IV.4 (se pertinente), da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Luiza Camporez Pimentel
Pesquisadora responsável

APÊNDICE G - RESPOSTAS DE TODOS OS ENTREVISTADOS NÃO APOSENTADOS

Quadros com os trechos das respostas de todos os entrevistados não aposentados por ordem conforme Roteiro de Entrevista constante no Apêndice E

TEMA: PERCEPÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA	
PERGUNTA	1. Como você percebe a aposentadoria (Qual a sua visão sobre o momento pós carreira)?
E1	“(…) a minha expectativa é, que eu faço alguns trabalhos na Igreja, já sou envolvida em algumas coisas lá, e é de me aprofundar nessas atividades e ter mais tempo para passear também. Logo que tiver o tempo da minha aposentadoria eu vou sair logo, não vou esperar não. Tem pessoas que tem dificuldade de aceitar a aposentadoria, mas eu não vou ter esse problema, não.”
E2	“Então, a aposentadoria é uma coisa construída ao longo da vida, não é uma coisa que surge abruptamente e você tem que lidar com isso. Então você se prepara emocional e financeiramente.”
E5	“Eu vejo como um momento que pode ser produtivo e prazeroso, apesar das dúvidas que a gente tem hoje com todas essas mudanças né, que ocorrem com a questão salarial, né. Que a gente como funcionário público tem , eu ainda sou de uma época que a gente tem a possibilidade de ter a aposentadoria integral, mas que com essas reformas ficou mais para frente, ampliou o prazo para se aposentar, e, hoje eu já não tenho nem tanta certeza de que eu vou ter os direitos que eu achava que eu tinha, mas tendo os direitos, assim como o salário de professor é possível ter uma vida razoavelmente boa e poder se dedicar às coisas que gosta, ter mais tempo para se dedicar às coisas que gosta e não ficar preso ao calendário e coisas de trabalho.”
E6	“Eu vejo como uma etapa de mudança, de mudança um pouco da rotina, mas no sentido de coisas do que eu vou fazer, mas não exatamente do que eu vou parar de fazer, entende? Eu não me vejo aposentada sem estar fazendo algo. Eu tenho essa coisa de sempre estar fazendo alguma coisa. (...) Não que o trabalho seja um fardo para mim, pelo contrário, eu gosto muito do meu trabalho, (...) mas eu sei que é uma etapa da vida que a gente tem que se planejar, pra viver bem vivido, como eu tive que planejar as outras etapas, eu tive que fazer a faculdade, e depois você pensa no mestrado, depois você pensa no filho, casamento... então (...) são mudanças de ciclos de vida, assim, que você passa por mudanças e você tem que estar preparada pra isso.”
E8	“Eu vejo a aposentadoria como, primeiro como um cumprimento de prestação de serviço, quando finda esse tempo prestado de serviço você pode vir a descansar. Não que necessariamente vá ser o seu fim trabalhista, a sua possibilidade laboral. Então eu enxergo que eu vou encerrar a minha carreira de técnico em contabilidade que a princípio é o meu cargo atual para poder me dedicar em outra coisa.”

E9	<p>“Então, eu vejo como uma missão cumprida, né? Porém depois do curso eu já tenho uma nova visão da aposentadoria. Eu sempre quis aposentar para aproveitar melhor os momentos com a família, né? Só que o curso me abriu um outro olhar para aposentadoria, no que se refere a você se colocar em primeiro lugar (...) então, eu mudei um pouco a minha forma de pensar sobre o que eu vou fazer depois que eu me aposentar, e se realmente eu quero tanto aposentar como eu queria naquela época (risos). Primeiro que, infelizmente já era para eu estar aposentada (...) e com a mudança da legislação eu não pude aposentar. Então, eu sou muito jovem, comecei a trabalhar muito jovem, e eu vou ter que esperar mais 3 anos ou 4 para aposentar(...).”</p>
E11	<p>“Eu vejo como uma coisa boa, vejo como uma coisa boa, pra mim é isso.”</p>
E12	<p>“Ali fazendo o curso (...) que eu fui começar a pensar sobre a questão da aposentadoria. E foi muito interessante, porque de lá pra cá eu comecei a repensar um monte de coisa da minha vida, não só o ponto de vista do trabalho, mas do ponto de vista pessoal também. E o curso ajudou bastante nesse sentido, tanto que hoje o que eu tô fazendo: eu já tô sentindo, assim, que tá na hora de eu ir embora, embora eu adore meu trabalho (...) é como se fosse o fechamento de um ciclo. (...) eu sou de uma geração que entrou na Ufes que a gente não planejava a carreira. Então a gente trabalhava, trabalhava, trabalhava, trabalhava (...) a gente não achava que ia aposentar, a verdade é essa. (...) eu nunca tinha parado para pensar nisso, então (...) eu fui fazer o curso e hoje eu tenho, assim, quase que 99,9% de certeza que eu não quero chegar os meus 60 anos dentro da universidade, entendeu? (...) acho que é meio que um luto o que eu já tô fazendo, é, meio assim, interessante isso, porque a sensação que eu tenho é que eu não sou mais parte, embora eu seja parte (...). Emocionalmente eu acho que, eu penso que eu já tô conseguindo bem (...) E assim, porque é isso, aposentadoria pra mim é, pelo menos nos últimos tempos, e a pandemia eu acho que ajudou muito nisso, de eu olhar pra dentro de mim mesma, sabe? Eu to conseguindo (...) olhar pra dentro de mim e me perguntar assim “isso é bom pra mim? Eu quero isso?” porque eu passei a minha vida inteira de trabalho, pessoal, familiar, vivendo em função dos outros. Esse curso pra mim, eu falei isso com a Flávia, (...) esse curso me fez olhar pra dentro de mim a partir de uma pergunta lá do curso que foi assim, a Solange né, que é a psicóloga, fez uma pergunta pra gente assim: “(...) O que VOCÊ gosta de fazer pra você?”. Olha... por isso que eu acho que todo mundo que tá na Ufes, mesmo que seja jovem ou não, tem que fazer esse curso, porque ele não é só uma coisa pra você pensar na sua aposentadoria, é pra você planejar a sua carreira, entendeu? (...)O trabalho faz parte da minha vida, mas ele não é A minha vida. Do jeito que eu tava indo, o trabalho era a minha vida, e eu aprendi que o trabalho é parte, não é toda minha vida (...).”</p>
E13	<p>“Então, é assim, eu, assim, eu vejo como algo que parece que estaciona a gente né? Eu me sinto assim se eu aposentar eu vou me sentir inútil. (...) eu não sei se é o nome ‘aposentadoria’, mas eu não vejo como algo positivo. (...) em princípio, quando eu fiz o curso, eu quis me preparar mesmo porque (...) eu estava prestes a adquirir o direito à aposentadoria, e aí eu falei ‘vou me preparar’, eu sempre tive FG (função gratificada), então eu pensava em pedir pra suspender a minha FG, (...) eu quis aprender a viver, fazer uma prévia dessa aposentadoria. (...) eu queria ser terapeuta, né, então eu também tinha esse plano pós aposentadoria pra eu fazer, então eu via como algo assim oh ‘eu vou parar como servidora, mas que eu vou continuar minha vida pessoal, minha realização pessoal’, (...) eu tinha vontade de passar 6 meses fora do Brasil e depois voltar e me dedicar à terapia holística, que eu gosto. (...) Aí eu fiz tudo certinho, o curso é maravilhoso, eu até falei que esse curso não deveria ser chamado de preparatório para aposentadoria, que esse curso tinha que ser no início pros servidores, quando a gente entra, pra gente fazer um planejamento de carreira dentro da universidade, mas um planejamento pessoal, de vida, de você aprender a se organizar, com o seu dinheiro... (...) só que aí veio a pandemia, né (...) aí eu comprei uma máquina de costura e comecei a aprender a fazer máscaras, porque eu tinha que ocupar todo meu tempo. (...) E aí quando nós voltamos gradativamente eu descobri que eu não quero aposentar não, sabe? Eu quero a minha vida ativa (...), aí eu começo a pensar a aposentadoria diferente, aquela coisa meio que, tipo assim oh, aposentadoria, eu vou aposentar, vai ser maravilhoso, mas com o tempo eu vou enjoar (...) de ficar indo pra Igreja, eu vou enjoar de... coisas manuais não é comigo, eu vou enjoar de ficar... as terapias. (...)”</p>

E14	“Então, menina, eu ainda, assim, eu fiz o curso há um tempo atrás (...), mas a principal aula eu faltei, que é a questão do orçamento. Eu ia até repetir o curso. E hoje eu financeiramente não tenho condição de aposentar. Porque assim, é uma coisa que a gente não se prepara né, é uma coisa meio louca, né, a gente vai trabalhado, vai trabalhando (...) a gente pensa assim ‘eu quero aposentar’, mas não imagina como será lá na frente, as perdas que você vai ter, o que você vai fazer, porque uma coisa é você ficar um mês de férias sem fazer nada, depois é ócio. Então assim, eu tô me preparando agora para aposentadoria (...) pra te falar, agora que eu tô pensando nisso. Eu já tenho tempo e já tenho idade, eu podia ter aposentado em 2017, há 5 anos atrás (...)”
E15	“Muito tranquila porque (...) aqui eu tô completando o meu tempo para ter aposentadoria integral, porque eu fiquei um tempo fora (...) aí ano que vem eu já tenho meu tempo e posso aposentar, mas tranquilamente. Agora eu também não tenho certeza se eu vou aposentar ano que vem porque eu sou ativa, né? Enquanto eu for útil para Ufes eu pretendo continuar, na hora que eu sentir que eu já não tô útil, eu saio fora.”
E16	“Eu acho que é um momento que a gente precisa se preparar bem, assim, para que a gente consiga viver bem. Eu procurei o curso porque eu acho que na aposentadoria a gente precisa ter uma renda, né? Eu entendo que o INSS, a aposentadoria normal não vai suprir o que eu preciso. Então eu entendo que a aposentadoria é um momento de descanso, talvez seja um momento até para outros projetos e que é um momento que preciso muito de dinheiro, né, para poder viver tranquilamente, pagar plano de saúde, essas coisas...”
E18	“Olha, eu acredito que quando eu me aposentar eu não vou ficar só descansando ou estar longe de alguma atividade. Não, eu quero que seja uma aposentadoria ativa, no sentido de poder ter mais tempo para prática de esporte, trabalho voluntário é uma coisa que eu penso muito também em fazer, inclusive até usar a minha formação, aproveitar essa formação lá, no momento de aposentadoria também né... atividades... e também a questão de viagens que eu gosto muito, poder aproveitar e realizar viagens... são essas coisas assim...”
E19	“Ainda não parei para analisar (risos). Não parei para analisar ainda essa perspectiva.”
E20	“Olha, eu particularmente vejo com bons olhos, (...). Eu não sei ainda o que que vou fazer né, mas eu acho que tem (...) prós e contras. Eu acho que a gente no final tem que se preparar um pouco também para aposentadoria, em alguns aspectos, né. Então a tendência eu acho que é diminuir um pouco a renda do que a gente tem, esse é um ponto. Outro ponto é que as vezes a gente para com as atividades, não é o meu pensamento, eu pretendo continuar mesmo depois que eu me aposentar, mas geralmente a gente para com as atividades e isso pode gerar (...) alguma coisa que não seja positiva depois da aposentadoria, como depressão, essas coisas né. Mas eu acho que no meu caso não porque eu penso no seguinte: a minha ideia é depois que eu aposentar eu continuar com algumas coisas, (...) eu ainda não sei porque eu acho que as coisas são muito dinâmicas, né. E, bom, eu acho que é basicamente isso (...)”
E21	“Então, eu penso ainda em me aposentar, né, (...) com a mudança do governo, (...) ao invés de me aposentar com 55, eu vou me aposentar com 60. Eu imagino assim, assim primeiro que eu quero ter saúde, né (...). E, tendo saúde, aí eu quero continuar trabalhando, eu não queria parar de trabalhar, sabe, mas eu vou avaliar como que vai ser isso mais para frente, né. Então, para mim aposentadoria é um período que as pessoas devem desfrutar, ou podem desfrutar, (...) de ocupar o seu tempo sem grandes obrigações. (...) eu penso aposentadoria como a liberdade em relação a isso, não tem essa obrigação mais (...) Mas eu penso em continuar estudando, eu penso em continuar trabalhando, mas de outra forma, né (...)”

E22	<p>“Ah, eu não fico me preocupando muito com a minha aposentadoria né. Eu to tentando fazer assim, juntar o meu tempo de serviço, minhas contribuições e tudo, mas não é uma coisa assim que eu anseio tanto por ela né (risos). Na hora que ela chegar, tudo bem, mas não tenho aquela vontade de me aposentar não, é porque eu gosto de trabalhar e parece que depois da pandemia a gente ficou um pouquinho mais desanimado de vir né, mas eu acho que é tudo uma questão de tempo pra gente voltar ao normal. Mas no geral, eu espero... assim, eu penso mais assim em me aposentar para poder, porque tem a minha família que mora longe, né, pra poder assim, visita-los com mais frequência, né, poder ter uma convivência mais assim com eles. Esse é o meu pensamento assim, mais sobre me aposentar, mas eu gosto de trabalhar, ne, gosto.... (risos)”</p>
-----	--

TEMA: MOTIVAÇÃO PARA PARTICIPAR DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	2. Como ficou sabendo e por que se interessou em participar do Programa de Preparação para Aposentadoria ofertado pela Ufes?
E1	<p>“Eu fiquei sabendo através de colegas que já tinham feito o curso e também pelo site, daí eu fiquei interessada. Eu gostei muito do curso, foi muito bom. Não é só diretamente para quem vai se aposentar, mas também tinham pessoas que faltavam muitos anos e é um curso que mexe com a questão emocional, que permite fazer uma preparação mais a longo prazo (...)”</p>
E2	<p>“Eu recebi um e-mail daqueles que são disparados para a comunidade Ufes e, eu não lembro exatamente dos termos, mas em algum momento falava de planejamento financeiro para aposentadoria(...) mais ou menos em 2018 eu comecei a mexer com o mercado de ações exatamente para me preparar para a minha aposentadoria. Eu já tinha um planejamento próprio e surgiu esse e-mail, então casaram as necessidades.</p>
E5	<p>“Fiquei sabendo pela mala direta de e-mail que chega desses cursos (...) e fiz a inscrição. É, tinham muitos temas, que eu achei até interessante quando vi a programação, tinha muitos temas, mas eu achei que (...) embora ainda esteja meio distante ainda para mim, (...) seria um momento oportuno de parar para pensar mais objetivamente, porque as vezes a gente fica fantasiando o que é a aposentadoria e depois eu vejo muita gente que quando chega a hora não era nada daquilo que pensava e fica surpreso e não consegue lidar bem com esse momento, que as vezes poderia ser bom e acaba não sendo porque não se preparou né. Então acho que surgiu essa oportunidade bem nesse momento que eu estava me questionando “será que estou fantasiando demais?”. Então o meu objetivo justamente era poder me informar mais para ter uma visão mais objetiva, mais sensata do que eu posso esperar desse momento e começar a me preparar de fato para ele.”</p>
E6	<p>“Justamente por ter esse pensamento de me planejar para algo que está lá na frente, que parece que está longe, mas o planejamento tem que acontecer bem antes mesmo, até para você abrir um pouco a cabeça em relação a algumas coisas. Eu nem digo quanto ao aspecto de legislação (...) porque isso muda muito, mas eu falo de planejamento mesmo, de vida. E era isso que eu esperava e encontrei até mais no curso. Fiquei sabendo pela internet, recebi o e-mail institucional, e aí nessa época eu estava em trabalho remoto, e aí então e eu estava também nesse momento da vida que eu acho que todo mundo passou em que você repensa em muitas coisas. (...) você está trabalhando remoto, mas ao mesmo tempo estava com o filho pequeno, dentro de casa. E quando você tem um filho parece que esses pensamentos do futuro te preocupam mais ainda sabe? (...)”</p>
E8	<p>“Eu tinha esse interesse por conta que estava bem recente ainda a questão da reforma da aposentadoria, então era uma preocupação minha a questão de entender um pouco do planejamento, que foi tratado no curso, a questão do planejamento, se preparar, a questão da complementação de aposentadoria, que também é do meu interesse. Então quando eu recebo o e-mail por parte da instituição o que me gerou esse interesse foi essa preocupação, acho que essa palavra mais adequada, substantivo referente à preocupação, que num sentido de “ok, preciso sanar dúvidas”, mas também me sentir de certa forma tranquilo, que a aposentadoria ela vem e eu só tenho que me preparar para quando ela vier eu saber lidar com ela, porque são vários fatores.”</p>

E9	<p>“Porque eu vi as minhas colegas, a maioria participava, né? Então eu achei interessante porque você se preparar, ter um curso que te prepara para aposentadoria isso é uma coisa rara, né? Eu acho que deveria ser para todos. Porque o curso é muito interessante e te faz refletir realmente sobre a vida, né? Alargando a sua visão do que é aquele pensamento só de ficar em casa, deitada, assistindo televisão, descansando. Então você modifica um pouco a sua visão pertinente ao tema que é a aposentadoria. Eu fiquei sabendo pelas colegas, que falavam muito bem, que era interessante o curso, então eu fui ver e realmente é muito interessante. E eu acho que pode ser feito ainda mais sabe?(...)”</p>
E11	<p>“Eu fiquei sabendo pelo e-mail. Na época eu queria fazer cursos para entregar aqui na Ufes. Então, por ser da Ufes, mais perto, viabilidade, eu resolvi fazer.” Pergunto: então não foi para aposentadoria? “Não, só queria adquirir conhecimento, pegar o certificado e entregar.”</p>
E12	<p>“Então, eu fiquei sabendo porque vem por e-mail, (...) e aí eu falei assim “gente, eu vou fazer esse curso, olha que interessante”, aí eu vi o programa do curso, achei bem bacana e eu não pensava em aposentadoria tá? Eu não fui fazer o curso pensando em aposentadoria, eu fui fazer o curso porque tinha essa coisa “vida”, tinha o nome vida, e eu já tava assim 2017 foi um marco muito importante porque eu comecei a olhar a minha vida. E aí eu fui fazer o curso e assim, nossa, foi muito bom, foi muito bom ter ido, o curso todo assim, muito, e foi todo presencial né, então isso fez diferença também. Foi muito bom, me fez pensar muita coisa. Do ponto de vista emocional, físico, financeiro, me fez, assim, reacender questões financeiras pra mim que eu não tinha, que pra mim dinheiro, eu nunca tive cuidado com o meu dinheiro (...). Na verdade o curso foi uma base para eu me abrir para outras coisas e outros conhecimentos, entendeu? Foi isso. Agradeço muito às profissionais lá do DAS que realmente fazem diferença (...) eu falo para todo mundo lá do departamento fazer, mas ninguém vai (...). Mas tudo bem, é o tempo de cada um.”</p>
E13	<p>“Então, eu me interessei... a gente recebe aqueles e-mails pelo portal né e eu estava próxima a ter o direito à aposentadoria, como eu disse. Aí então eu falei “ah, vou fazer o curso”. Foi por isso.”</p>
E14	<p>“Exatamente por conta disso, pra me preparar, entendeu, pra ver como é que seria... eu não lembro se foi a psicóloga que me indicou também... a psiquiatra que falou pra mim porque eu tive problema de depressão né? Aí eu falei que não aguentava mais vir pra Ufes... (...) Agora eu tô ficando um pouquinho mais porque eu tenho consciência de que eu não posso aposentar assim de supetão.”</p>
E15	<p>“Porque o curso é ministrado pelas meninas que fazem parte da minha equipe, são psicólogas e assistentes sociais da minha equipe e eu acompanho o trabalho delas, quando elas vêm com algum curso diferente eu vou pra conhecer, pra dar um <i>know-how</i>, para conhecer.”</p>
E16	<p>“Eu fiquei sabendo por e-mail, que eles enviam pelo portal do servidor. Eu me interessei, achei a programação deles muito bacana, assim, que é a preparação para aposentadoria e pra vida e eu entendo que é importante a gente começar desde cedo. Eu acho que eu era uma das mais novas da turma, assim. (...) eu tenho esse entendimento (...) não tem como a gente deixar pra depois, chorar pelo leite derramado. A gente tem que começar agora a já se preparar, reservar dinheiro, se preparar (...) psicologicamente também, mais pra frente. Aí pros colegas mais velhos lá, aí eu senti que eles tinham que pensar mais nesse lado emocional, e a gente que é mais nova né, pensar mais no lado financeiro (...)”</p>
E18	<p>“Então, vou ver se eu recordo aqui como aconteceu. Inicialmente tem aqueles momentos de avaliação né, aí eu pensei assim, vou fazendo uns cursos pra poder já ter certificados pra aquela avaliação, mas também me interessei pela proposta do curso porque lá tinha um, não se se permanece, mas tinha uma orientação da parte financeira, alguma coisa de planejamento financeiro, né, que eu vi que não era só pra quem estava perto de se aposentar, que eu poderia me planejar para chegar lá. Então me interessei também por essa, principalmente por isso, não só pela questão dos cursos para a progressão, ne, mas também por esse item do curso. (...) eu acho que foi o DAS que fez uma divulgação. Inclusive para poder participar a gente fez uma entrevista antes. Eles estavam chamando pra entrevistar. Houve uma divulgação lá ne, mas chegou também pelo portal do servidor essa informação(...)”</p>
E19	<p>“Por conta do tempo que eu tenho já para aposentar, aí tive interesse. Fiquei sabendo porque é daqui do DDP.”</p>

E20	“Pois é, o meu interesse, na realidade, lá eu aprendi muito mais coisas, né, mas o meu interesse foi justamente porque teve a modificação da questão da reforma previdenciária e eu queria entender melhor como é que ia ser a minha história nesse momento todo e eu ainda tô entendendo, né, (...). E eu fiquei sabendo foi olhando mesmo os cursos que tinha, que estavam disponíveis na UFES, né, e eu tava querendo fazer um curso e eu fiz.”
E21	“Então, como fiquei sabendo, eu não lembro exatamente se foi no site, (...) se chegou por e-mail, porque muitos cursos chegam por e-mail para a gente no Portal do Servidor então eu tenho dúvida (...), mas (...) estávamos no Earte, né, e eu tava fazendo muitos cursos que pintavam porque eu ainda eu ainda tava no início aqui na Ufes (...) então eu queria conhecer mais pessoas, mesmo à distância, porque trabalhando sozinha dentro de casa é estranho, né, entrar numa instituição e não poder conhecer ninguém pessoalmente, daqui, ter que aprender sistema, resolver tudo à distância, então como eu achei assim que “ah, faltam 9 anos, 8 anos” mas passa rápido (...) então é bom já ir pensando no que pode ser a aposentadoria, né, (...) Quando eu paro para pensar nos exemplos que eu tenho dentro de casa, pra minha mãe foi uma coisa, pro meu pai foi outra totalmente diferente, e eu quero que seja melhor pra mim, né, que eu, tipo assim, possa fazer um planejamento, né, então eu quis adquirir esse conhecimento pra ver o que que eu posso pensar a respeito de aposentadoria, né, que como eu posso planejar para eu não me sentir em luto do trabalho, né, porque eu acho que aposentadoria traz um pouco isso, um luto (...) A gente precisa cuidar das outras relações para além do trabalho né, não deixar de olhar pela família, não abandonar as amizades fora do trabalho, porque passa e você...”
E22	“Eu acho que é importante a gente tá preparado para isso né. Foi assim, eu achei que foi bastante produtivo, né. Ensinou a gente a saber lidar com o dinheiro, com essas coisas todas né. Se preparar psicologicamente, não só financeiramente, mas psicologicamente principalmente, né? Porque muita gente acha que “ah, vou me aposentar porque vai ser melhor” e as vezes acaba sendo pior. Então foi bom, eu gostei bastante do curso. Eu nem lembro exatamente como eu fiquei sabendo, porque faz bastante tempo, mas acho que foi por e-mail mesmo que eles mandam, né. Acho que deve ter sido por ele mesmo.”

TEMA: CONTEÚDO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	3. Dentre os temas trabalhados durante o curso, quais foram os que mais te atraíram?
E1	“Eu gostei da Márcia, da área da aposentadoria mesmo.”
E2	“Então, foi o mercado financeiro, a preparação financeira para aposentadoria. Para mim foi muito importante.”
E5	“É, tinham muitos temas, que eu achei até interessante quando vi a programação (...)”
E6	“Eu acho que o que eles trazem que eu achei bem interessante foi justamente desmistificar um pouco dessa coisa de só se atrelar nessa parte de, eu acho que é o interesse da maioria quando olha esses cursos é pensar “ah, o que que está falando da legislação?”, a pessoa está perto de se aposentar e aí ela pensa “eu vou fazer isso porque eu já estou na iminência de aposentar e vou ter as informações atualizadas sobre a minha situação”
E8	“No curso foi trabalhado exatamente isso, que quando você se aposenta, é apenas o encerramento daquela prestação que você fez enquanto profissional da instituição. Não significa que você não possa exercer uma outra atividade, seja de lazer, seja laboral. Então ali no curso foram discutidas essas possibilidades, lazer, alguns falaram sobre costurar, viajar, entre outras opções e também laboral, ter alguma espécie de negócio, desenvolver alguma outra prestação de serviço, esse foi um dos pontos. E também a discussão de plano de carreira, ou seja, lá ao mesmo tempo em que tinham pessoas em via de se aposentar, tinha casos como o meu, que ainda estão numa faixa distante da aposentadoria, então a ideia de previdência complementar, previdência privada, esse foi o segundo ponto também que me chamou atenção.”

E9	“O que mais me chamou atenção foi a questão da grana, porque eles falam que nós deveremos pensar no financeiro, né?”
E11	“Ai, todos, eu lembro até hoje de todos, todos me interessaram: financeiro, emocional, familiar, saúde, tudo...”
E12	“Bom, o primeiro que me atraiu foi exatamente esse, a questão mais emocional mesmo, essa questão assim do que eu quero pra mim como pessoa, como ser humano (...). Foi graças ao curso que eu fui fazer dança, (...) Aí, assim, então assim, eu gostei de tudo do curso, mas o que mais me chamou atenção foi essa questão de eu olhar pra mim mesma, eu não lembro mais qual era o título lá, mas essa questão do olhar para si, o que você está fazendo aqui, o que você quer pra você, você pensar assim “ah, eu quero coisas simples, mas que são coisas pra mim”, entendeu? Outra coisa que eu achei muito bacana lá, a questão financeira. (...) E assim, a questão do planejamento mesmo de vida (...).”
E13	“Então, foi o. eu não lembro o nome do tema, mas foi a educação financeira, né, e... foi educação financeira...”
E14	“Nossa, foi tanto tempo, menina, deixa eu lembrar aqui... eu acho assim, o que eu achei bacana do curso foi a preocupação do DAS, que a Flávia e grupo dela, em tá levando isso pros servidores, entendeu? Eu acho que isso foi a parte mais bacana do curso. E assim, a questão que eles falaram que você é substituível, isso foi bem focado. Isso aqui vai passar e você não pode se apegar, você tem uma vida depois da Ufes, né. Que você não pode ficar aqui o tempo todo, assim. E eu acho que isso foi o que mais me marcou no curso. E me marcou também que eu perdi a questão do orçamento (risos), porque eu não fui no dia.”
E15	“A preparação emocional, o desapego ao trabalho, o desapego ao cargo, o desapego ao... a preparação mesmo para vida (...).”
E16	“Olha, como foi em 2019, eu confesso que não lembro assim muito de tudo não, mas me atraiu a parte social, a parte emocional do curso, sabe, da gente se preparar, da gente pensar o que que a gente tá fazendo hoje, o que a gente gosta e o que não gosta.... e quando chegar na aposentadoria né?. (...) Ah! o bacana do curso é que eles fazem uma entrevista individual com a gente antes de começarem o curso, então eles fazem algumas perguntas sobre a nossa vida, sobre a nossa percepção sobre a aposentadoria, uma série de questões individuais e aí durante os encontros eles vão trabalhando essas questões, então fica muito personalizado mesmo o curso, é muito bacana mesmo.”
E18	“Essa parte do planejamento financeiro, né.”
E19	“É, o fator financeiro, que teve uma parte, pra depois de aposentar, foi o que mais me chamou atenção.”
E20	“Olha o que mais me atraiu foi essa parte do entendimento mesmo, a parte da lei né, e a parte do financeiro, do orçamento, dos investimentos, do que que a gente podia fazer, o que era mais rentável na época, né, foi apresentado, (...) o que era importante né, a gente fazer, já ir se preparando pra isso, se valia ou não fazer a previdência, né, de acordo com o que cada um busca, né, o que é de aplicação de menor prazo, de maior prazo, então teve tudo isso, isso aí foi legal.”
E21	“Então, olha, eu lembro de cara e agora é até mais forte ainda, o negócio do planejamento financeiro, que eu lembro foi a Solange que deu, (...) ela deu a parte do planejamento financeiro (...).”
E22	“Assim, várias coisas, mas o principal acho que foram as dinâmicas que foram feitas sobre a gente se preparar psicologicamente para viver a aposentadoria né, e não só depois de aposentar, mas também já ir se preparando durante, antes, né (...).”

TEMA: CONTEÚDO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	3.1. Por qual motivo?

E1	<p>“Nesse dia ela solicitou que fossem enviados os cálculos do tempo de aposentaria e eu envie e ela me atendeu muito bem e ela me passou também umas informações importantes, que muita gente tinha dúvida a respeito do momento certo de pedir a aposentadoria, no sentido financeiro mesmo, por questões de férias, licença capacitação, se poderia tirar antes a licença capacitação, se a pessoa poderia tirar antes das férias e a licença ou não, dúvidas nesse sentido, relacionadas mesmo ao momento para a pessoa não ser prejudicada financeiramente no ato da aposentadoria.”</p>
E2	<p>“O que acontece, eu entrei na Ufes em 2014, então eu sou de antes daquele regime obrigatório da previdência complementar e tem muita campanha do tipo “olha, você tem que fazer a migração” e então eu tirei todas as minhas dúvidas com o instrutor, todas, e, assim, para mim foi muito esclarecedor para definir as melhores opções para meu futuro. Então eu tenho a disciplina de separar dinheiro pro meu próprio fundo, e o curso foi importante para mim nesse sentido.”</p>
E5	<p>“(…) tinha muitos temas, mas eu achei que era o momento, como eu já tinha feito alguns planos, embora ainda esteja meio distante ainda para mim, faltam uns 10 anos, se não mudar a lei de novo, (…) achei que seria um momento oportuno de parar para pensar mais objetivamente, porque às vezes a gente fica fantasiando o que é a aposentadoria e depois eu vejo muita gente que quando chega a hora não era nada daquilo que pensava e fica surpreso e não consegue lidar bem com esse momento, que as vezes poderia ser bom e acaba não sendo porque não se preparou né, então acho que surgiu essa oportunidade bem nesse momento que eu estava me questionando “será que estou fantasiando demais?”. Então o meu objetivo justamente era poder me informar mais para ter uma visão mais objetiva, mais sensata do que eu posso esperar desse momento e começar a me preparar de fato para ele.”</p>
E6	<p>“E eu buscava, quando me interessei, justamente ao contrário, era me planejar com tempo e isso foi muito acolhido lá. E eu acho que eles trouxeram essa perspectiva de você pensar com carinho para essa mudança de ciclo, que essa é uma mudança que é inevitável para todo mundo e que não necessariamente é tão dificultosa e nem tão libertadora como algumas pessoas pensam, então é algo que você realmente tem que planejar. Tem uma mudança de várias coisas, até a sua rotina que você acha super estressante às vezes você vai sentir falta um dia, quando estiver abarrotado de coisas em casa e tiver aquela rotina, aquele marasmo. Eu acho que eles trabalharam bem um pouco de tudo que você precisa pensar, pontos estratégicos: a parte financeira, a parte de você ter uma rede que te apoie nisso...”</p>
E8	-
E9	<p>“E como eu sempre fui uma pessoa que nunca pensei no financeiro, mesmo porque eu nunca tive dinheiro, eu venho de uma família pobre, ne? (...) Então eu achei interessante assim, é, me recordo de um dos profissionais falando que o dinheiro da gente, a gente tem que gastar conosco, não para empréstimos bancários, para sustentar alguém da família, enfim, me chamou atenção que eu teria após a aposentadoria de parar um pouco para pensar que, se necessário for eu tenho que ter dinheiro suficiente para bancar uma cuidadora, se necessidade houver, uma casa de repouso, (...) coisa que eu nunca imaginei que iria acontecer, entende, na aposentadoria, então me bateu aquele desespero eu falei ‘meu deus’, então quer dizer, não é só você se aposentar, olha as preocupações que você tem que assumir, né, porque você tem que dar conta de si mesmo.(...)”</p>
E11	<p>Pergunto se teve algum motivo específico que chamou atenção: “não, não, tudo para mim foi novidade, então eu gostei de tudo, eu fui sem expectativa e cheguei lá, tudo muito bom.”</p>
E12	<p>“(…) pra mim me atentou para várias coisas porque a minha questão, eu nunca fui uma pessoa desorganizada assim, eu consigo administrar meu dinheiro, consigo, mas eu não consigo fazer assim, fazer uma poupança... eu faço uma poupança e daqui a pouco gasto, eu faço, entendeu? Então assim, eu comecei a atentar para isso e dali eu descobri um monte de outras coisas, ta? Assim do ponto de vista pessoal, porque isso não tinha a ver, não é porque eu não sei gerir, eu sou uma excelente gestora, financeira, inclusive, a questão é mais de ordem emocional, é de ordem familiar, de histórias ai por trás disso.(...) , planejamento de vida, porque a minha vida inteira eu nunca fiz um planejamento de vida, eu fazia um planejamento no trabalho, mas um planejamento de vida assim eu nunca fiz então eu to nesse processo também, de reorganizar, sabe assim também de ser mais, de ter mais cuidado comigo, sabe, de olhar mais para mim, de me perdoar, tem dia que eu sou muito exigente comigo, muito. Eu Sou péssima</p>

	comigo, eu sou muito boa com todo mundo, mas eu comigo eu sou horrorosa, então eu aprendi a me olhar (...)"
E13	<p>“(...) engraçado, teve dois momentos... oh, teve o Douglas, eu não sei se você conhece o Douglas, ele trabalhava no DCF. O Douglas, ele deu o curso de ensinar a gente a lidar com investimentos, eu não lembro como que é o nome. E a Solange deu um outro curso que é pra gente aprender a lidar com o dinheiro. Então foram os dois que me (estala a língua) me deu aquele start. Por que a Solange vem com as explicações e as dinâmicas e o Douglas vem com as ferramentas, né, com as planilhas, de como você investir, aquelas histórias lá. (...) O Douglas, ele simplifica. É mais de acordo com a nossa realidade, né? (...) Então assim, o curso ele ajuda muito nesse sentido, a você gastar o que você tem, entendeu, não importa o quanto você ganha, o que importa é que você tem que aprender a lidar com seu dinheiro. Então assim, isso pra mim foi muito importante. (...) Você quer saber o resultado? Então, depois do curso eu consegui, na graduação da minha filha por exemplo, eu consegui fazer um investimento sendo que, quando ela, na formatura, baile, vestido, todas aquelas coisas que a gente gasta na formatura, eu investi pra isso. Eu investi pra isso. Tipo assim “formatura da x”, então assim, eu consegui trazer toda a minha família, colocar no hotel, ninguém gastou nada, exceto comida, com o investimento. Então, quer dizer, você faz o seu planejamento, ah, daqui há dois anos você vai ter uma viagem, você vai ter o seu caixa praquilo, e aí você faz o seu investimento em cima daquilo. Menina, e é pouco. Eu fiz esse do governo, como é que chama? Esse do governo aí, que todo mundo faz... (falo Tesouro Direto) isso, tesouro direto, só que agora não tenho mais. Tava bom, sabe, na época. Os juros estavam bons. Aí ele ensina a gente ir seguindo, você descobrir qual é o melhor pra você, praquilo fim. Por isso que eu falo pra você, Luiza, que não é só pra aposentadoria. Ah você quer comprar seu carro, ou quer comprar um outro carro daqui há tantos tempos sem querer fazer financiamento? Ah, procura um tipo de investimento, há tantos. E outra, é algo que você pode planejar e você já vai ver “daqui há x tempos eu vou ter tanto”. Oh, eu comprei uma casa pra mim. Além disso. Mas graças a Solange. Porque ela já vem com a psicologia ligada à economia, em como você lidar com dinheiro. Eu depois que terminou o curso eu tive umas duas sessões com ela. Ela nem sabe dos meus resultados, entendeu, ela nem sabe. Assim, porque depois, não sei o que aconteceu, mas eu não marquei mais com ela... mas ajuda muito, e ajuda também na questão de você planejar né, e tem lá outros... tem dinâmica, várias coisas que ajudam você se planejar, ajuda você olhar pra você mesma e ver... você sai outra. Esse curso é muito bom, muito bom.”</p>
E14	-
E15	“(...) nos mostrando que depois da aposentadoria tem vida, que muita gente não enxerga isso, infelizmente.”
E16	“Não é que você vai ficar “ah vou ficar só viajando”, isso não existe, muita gente pensa nisso, então essas coisas bem, tinham muitas dinâmicas, então foi muito bacana, sabe, a gente conseguia refletir mesmo, foi muito, foi excelente o curso, foi muito dinâmico, muito profundo. Tinha uma parte mais teórica também ne, que falava na parte de finanças e tudo mais, mas essa parte bem social, não é social é emocional, me pegou bastante.”
E18	“Justamente para me orientar né, para chegar na aposentadoria numa situação mais confortável.”
E19	-
E20	“Essa parte foi legal. Então o que mais me, o que eu achei mais legal foram essas duas partes.”
E21	“(...) porque eu não sou uma pessoa, não me considera nada uma pessoa organizada, eu sou uma pessoa que pago minhas contas certinhas. Agora juntar dinheiro, investir, não faço nada disso. (...) Então isso me chateia um pouco, né, eu fico pensando ‘meu Deus, eu preciso aprender a me organizar’... Então gostei muito dessa parte e... é, eu acho que foi a parte que eu mais gostei mesmo.”

E22	“(…) porque se é uma coisa que você não faz enquanto está trabalhando, você não vai fazer depois de aposentado, né. Então já manter, assim, as atividades, né, tudo, pra gente poder depois também, né, continuar, porque se você aposenta com 60, 70 anos, você não vai fazer uma coisa que você nunca foi acostumada a fazer né, então eu gosto de viajar, gosto de sair.. (risos)”
-----	---

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	4. Durante a participação no curso, quais as principais contribuições que você sentiu que foram aplicáveis àquele momento da sua vida?
E1	“De tudo um pouco, teve muito assunto importante. Tanto a questão financeira quanto a questão de se preparar emocionalmente. (...) Também falou sobre a questão de relacionamento, que é muito importante também, de você ter amizades, fazer amigos, que depois que se aposenta e vai ficando mais velho é mais difícil. No encontro teve alguns que citaram exemplos dos pais que depois que aposentaram entraram em depressão. Eu gostei muito da parte da psicóloga também.”
E2	“Então, não foi só a situação financeira, que é o que mais vai aparecer na minha resposta, mas assim, a coisa de aprender a viver fora da universidade. Eu acho que foi uma mensagem muito forte, muito clara (...) O curso de preparação para aposentadoria me ajudou a pensar essas coisas: ‘eu vivo só para trabalhar? Eu vivo só para a Ufes?’. (...) Então nesse aspecto de pensar na vida para além dessa coisa de ter que ter o horário das 8h às 18h (...)”
E5	“(…) eu acho que uma coisa que me impactou bastante foi realmente uma vez que veio uma pessoa do setor de Pessoal que falou sobre umas questões financeiras que eu não tinha muita ideia de como funcionava e foi útil, foi uma coisa que eu comecei a me preocupar desde já (...)”
E6	“Eu acho que foi esse sentido mesmo, de você poder já pensar bem antes em um plano, e saber que isso parece longe e não é tão longe assim. E que você precisa se planejar e executar esse planejamento.(...) Desde então isso ficou bem claro na minha cabeça, que eu não posso vir trabalhar e daqui a tantos anos eu aposento, aí quando chegar lá perto eu vou...sabe? e eu acho que essa coisa de aposentar também, por eu ter essa coisa de sempre estar fazendo alguma coisa eu ficava pensando “será que eu vou conseguir aposentar como essas pessoas falam e eu escuto aqui na Ufes?” e isso me assustava um pouco (...). (...) e queria entender esse processo e eu acho que as meninas que deram, eles convidavam pessoas para falar, e foi super legal as estratégias, do ponto de vista financeiro, do ponto de vista afetivo, de você tentar entender que é uma construção que começa hoje, não começa lá na frente (...)”
E8	“Das coisas que comecei a aplicar, primeiro essa questão de trabalho mental, né? De entender que a aposentadoria não é um encerramento, é uma parte, ou seja, ela está ali encerrando sua prestação de serviço, a sua atividade laboral e você começa um novo ciclo. Então não é um encerramento, é apenas o findar de um ciclo e o começo de um outro. Então isso eu já coloco em prática: “ok, estou me aposentando, mas não é um término, é apenas o início de um novo ciclo”. O segundo que eu coloquei em prática, na verdade eu iniciei, porém não da forma como eu estava pensando no curso, que seria a previdência complementar, que na Ufes é a Funpresp. Mas o que eu mudei de ideia, de percepção é que a previdência complementar é interessante quando você passa do teto (...) para quando você se aposentar você não ter uma redução do que você recebe. Então eu já tinha uma vontade, reforçou essa vontade, de prestar concurso para nível superior, dentro da universidade federal, não necessariamente Ufes, hoje meu cargo é nível médio, então ascender via concurso que é o meio possível, para um cargo de ensino superior, no meu caso contador. Então desde aquela época, eu aumentei meu ritmo de estudos para passar em concurso(...), exatamente com essa visão que eu quero ter uma renda maior e uma aposentadoria maior e essa aposentadoria maior com uma previdência complementar, então o curso contribuiu para eu entender isso, e nesse momento eu já me planejar, e uma dessas partes do planejamento é a previdência complementar.”

E9	“Foi a questão financeira que me chamou atenção, de parar pra pensar assim que a gente não pode depender de filho, depender de marido, então a gente tem que ter esses enfoques também, que a gente tem que olhar pra essas questões que a gente não para para analisar mesmo.”
E11	“O emocional.”
E12	“(...) eu acho que a primeira grande coisa que o curso me ajudou muito foi a minha redução de carga horária, foi uma coisa imediata, assim. Porque você sabe (...), eu tenho um filho com deficiência, e em 2017 saiu uma legislação que você pode reduzir a carga horária sem reduzir salário, eu reduzi (...). Outra coisa importante também que aconteceu logo depois que eu saí do curso foi que eu tava saindo da coordenação de curso, tava entrando outra gestão, e aí, assim, eu me senti meio que de certa forma ridicularizada por (...) colegas que estavam entrando (...) e eu virei para elas e falei assim (...) ‘vocês fiquem à vontade, vocês tão entrando, então vocês façam aquilo que vocês acham que é melhor, que tenha a ver com a visão de vocês (...)’. Assim, para mim foi ótimo ter falado isso, assim, por que é como se fosse uma (...) libertação, uma liberdade. Essa foi a segunda coisa, assim, que aconteceu logo depois. E uma outra coisa que aconteceu, que tá reverberando até hoje, que é isso, de eu buscar esses processos também te ajuda fora, de buscar assim me relacionar com pessoas que estão buscando (...) essa coisa, né, de se conhecer mais, de olhar para dentro de si e ao mesmo tempo também respeitar mais, ser mais tolerante, respeitar mais as pessoas, sabe, então assim eu tô mais nessa, o curso me ajudou muito nisso. E sempre eu lembro do curso, sempre eu lembro. Eu tenho minhas anotaçõeszinhas e de vez enquanto eu vou la (risos). Aí eu comecei também a fazer um caderno, que é uma coisa que trabalha muito a gratidão, a importância da gratidão.(...) Eu ainda tenho meus caderninhos, mas foi muito bom porque eu comecei assim a dar valor pra coisas que eu tenho, pras coisas que eu sou, porque eu nunca dei valor... na verdade o que que eu descobri também e o curso me ajudou nisso: eu descobri que o que eu queria das pessoas ao fazer tudo pras pessoas era coisa básica: eu queria reconhecimento, eu queria amor, eu queria respeito. E as pessoas nunca vão me dar, nunca vão me dar isso, entendeu? Então eu entendi isso, eu entendi que eu posso ter tudo isso sem ter que abrir mão de mim mesma, então assim, sem esperar nada em troca, por que no fundo é uma coisa inconsciente, você vai, você acha que você não quer nada, mas no fundo você quer isso. Aí eu descobri tudo isso e, assim, não é só descobrir, porque descobrir a gente consegue com o processo, mas é mudar isso. Quando você muda, gente é impressionante(...). Então por isso que a aposentadoria vai ser mais, assim, o auge disso, vai ser mais que importante porque eu vou continuar fazendo algumas coisas que eu já faço, não vou parar tudo, eu tenho certeza disso até porque eu acho que você não pode parar tudo, mas assim, eu não quero mais essa coisa de ter horário pra ir pro trabalho (...). E aí é isso, muito bom. Eu só tenho coisas boas para falar.”
E13	“Então pra mim lá, já foi a questão de olhar mesmo pra mim mesma, sabe, e fazer a minha autoavaliação sobre a minha forma como servidora, né, como pessoa, o que que eu tô fazendo ali, né, não é só chegar, trabalhar e cumprir o horário (...) porque isso passa. (...) Então, assim, foi bom.... Mindfulness, você já ouviu falar? Que é um método que aplica, a Roberta que aplica, onde ela fala que é pra olhar pro presente. (...) Durante a pandemia eu fiz com ela separado. E é muito bom, sabe? E eu aprendi com ela durante o curso, algumas técnicas... sabe o que que acontece? A gente aprende tantas coisas durante o curso e depois não aplica. E eu (...) lá no curso eu fiz tudo certinho, sabe, procurei aplicar tudo e foi bom e depois eu ainda procurei, tive umas conversas com a Roberta e é isso. Ela também chegou à conclusão que eu não tava na hora de pedir a aposentadoria não (risos).”
E14	“(...) pensei com mais afinco em fazer o Mestrado. E foi isso que ficou martelando na minha cabeça até agora.”
E15	“Independência financeira. Ensina bem, orienta bem a gente a ir pra esse lado, para a independência financeira.”

E16	“Gente, deixa eu lembrar porque 2019.. (risos). (...) eu sempre fui muito controlada financeiramente, e aí acho que a questão de aposentadoria privada abriu meus olhos assim, a questão dessa coisa da gente realmente ter uma reserva, né, eu já pensava nisso, eu já até tinha, mas eu acho que isso fortaleceu para que eu pensasse mais. É, lá também eles falavam muito da questão dos laços que você constrói, da família dos amigos, né, que quando você sai do trabalho a gente tem os laços aqui, então quando sai, pra gente não ficar muito solitário e tudo mais...”
E18	“Foi essa questão financeira mesmo, ne. Outro item assim não foi tão marcante como esse.”
E19	“Naquele momento não tinha nenhuma.”
E20	“Eu comecei a pensar. Eu não lembro de todos os tópicos pra te falar assim, com... eu tenho até uma pastinha que está reservada em algum lugar, mas eu não lembro de todos os tópicos para te falar assim que com certeza tenha contribuído, porque já faz tempo, né. Então eu só comecei a pensar.”
E21	“Então, a questão do financeiro foi uma coisa que acho que já influenciou um pouco, (...) não vou dizer pra você que eu mudei as coisas não, mas ajudou. Eu acho que essa coisa também de sempre buscar o equilíbrio entre o tempo do trabalho e o tempo de outras coisas da vida, né, isso tem me incomodado bastante, porque eu tava numa fase, logo que eu vim para a Ufes, que eu conseguia fazer atividade física, conseguia manter a minha cabeça um pouco mais tranquila e agora de uns tempos para cá, né, esse setor é um setor que tem muita muita demanda (...) eu sinto que eu tô exagerando na minha dedicação ao trabalho, eu chego à noite às vezes totalmente desgastada, não tenho vontade de fazer nada, né, nenhuma atividade física, nem estudar, nem nada, e isso vai virando uma bola de neve, né, você vai acumulando isso. Então eu acho que essas reflexões foram boas também né, da necessidade da gente se cuidar, da gente não esquecer isso.”
E22	“(...) eu acho que foi mais assim a parte psicológica mesmo né para gente já estar bem preparada né, sabendo assim, o que você quer se é isso ou se você acha que ainda não tá na hora de se aposentar né, então esse lado eu acho que foi mais...”

TEMA: MANUTENÇÃO DO VÍNCULO COM O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	5. Após a participação no curso, participou de algum evento promovido pelo programa ou manteve vínculo com o Programa ou o grupo que fez o curso com você? (Caso a resposta for positiva, discorrer mais sobre o assunto, informando os benefícios e contribuições da manutenção do contato)
E1	“Não encontrei ninguém, pois a turma foi online. Depois do curso teve outro curso de preparação para aposentadoria que eu não participei, mas quero participar de outro curso, acho que até tem um com a inscrição aberta. Eu tenho interesse de participar de outros cursos com essa temática sobre aposentadoria.”
E2	“Tentou-se manter um vínculo por e-mail, mas não vingou, informalmente eu ainda encontro alguns dos meus colegas. O próprio curso tentou, foi feita uma lista de e-mails, foi aberto esse espaço eletrônico, houve alguma interação, (...) mas foi uma coisa bem espaçada, né, não foi assim... (...) assim, acho que pela falta até de uma estrutura formal, física mesmo, esse curso não consegue ser pleno nessa continuidade desse contato. Então a própria falta de uma estrutura física, de uma ação do curso, me dá essa impressão de que o curso existe e “pum, tchau”, ele talha, ele corta esse vínculo.”

E5	<p>“Não teve. Eu realmente achei que aquilo para aquele momento havia sido o suficiente. E assim, talvez pelo fato de o curso ser remoto não é o suficiente para estabelecer vínculos. E era um público muito diversificado, desde gente que estava em uma fase mais avançada do que eu, assim, até pessoas que tinham entrado na Ufes há um, dois anos atrás, até estranho, mas tinha perfis muito diferentes, então não sei se fosse presencial se eu iria criar vínculos porque eram realmente perfis bem distintos do meu, mas eu sei que teve uma avaliação, foi pedida uma avaliação que eu fiz, uma avaliação bem detalhada que eu fiz. E aí teve alguma coisa, eu me lembro que veio algum convite, alguma coisa, não se se era uma continuação, uma coisa que tinha relação com o curso, mas eu achei que, como falei, para aquele momento, igual ao momento de agora, tinha sido o suficiente, foi proveitoso, mas não sinto necessidade de continuar isso. Talvez mais pra frente, quando eu estiver próximo de me aposentar eu tenha interesse, sim em retomar esse tipo de atividade.”</p>
E6	<p>“A gente estava em trabalho remoto, né? Então continuou nessa época depois do curso em trabalho remoto. Teve uma ação que eu tentei até participar, só que por conta do horário que acontecia, que era o pausa consciente, que era a mesma instrutora eu acho e a equipe, e eu me interessei muito só que eu não consegui ter essa pausa naquela jornada que eu tava, mas não era relacionado a esse tema (aposentadoria). Inclusive esse tema, que eu falo assim para as pessoas né, que questionam o porquê eu estou fazendo esse curso, e inclusive foi um curso que eu recomendei muito depois que fiz para as pessoas que eu conheço, que eu trabalho, dizendo que era super válido (...). (...) e eu acho que você em que planejar para você se sentir bem, para você ganhar, ter esse equilíbrio e buscar esse equilíbrio, porque é diário ne, é uma busca diária. Você não compra o equilíbrio e você não consegue isso todos os dias, tem dia que simplesmente tudo que você planejou dá tudo errado.”</p>
E8	<p>“Depois do período do curso, não.”</p>
E9	<p>“Não. Eu não me recordo, não. Eu sou bem atenta e eu acho que não teve.”</p>
E11	<p>“Não, do curso não e dos colegas, não.” Pergunto se a equipe planejasse algo se ela participaria: “sim”</p>
E12	<p>“Não, assim, se teve eu não me lembro, entendeu? (...) Pode até ter tido e eu não me atentei, mas eu não me recordo.” Pergunto se ela acha que se realizarem esse encontro se ela participaria: “ah seria bem legal né, reunir a turma né? É porque acaba que você cria ali, embora seja uma semana só, na época, são pessoas que acabam sabendo um pouco de você né, então você cria um pouquinho essa coisa do vínculo mesmo.”</p>
E13	<p>“Teve sim um encontro do pessoal, mas pra ser sincera desse encontro eu não lembro, eu não lembro como foi não... teve sim, inclusive a gente tem até um grupo até hoje. Mas eu acho que foi pra saber ne de como a gente... ah eu não tô lembrando direito, está muito vago na minha memória (...)”</p>
E14	<p>“Não. Apesar de conhecer a maioria das pessoas, não. Eu sei que muitos ali aposentaram. Mas se tiver alguma coisa eu com certeza participaria.”</p>
E15	<p>“Não, outra coisa bem diferente... teve um encontro da nossa turma, nós que fizemos. A própria turma fez o encontro, mas não tinha nada a ver com o curso, foi por livre e espontânea vontade.” Pergunto se tivesse algum encontro promovido pela equipe se ela participaria: “a qualquer momento, com a minha turma né?”</p>
E16	<p>“Que eu me lembre, não... Acho que foi só o curso mesmo.” Pergunto se eles promovesse algum encontro se ela participaria: “com certeza, ah eu participei do, a Flávia e o pessoal do DAS, eles trouxeram o curso de comunicação não violenta, não foi promovido por eles mas eles trouxeram e eu adorei, foi muito legal, e agora na semana do servidor o DAS promoveu algumas coisas e eu até me inscrevi em alguns deles mas não consegui participar por conta do trabalho (...)”</p>
E18	<p>“Olha, houve uma proposta de fazer sim, mas parece que depois, eu fiz em 2019 (...) aí já veio a pandemia também, né, e isso impediu que acontecesse. Mas tinha sim essa intenção de que acontecesse. (proposto pela equipe que aplicou o curso).”</p>
E19	<p>“Não.”</p>

E20	“Eu acho até que teve um encontro assim. Teve alguma coisa desse tipo, mas eu acho que eu não fui, não pude ir, acho que eu não pude ir, mas acho que teve sim alguma coisa que eu não lembro direito.”
E21	“Não e eu me considero bem responsável um pouco também por isso, porque a gente gostou assim de se encontrar lá mesmo que a distância, de se conhecer, foi agradável, a Flávia e a outra que estava com ela, gostaram muito da turma e eu fiquei de fazer uma lista de whastapp pra passar para todo mundo, um grupo e tal. E Não fiz. (...) Então até hoje não chegou nada pra mim não. Pergunto se ela toparia participar caso acontecesse esse reencontro: “ah, dependendo do meu tempo e dependendo do tipo de situação que eles fossem querer fazer né? Dependendo eu acho que aceitaria sim.”
E22	“Acho que teve um encontro só uma vez que a gente foi, um reencontro só da turma né, mas não foi muito assim, trabalhado depois.”

TEMA: PERCEPÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA	
PERGUNTA	6. Em quanto tempo pretende se aposentar?
E1	“Antes da Reforma eu poderia me aposentar em 2025, mas após a Reforma, vou ter que esperar até 2028.”
E2	“Se não houver nenhuma outra reforma previdenciária, originalmente eu devo me aposentar com 63 anos de idade, ou seja, daqui há 23 anos.”
E5	“Acho que daqui há uns 10 anos. Isso é uma coisa que eu até.. teve a participação de uma pessoa lá do curso do Setor de Pessoal que falou sobre como calcula, tal, e até se colocou à disposição, mas é uma coisa que eu não fiz o retorno. (...) até onde eu sei pelo que estudei das regras atuais, faltariam 10 anos, seria por volta de 2032, para ter direito à aposentadoria integral (...) o plano atual é esse, realmente o de se aposentar assim que preencher todas as condições, não estender, né, porque até no curso foi falado dos riscos de você ficar depois assim, né (...)”
E6	“Pois é, pelos cálculos lá era com 55 anos. Eu tenho aquela questão de aposentadoria especial... Só que eu também não sei, só com as legislações futuras é que dá pra saber como é que vai ser. Mas a princípio, pretendo me aposentar quando preencher os requisitos, porque eu gosto do que eu faço, mas eu também sonho com outras coisas. E são fases, né? Então tudo bem pra mim, passou essa fase, vou pra outra e vai seguindo.”
E8	“Olha, foi explicado como funciona, a questão de transição, a questão de pontos, só que ainda é nebuloso entender exatamente porque como eu quero mudar de carreira eu teria que fazer esse cálculo, que hoje eu tenho contabilidade ensino médio e futuramente ensino superior. Eu entendo que pela idade seria 65 anos, porque é o mínimo, e ainda tem aquele fator pontos que conta a partir do momento que você começou a trabalhar. (...) eu fico um pouco desnortado, é realmente um sentimento de desnortado, de como vai ficar o meu salário. Então a previsão eu entendo que seja 65 anos, mas eu não sei se com 65 anos, eu me aposentando o cálculo vá ter um fator previdenciário, vá ser justo. Então esse daí de repente eu não me aposentaria, mas na minha visão, idade mínima 65 anos.”
E9	“É uma questão agora de idade, então, certamente eu acho que com 56, 57. O mínimo é 56, só que eu estou sabendo que a partir do ano que vem, vai somar mais um ano. Agora não sei como vai ficar a minha situação, porque eu estou com 33 anos de serviço público, só que eu só tenho 5.3 de idade. Eu vou pedir depois uma revisão né? De ver como é que é (...)”
E11	“Ai, eu pretendo no máximo daqui há 8 anos, quando preencher os requisitos legais. Assim, a lei mudou né, então se fosse antes da lei mudar seria agora em 2024, mas mudou...foi um balde de água fria.”

E12	“Olha, pelos meus cálculos, eu só to esperando fazer esse cálculo aí, mas eu já acredito assim, que talvez daqui há uns 2 anos eu consiga me aposentar, 2, no máximo 3. (...) Eu tenho certeza que eu tenho já tempo (...), eu só não tenho a idade, é porque, como teve a reforma da previdência, provavelmente eu tenha que cumprir algum pedágio por causa da idade, entendeu? Então eu acho que assim, talvez daqui há uns 3 anos pra poder me preparar um pouco melhor, é isso.”
E13	“Então, eu não sei né, porque agora eu entrei pro Mestrado, então até pelo menos 2024 eu estarei trabalhando, eu tenho que defender até setembro de 2024 e, aí eu não sei depois, vou esperar chegar 2024 (risos). Eu não sei como é que eu vou estar né, agora eu fiz 60 anos, como é que vai ser, agora que virei idosa (gargalhando), aí vou ter que esperar (...)”
E14	“Se tudo der certo, 2 anos. Se eu passar no mestrado, 2 anos, 2 anos e meio. Se eu não passar no mestrado, o ano que vem.”
E15	“Ano que vem. É que eu atingi a minha coisa, mas aí vai depender (...) de eleição para reitor, de... é que a gente que tem cargo, a gente sempre fica... depende de outros fatores, tem uns que você sabe que vai ser despejada e tem outros que você fica agarrada...”
E16	“Aí bastante (risos). Eu acho que vou ficar além de quando preencher os requisitos legais para que eu consiga me aposentar ganhando mais, e também por conta de que hoje em dia eu acho que 60, 65 a gente é bem novo né? Talvez reduzir um pouco a carga horária, que 8h é muito puxado né? De repente trabalhar 6h, eu acho que eu ficaria mais tempo assim...”
E18	“Olha, levando em consideração o estado de saúde, eu quero usar o máximo que eu puder, não tenho a intenção assim, “ah chegou o tempo de me aposentar, e me aposentar”, não. Se eu me sentir bem, ativamente bem, eu vou continuar trabalhando, pelo máximo que o serviço público me permitir.”
E19	“Daqui há uns 7anos.”
E20	“Ah minha filha, quando eles me deixarem né (...). Porque (...) eu sou uma pessoa que não tenho, assim, muita questão de ficar assim ‘ah vou esperar pra me aposentar’, não. Eu pretendo, quando eu puder, me aposentar. Até porque eu acho que pelos cálculos que tem hoje em dia eu vou ter a minha aposentadoria por volta de 70 anos, (...) porque eu entrei no serviço público eu tinha 34 anos. 34 anos, né. Aí tem que ter 40 anos de contribuição e eu já tinha mais ou menos uns 3 antes né, que podem ser contabilizados, então mudou muito. Eu tenho... isso na totalidade, né, na verdade, a partir dos 62 anos eu já posso me aposentar, mas pra ser o total, 100%, eu tenho que me aposentar com 70 anos.(...)”
E21	“Pois é a previsão pelo que o calculei depois que mudou a legislação foi isso, que agora é com 60, né, daqui há oito anos, mas eu tô para fazer um, buscar minha certidão de tempo de contribuição no INSS, eu tô para pedir há bastante tempo e não pedi ainda.”
E22	“Eu tô tentando, é porque eu comecei a trabalhar muito tarde, e... comecei a trabalhar tarde (risos) com carteira assinada né? Assim, contando para aposentar. Então eu ainda estou, eu contratei uma advogada para ela passar os anos que eu trabalhei na roça né com o FunRural para incorporar ao meu tempo de contribuição agora para eu chegar mais próxima aos 100% né. Que provavelmente eu chegue perto de 30 anos de contribuição daí com esse tempo né (...)”

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	6.1. Na sua perspectiva, o programa te auxiliou na preparação para esse momento?
E1	Eu gostei, vai ser aplicável sim, quero fazer outros também, para atualizar e também porque fiz na pandemia, de casa então foi diferente. Até comentaram que estávamos tendo uma prévia de aposentadoria, que era pra sentir como vai ser, já que estávamos em casa o tempo todo.
E2	“Sim, ajudou.”
E5	“Acho que sim.”

E6	“Sim.”
E8	“Sim.”
E9	“Sim, ele me auxiliou.”
E11	“Sim.”
E12	“Sim, com certeza.”
E13	“Sim, ele auxiliou.”
E14	“Sim. Tenho que continuar.”
E15	“Muuuito, muito, muito. Me deu uma visão(...) além de trabalhar na Ufes eu sou professora de dança há mais de 20 anos, e eu aqui, desde que eu entrei, desde 2010, assim, eu dou aula, como voluntária, de dança. Então (...) fora da Ufes, eu tenho o grupo da igreja, o grupo de dança, o grupo de coisa, o grupo de tal... Então eu nunca fui muito agarrada aqui, assim dizer “a Ufes é a minha vida”, igual tem gente que diz que se perder a Ufes morre. Pra mim, é o meu trabalho, eu gosto, mas não tenho... entendeu? Porque eu tenho vida fora da Ufes. (...) Eu tenho vinculo fora daqui também. Lógico que eu vou sentir falta, mas não vai mudar a minha vida. Talvez vai me dar mais liberdade, vai me dar mais tempo pra fazer tudo que eu tenho que fazer (risos).”
E16	“Sim, com certeza.”
E18	“Sim.”
E19	“Ajudou”
E20	“Sim, sim.”
E21	“Ah, acho que ajudou. Ajudou pra caramba, acho que todo mundo devia fazer.”
E22	“Ah, eu acho que ele foi bom em vários sentidos. Eu não diria “ah, foi uma mudança muito grande”, né, porque como eu sempre fui bastante, já pensava nisso também antes, né, então não foi assim, umas mudanças muito grandes, né?”

TEMA: CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	6.2. Quais as principais contribuições da participação do PPA para o planejamento da sua aposentadoria?
E1	“Acho que contribuiu no sentido de que eu entendi melhor que a gente tem que se envolver em atividades antes de se aposentar para depois dar continuidade, senti que muitas vezes a pessoa fala que vai aproveitar a aposentadoria para viajar, passear, mas isso não basta, tem que ter coisas que envolvam o emocional, que a gente trabalhe mesmo e foque em outras coisas, acho que foi mais essa área mesmo de psicologia e de assistência social. (Eu gostei bastante do curso, achei interessante, tanto que vou fazer outro. Até o meu marido que já se aposentou falou assim ‘quando você fizer, a gente vai fazer junto’).”
E2	“Financeira e gestão de tempo. Diria ainda, emocional. (...) por conta dessa influência do curso de preparação para aposentadoria eu já estava estudando sobre investimentos financeiros, só que os meus estudos eram bem informais, então, depois desse curso de preparação para aposentadoria eu contratei um coach, um orientador financeiro”

E5	<p>“Então, como foi o primeiro esforço mais, como falei, eu tinha uma preocupação, mas não tinha investido muito tempo, era uma coisa mais abstrata, mas eu já tinha procurado mais informação, essa coisa de cálculo de tempo para aposentadoria, eu faço planos em casa com a minha esposa (...) com o curso eu vi a coisa de uma perspectiva mais realista. Eu até repensei as coisas porque muitas coisas eram muito fantasia, que as vezes na prática não é tão simples de fazer. (fazer um planejamento mais direcionado) Aí (o curso) falou várias coisas, teve o pessoal que falou de saúde, da parte financeira, essas contribuições, esses convidados também foram bem interessantes. Primeiro que o curso ficou mais dinâmico, porque você tinha uma pessoa diferente para falar alguma coisa, e eu achei, para mim a parte mais significativa, mais importante, foi essa parte informativa. É que o curso teve uma coisa assim, teve algumas coisas que foram mais emotivas, que o pessoal ouvia uma música, fechava o olho. Não que eu ache ruim ou coisa assim, mas eu estava mais numa perspectiva de ter uma coisa objetiva, informativa mesmo. Por exemplo essas coisas de dinâmica eu pessoalmente não gosto muito, assim, porque nem todo mundo está naquele clima de fazer isso e as vezes eu não me sinto muito à vontade. Então pra mim foi ótimo o fato de o curso ter sido remoto, porque a Flávia, que conduziu, até falou que no presencial teria mais dinâmicas e eu pensei que “ainda bem que não foi presencial” (risos), porque eu não gosto, sei que tem gente que gosta, mas pra mim às vezes é muito constrangedor e às vezes eu acabo fazendo, mas sem vontade para não ser o chato, que não participa da brincadeira, mas eu realmente não gosto. Mas como foi remoto até teve dinâmica, mas muito menos dinâmicas do que teria se fosse presencial, então essa parte eu realmente já não teria gostado. Talvez se fosse presencial eu teria gostado menos, porque eu acho ruim assim.”</p>
E6	<p>“Acho que ele me trouxe muitos insights que de alguma forma passava pela minha cabeça, mas que não era tão estruturado, não tinha discutido sobre isso, ou refletivo, sabe? (...) Então as principais contribuições foram pensar nesses vários pontos de forma mais racional, de você se planejar e saber que você tem um tempo para executar isso, e ai fica mais claro “olha, eu tenho esse tempo, então se eu quero isso lá na frente eu tenho que me planejar, eu tenho que fazer isso...”, então você começa a colocar as etapas ali, não é fácil por que ao mesmo tempo que tem etapas que você sabe que você tem que passar por elas você tem que conciliar com o que você faz (...)”</p>
E8	<p>“A dinâmica do curso, de ter pessoas interagindo com faixas etárias diferentes, ali na interação você consegue visualizar ou compreender outros pontos de vista. Tinha servidor de 58 anos, que ele já tinha muito tempo de serviço público, de Ufes, então ele estava numa perspectiva de cansado, sabe? Então a aposentadoria para ele seria um alívio. Tinha uma outra servidora que ela não queria se aposentar porque ela ainda se sentia proativa para continuar dentro do serviço, então as várias visões te fazem ali perceber que não há só uma forma de se enxergar a aposentadoria, então você consegue compartilhar a sua e também receber o compartilhamento de outras pessoas, então isso tem um fator muito positivo também de reflexão pra mim em relação à aposentadoria.”</p>
E9	<p>“Olha, eu acho que ele trabalha muito essa questão da psicologia, da gente se cuidar, ele alerta também sobre o fato de que a gente tem que desenvolver o nosso social, porque tem muita gente que vem trabalhar aqui para se livrar de problemas em casa. (...) Quem não criou ao longo da vida um relacionamento social vai sofrer muito quando chegar o momento da aposentadoria. Por que como eu vejo aqui muita gente que infarta, tem AVC, porque fica em casa, isso, eu parei pra ver, eu tô até com medo de me aposentar aqui na Ufes porque sempre a gente encontra as pessoas aqui na CredUfes que vem e, menina, eu fico chocada, há pouco tempo eu vi um que se aposentou e com 3, 4 meses ele teve um AVC, o outro com 7 meses morreu, o outro... eu falei assim “misericórdia” (risos nervosos) “meu deus do céu”, aqui tá desse jeito menina, a pessoa aposenta com pouco tempo tem um troço qualquer. Eu acho que as vezes se apega demais à universidade e esqueceu o outro lado, tem tanta coisa que a gente pode fazer, gente, fora daqui, sabe? Sem contar que deve ser maravilhoso o fato de você não ter que bater ponto, essa coisa de ficar ali por obrigação, né? (...)”</p>
E11	<p>“Olha, tudo foi bom, a questão financeira, a questão de exercício físico, questões de família, questões... que mais? Saúde, rol de amigos... tem mais coisas, mas eu não lembro.”</p>

E12	<p>“Então, isso que eu te falei um pouco já, eu já comecei concretamente, assim, buscar as contagens, tomar essa coragem para buscar o tempo, porque eu vou fazer 24 anos de Ufes, mas eu tenho fora da Ufes, (...). Mas, assim, que eu comecei a buscar esse tempo foi exatamente de 2021 pra cá (...) por que o curso te dá isso né, o curso, a Márcia vai lá, né, e faz... tanto que o que me chamou atenção, o curso chamou a minha atenção para aposentadoria porque quando a Márcia, ela já faz aquele levantamento das pessoas que estão no curso, em que ano mais ou menos que a pessoa vai aposentar, e aí o meu só aparecia o tempo da Ufes (...). Então assim eu já comecei a me organizar nesse aspecto. O outro aspecto que eu to começando, é essa questão financeira mesmo, entendeu, que eu acho que realmente é algo que a gente tem que planejar bastante. (...)”</p>
E13	<p>“(...) porque, eu não aposentei né. Mas uma coisa que eu queria né, porque a Nath (do canal do Youtube Me Poupe), minha amiga, nossa amiga Nath e o nosso amigo Douglas, eles dois falam que casa alugada não é investimento, mas como eu sou de cultura de poupança, que eles também não gostam, mas assim eu faço poupança (risos envergonhados), faço poupança e eu comprei sim uma casa pra alugar. Então assim, essa casa a minha ideia era o aluguel ser pra pagar Unimed, essas coisas assim que você precisa, porque a Solange ela ensina pra gente, ela fala 20/35.. eu sei que tem uma tabelinha, eu tenho até hoje o caderno do dia que ela deu aula, que você faz pra dividir o salário, então você tem que ter um valor pra um caso emergencial, tem um nome, e você tem que ter um valor pro seu lazer, pra sua viagem, então você tem que ter isso, sair do seu salário. (...) Então assim, desde então, eu comecei, não é totalmente do jeito que eles ensinam ne, mas eu tenho a minha poupancinha, que eles falam que não, e tenho a minha casa. Então assim, a minha aposentadoria eu ponho na minha cabeça, eu não vou receber menos, eu vou deixar de receber algumas coisas que na ativa eu tenho direito. (...)”</p>
E14	<p>“Ai, eu acho que é muito importante, eles esclarecem, assim, eles abrem né a mente da gente pra realmente pensar na vida da gente, que existe uma vida depois da Ufes, que a gente tem tempo útil aqui dentro, entendeu? Que a gente não vai ficar aqui pro resto da vida. E que nós precisamos criar vínculos fora da Universidade (...)... Ah! tem uma coisa que eu trouxe pra mim do “já que”, você conhece? Já que eu estou aposentada... (risos), que eu falei que não queria virar “já que”. Uma coisa que me fez não aposentar na época. Porque eu morava com a minha mãe, então era tudo responsabilidade minha, era eu que cuidava das coisas então eu não queria virar esse “já que”. “Já que você tá aposentada, vai lá você e faz isso”, “já que você tá com tempo...”, era uma coisa que eu não queria, virar “já que”. Acho que isso foi o mais importante pra mim, não virar o “já que” da vida, porque é horrível.”</p>
E15	<p>“Eu vou continuar no lado financeiro, por que era o lado que eu tinha mais preocupação. E a forma com que elas nos levaram, que o curso nos leva a entender, é que você mudando pouca coisa, pouquíssima coisa, pouquíssima maneira, você consegue colocar, você aprende a fazer o método.. não sei também porque na minha época foi um colega do DCF que foi lá e deu a palestra, o Douglas, que pra mim assim, sabe como, me encheu os olhos, então foi isso, essa parte. Foi a parte financeira, foi a libertação com a parte financeira.”</p>
E16	<p>“(...) é que tem muito tempo, mas se eu não me engano eles falaram um pouco de algumas sugestões para aposentadoria na parte financeira (...). Pelo que eu me lembro eles deram algumas sugestões, assim, sabe, de coisas pra você fazer pra de renda de aposentadoria. Acho que uma contribuição foi essa também, de refletir, de ter um tempo pra parar e pensar sobre isso. E pensar que a gente tem que começar agora de novo, não pode deixar pro final porque não dá tempo, e não tem como a gente contar também com o dinheiro do governo, né, então a gente tem que fazer o nosso pra poder ter uma aposentadoria tranquila, com qualidade, com saúde física, saúde mental. Eles falaram bastante sobre isso também, a importância de atividade física, de você se manter ativo. Me lembro que foi um professor de educação física também conversar com a gente, então foi bem, teve bastante interação assim.”</p>
E18	<p>“É o planejamento financeiro, novamente cito ele, né. inclusive eu consegui informação da Funpresp, foi uma coisa passada ali, que em algum momento pra gente vai ser importante, porque ficar só pelo regime nosso, próprio, pode ter uma queda considerável na remuneração lá na frente. Então foram algumas informações que eu busquei junto à equipe né.”</p>

E19	“Ele deu uma visão de como eu calcularia a minha vida depois da aposentadoria, o fator financeiro, da perda que eu ia ter... aí ele deu essa perspectiva de como eu devo me programar para me aposentar.”
E20	“Eu acho que a ampliação da visão mesmo, nessa questão de tanto da parte financeira, como a preparação psicológica né, do indivíduo, eu acho que é tudo. Entendimento, como é que vai pedir, né, por exemplo, eu passei a entender também algumas coisas que foram abertas maneiras de aposentar, porque eu tenho algumas, como eu tenho periculosidade, eu posso me aposentar também com menos tempo, mas se eu me aposentar com menos tempo eu entro em outro (...) regime de aposentadoria, que não vai me dar o salário que eu recebo (...). Então fez eu entender mais ou menos o que eu pretendo fazer(...). Eu acho que foi basicamente isso e a parte do financeiro, também, né (...)”
E21	“Então, né, acaba a gente se repetindo, porque eu acho que é basicamente isso, é... é se organizar mais financeiramente, pra você fazer alguns mais coisas enquanto tem mais energia e saúde, né, sanidade física e mental (...). Essa coisa do financeiro eu acho que é muito importante a gente olhar por esse lado e também cuidar da saúde. Cuidar da saúde física e mental. Tanto ter tempo esse tempo para fazer atividade física, como já a partir de hoje, não esperar a aposentadoria para viver, não, sabe? Eu acho que as vezes a pessoa fica assim “ah, n a minha aposentadoria vou fazer isso e aquilo outro”, uai gente, você nem sabe se vai tá vivo, se vai tá morto, se vai dar pra fazer, então faz agora, eu acho assim. Lógico, limite né? (...)”
E22	“Acho que não foi muito produtivo para esse planejamento, mas por causa de mim, não por causa deles, porque eles deram uma base boa, mas a gene acaba assim, deixando um pouco, ficando mais assim só no pensar e não levar tudo escrito, tudo anotadinho, como era pra gente fazer realmente.”

TEMA: AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA						
PERGUNTA	E1	E2	E5	E6	E8	E9
7. Dentre as opções abaixo, como você avalia o Programa de Preparação para Aposentadoria da Ufes? () ruim () razoável () bom () muito bom () excelente () sem opinião a respeito () não respondeu.	“Excelente”	“Bom.”	“Muito bom.”	“Excelente.”	“Muito bom.”	“Muito bom.”
	E11	E12	E13	E14	E15	E16
	“Excelente”	“Excelente”	“Muito bom.”	“Muito bom.”	“Excelente”	“Excelente”
	E18	E19	E20	E21	E22	
“Muito bom.”	“Bom.”	“Muito bom.”	“Excelente”	“Muito bom.”		

TEMA: AVALIAÇÃO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	7.1. Poderia explicar o motivo da sua resposta?
E1	“O curso foi bom, mas foi online, se fosse presencial seria melhor ainda. (...) Críticas eu não tenho, o curso foi online devido às circunstâncias da pandemia, mesmo, não teve jeito, mas o curso foi excelente, as pessoas envolvidas no curso foram bem claras, transparentes nas questões que as pessoas perguntavam e deixaram contatos para quem tivesse dúvidas ou quisesse conversar no particular.”

E2	“Bom, porque eu tenho aquelas ressalvas da estrutura física, de um programa contínuo, como eu acabei de falar para você.”
E5	“Como eu falei, né? Algumas coisas, poucas coisas eu gostei menos, mas não atrapalhou, não chegou a atrapalhar o resultado final, ou seja, eu acabei encontrando o resultado que eu esperava mesmo assim.”
E6	“Da forma como eu fiz, e foi uma forma que eles improvisaram, foi tudo remoto eu achei excelente. Eu não vivi o presencial, e eles disseram que o presencial teve uma interação maior do grupo. Não que não teve no nosso, foi muito legal as pessoas participavam, só que talvez a gente não teve esse contato presencial que faz diferença. Você sair dali, ter intervalo... mas eu achei excelente, é um curso que fez muito sentido pra mim, trouxe muitos insights importantes, coisas que me ajudaram, sabe? E eu tava com foco... quando eu pensei, eu fui pensando em uma coisa imaginando que o curso ia oferecer outra, mas ele acabou oferecendo o que eu pensava de um curso assim, porque eu estava indo lá pra realmente pensar lá na frente, sabe? O que eu tinha que fazer para chegar lá na frente. Só que o nome do curso e as coisas e eu falei assim ‘será? Deve ser uma coisa muito de legislação e tal, mas eu falei que eu vou arriscar’.”
E8	“Eu responderia muito bom, mas eu acho que estaria sendo injusto porque eu não dou excelente exatamente pelo critério pandemia. O curso seria excelente, acredito que se tivesse essa questão de presencial, uma roda de conversa, uma melhor interação social, porém é um fator que não desqualifica quem fez o curso, porém o curso foi muito bom por ter sido 100% virtual.”
E9	“É muito bom por isso, porque olha, são psicólogas que trabalham muito o emocional da gente, é... a gente tem uma noção, porque é um curso bem mesclado, eles falam sob a ótica do direito, sobre a questão de você olhar pra dentro de você, se perceber mais, eles falam sobre qualidade de vida, sobre o financeiro que é essencial, trabalha muitas coisas, sabe, antes da gente se aposentar. Então eu acho muito interessante, eu acho que todos deveriam fazer esse curso, é brilhante. (...)”
E11	“Pra mim foi um esclarecimento global, porque até eu nem pensava em aposentadoria, nunca pensei em aposentadoria, em partes. Eu pensava que ia me aposentar com tanto de idade, mas o que eu ia fazer depois eu não pensava assim com muita clareza. Aí depois que eu fiz o curso me deu um suporte para fazer depois da aposentadoria, na verdade antes né? Porque a gente tem que se preparar antes da aposentadoria para quando chegar a aposentadoria não ficar assim (faz um gesto com a mão de perda).”
E12	“Você tá falando o curso como um todo né? Ah então assim, depois de tudo que eu já falei até agora, o que mais que eu posso falar? (risos) Assim, primeiro que assim, eu quero te dizer que as vezes a gente fica ali, a gente que é docente principalmente, e eu vou te dizer assim que toda vez que eu fui em lugares que tem técnico administrativo organizando as coisas, trabalhando assim, sempre eu fui muito bem atendida, sempre fui muito bem acolhida, entendeu? Então assim, eu acho que o grande mérito desse curso é que você tem a equipe, que não é só a Flávia e a Solange, tem toda uma equipe que prepara esse curso, que se organiza, que estuda anos pra fazer isso entendeu? (...) o curso não é um mero curso para você pegar o certificado, é um curso que elas realmente conseguem trazer elementos importantes para você pensar a sua vida, a sua aposentadoria, mas a sua vida como servidora, a sua vida como mãe, como mulher, como pessoa, entendeu? (...) isso não é pouca coisa, e um setor, assim, que é tão desvalorizado, né, na universidade, que a maioria dos servidores (...) não procuram... e assim, eu vou te dizer que eu tenho muita confiança nessa equipe, sabe, quando eu tenho alguma dificuldade, assim, alguma dúvida eu vou lá e converso com a Solange, sabe, converso com a Flávia (...), porque as que eu converso mais são a Flávia, a Solange e a (...) Vânia. A Vânia inclusive me ajudou muito nesse processo da redução de carga horária, entendeu (...). Então assim, é uma equipe muito potente, sabe? Muito potente. (...) além de tudo que falei eu quero destacar isso, a equipe, o conhecimento, o comprometimento, assim, nossa, muito bom, muito boa mesmo.”

E13	“Então, por causa desse conjunto de fatores que eu já passei pra você né, eu acho que ele foi bem organizado, eles pensaram na situação que uma pessoa que está preste a aposentar precisa, né, que é a questão financeira, a questão emocional, a questão física, né, além dos esclarecimentos que a gente precisa. (...) então assim, é tudo muito importante, a pessoa já sai preparada assim, por isso que eu acho que é muito, eles selecionaram né.”
E14	“Eu acho que sempre pode melhorar, por isso que não falei excelente. Acho que sempre tem uma coisinha que pode melhorar. (...)”
E15	“(...) vai parecer que eu tô puxando sardinha, mas olha só, as meninas que ministram o curso são excelentes profissionais, são maravilhosas e a cada curso elas se preparam mais e mais e mais e tem uma gana assim de passar aquilo que elas querem, de transmitir aquilo... é isso que eu tô te dizendo, parece suspeito porque elas são da minha equipe, mas elas são realmente uma equipe espetacular.”
E16	“(...) eu avaliaria como excelente. Hoje eu não me lembro exatamente, sabe, o que eles falaram sobre essa parte financeira (...), mas eu imagino que isso seja importante para que a gente consiga ter uma melhor noção de onde investir o dinheiro, de como guardar. Então eu acho que eles falaram um pouco isso também, além dessa parte mais emocional, né, então uma parte mais técnica que eu acho que é importante esse tipo de suporte pra que a gente tenha mais formação técnica mesmo, né financeira, de onde aplicar, como fazer... eu sei que não é uma coisa engessada, né, existem várias possibilidades, mas um direcionamento sobre isso é interessante pra que a gente tenha uma opinião técnica ne, uma opinião mais formal para conseguir investir o dinheiro.”
E18	“Então, nesse item que me chamou minha atenção eu achei que foi plenamente atendido, eu não posso dar essa classificação excelente porque teve outros pontos que talvez naquele momento não era meu interesse ne. Talvez seja até uma falha né, de avaliação nesse sentido, mas dentro daquilo que eu me propus a cursar essa informação, aquele ponto foi atendido.”
E19	“No meu entender precisaria de mais algo a informar para quem está querendo se aposentar. Mais alguma coisa especifica na... principalmente de como você vai lidar depois da aposentadoria.”
E20	“(...) por causa disso que eu falei né, os esclarecimentos e toda ampliação do meu conhecimento nessa área aí. Eu não lembro todos os detalhes porque tem tempo mas eu tenho tudo anotadinho (...). E ainda tem aqui, eu tenho ainda aqui nos arquivos, a parte dos arquivos que as pessoas enviaram naquela época, então eu tenho bastante coisa ainda. (...)”
E21	“Ah, eu avalio... to em dúvida entre o muito bom e o excelente, porque todas essas reflexões elas são muito importantes mesmo, sabe? Eu acho que foi excelente, eu lembro que logo depois que eu fiz eu fiquei tão empolgada e é por isso que eu falei ‘não gente, vamos manter contato, vamos manter contato, vão pegar o telefone de todo mundo...’, ai o trabalho te suga, a vida te engole aí é nessas horas que você fala, ‘para e planeja a vida, porque senão a vida te engole’, e não é só a aposentadoria não, a vida. Toda hora a gente tem que parar e rever a vida, porque senão oh (faz sinal com as mãos).”
E22	Ah, foi um momento muito bom pra gente participar, né, o entrosamento com outros colegas, né, tudo, eu me senti bem no curso, como se estivesse em casa (risos). Foi bem legal, assim, vários momentos bons né... apenas que não foi muito longo, poderia ter mais, a gente fazer mais encontros né.

TEMA: APRIMORAMENTO DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	
PERGUNTA	8. De acordo com a experiência que teve com a participação teria alguma sugestão para o aprimoramento do programa?
E1	<p>“Teve esse curso, então, a sugestão é que tivessem outras preparações voltadas assim para melhorar, voltadas para aposentadoria também, ou alguma coisa dentro da aposentadoria, por exemplo, o que fazer, alguma complementação. É que a aposentadoria é o tema e dentro do tema tem muitas especificidades, muita coisinha, tem a parte financeira... como a turma foi online, não teve aquele contato, talvez o presencial teria sido melhor.”</p>
E2	<p>“Tenho, claro. Eu entendo que deveria haver, entre aspas, como se fosse um “escritório de aposentadoria”, ou seja, (...) o que eu imagino que deveria acontecer nessa universidade, você tem na sua repartição uma pessoa difícil, que já está caminhando para aposentadoria, mas que tem dificuldade não só com o trato com as pessoas, mas com o trato com a era digital, com o governo eletrônico, ao invés de essas pessoas serem encostadas, porque existe esse processo de exclusão, deveria haver uma integração, até um espaço físico, porque, (...) você tem um gap, você tem um abismo geracional. No meu antigo setor você tinha isso. Então como é que você vai conversar, por exemplo sobre ponto eletrônico, compensação de horas, né.. curso eletrônico para a pessoa compensar um feriado, entende? Então é positivo de um certo modo você ter a variedade de pessoas, de vivências, num serviço público. Só que em determinadas situações a pessoa não consegue processar. Deveria haver uma estrutura para pessoas da mesma geração, que conversam as mesmas coisas, que tem o mesmo nível intelectual, que elas pudessem conviver, até pra elas mesmas se unirem para fazer a aposentadoria umas às outras. (...) deveria haver uma sala de transição. O que seria isso: o funcionário, servidor, ele já está prestes a se aposentar, ele deveria frequentar esse espaço e ao mesmo tempo o servidor que já aposentou também deveria ter direito ne, a frequentar, a ver as pessoas... eu tô vendo muito servidor (...) que se aposenta e fica naquele dilema “e aí? Pra onde que eu vou? O que eu vou fazer?” e são pessoas que passaram ali no ambiente de trabalho mais de 30, as vezes até 40 anos. E é muito cruel você ver uma pessoa que tem o número SIAPE, o e-mail, o acesso ao ponto eletrônico cortados. E aí quer dizer, a pessoa é cortada, excluída, e ela não pode... né? Ela entra na Ufes, ela é uma estranha, né? Então acho que deveria haver um espaço físico mesmo de transição para quem está saindo e pra quem já saiu pra poder fazer um processo um pouco mais suave. (...) falta realmente uma ação, formalizar, olha a universidade tem que acolher essas pessoas que tem dificuldade de entender que existe vida após a Ufes.”</p>
5	<p>“Então, isso que eu falei. Eu achei em termos de conteúdo muito bom, mas nesse perfil que eu vinha de realmente buscar informação, informação útil, eu estava numa perspectiva bem objetiva de me informar, de saber mais, pra mim atendeu bastante mas assim, realmente, se fosse presencial, e tivesse essas dinâmicas talvez eu teria até desistido antes, e não teria nem terminado, porque eu realmente não gosto (...). Então, por exemplo, eu poderia até ter desistido do curso no meio porque eu não ia querer participar e também não ia querer constranger todo mundo, passar pelo constrangimento, então talvez eu acabaria não aproveitando o curso como eu aproveitei. Eu sei que eu, tenho a consciência que estou pregando no deserto, porque eu sei que é uma cultura do pessoal da área da psicologia fazer essas dinâmicas como um instrumento para criar uma situação favorável para o curso, e até entendo que praquelas pessoas que funciona é muito bom, por outro lado para aquelas pessoas que não gostam e se sentem constrangidos é muito ruim, então deveria ser respeitado esse direito das pessoas. (...) eu acho que o maior problema que eu tenho com esses cursos é essa questão da dinâmica mesmo, é mais do que isso, é de estar claro né, o que que envolve o curso para que a pessoa possa fazer mais já sabendo do que é, ou então ter a opção de ter uma parte do curso gravado para quem realmente quer só se informar no seu tempo direitinho. Talvez no mesmo momento que a equipe tá fazendo o curso ne, ela grava algumas partes que não tenham as dinâmicas, tenham só a parte do curso mesmo, e aí fica disponível para quem quiser fazer, então você já tem esses dois públicos, então talvez seja uma opção.”</p>

E6	<p>“Sim, eu acho que essa coisa do presencial ela é interessante, teve algumas atividades que eles mandavam a gente fazer “ah planeja e tal, escreve...” isso é legal também só que eu acho que essa coisa do presencial, é mais real, sei lá. Você tem uma facilidade no remoto, porque você consegue se adaptar e fazer, mas criar vínculo é complicado. Então eu acho que é isso. Teve alguns temas que eu acho que pelo tema em si as vezes, de repente, poderiam ter mais dias para a discussão daquele tempo, por exemplo a parte que ele eles falam sobre o planejamento. Eu acho que o tempo de reflexão é diferente de um tempo direcionado para um curso na sua área. Porque senão fica aquela coisa tão corrida, tão automática... a não ser que a pessoa já esteja pensando nisso(...), eu acho que esse tempo pro plano ele poderia ser maior, porque é um momento que realmente a pessoa para para refletir sobre o plano dela, e às vezes ela não tem nem ideia do plano dela, porque as vezes ela está tão desconectada com ela mesma, porque ela pensa lá na frente e esse tempo é bom pra quem já está pensando, pra quem não pensou e pra quem está perdido, e não é uma questão metodológica, é uma questão de reflexão, de olhar mesmo e eu acho que é uma das partes chaves do curso, que é quando a pessoa para e pensa “peraí eu posso me aposentar com tantos anos, o que eu quero fazer depois? Como é que vou planejar isso?”, eu acho que a chave tá (...). No serviço público tem um lado das pessoas, e não são todas assim, tem pessoas muito diferentes, mas alguns o comodismo é muito complicado e isso leva você pros extremos. Eu já presenciei e ouvi casos que não queria viver. Então eu acho que assim como é diariamente uma busca de você tentar ter um equilíbrio isso lá na frente também vai ser, mas tem uma mudança de ciclo aí porque você tem uma mudança de rotina, financeira, que você tem que se planejar e você tem que pensar nisso.”</p>
E8	<p>“Olha, pro aprimoramento eu diria a forma de divulgação, talvez. Porque até o título de quando eu fiz o curso (Curso de Planejamento de Vida e Aposentadoria) na época eu senti como se fosse voltado para idosos. A sensação que eu tinha era de “ok, eu não estou pertencente ao curso porque o planejamento de vida e aposentadoria, para mim soava como algo para quem estava em vias de aposentar, para servidor idoso”, percepção minha. O aprimoramento seria essa forma de divulgação, que vendo o arquivo no e-mail “programa de preparação para aposentadoria da universidade federal” eu acho bem mais integrador para todos os servidores quando se coloca dessa forma, ou seja, um curso de preparação para aposentadoria. E ainda poderia melhorar isso. A única coisa que sugiro para aprimoramento é essa forma de divulgação do curso, poderia citar aqui, com a mudança da aposentadoria então vamos ter um novo público se aproximando das faixas etárias que hoje são servidores da faixa de 20 a 30 anos, 30 a 40 anos, então assim, bobeira minha mas é a percepção que eu tenho, que eu mudaria a forma de divulgação do curso (nome do curso, a chamada, a chamada ser mais integrada para o corpo de servidores da Ufes, docente, administrativo, é uma chamada ampla e dando a entender de forma clara que exatamente é para todos os servidores, de 18, 19, quem tem 59, 60, e por aí).” Pergunto se ele acha que ter feito esse curso com uma variedade de idades foi positivo: “sim, que foi variada a faixa de idade, mas que a turma foi bem pequena. (...) Quando eu comecei a interagir vendo que havia outras percepções de vida, visões de aposentadoria e diferenças etárias, até mesmo o que cada um tinha de planejamento foi uma sensação de contribuição minha porque eu também era uma visão diferente, e também uma forma de me agregar valor no entendimento e na minha visão em relação ao tema em si me proporcionou uma melhor visão.”</p>

E9	<p>“Olha, a minha irmã se aposentou e eu achei interessante o respeito que a instituição tem com os aposentados. Eu acho que a ufes ainda não tem o reconhecimento para com os aposentados, lá onde ela se aposentou que foi a Universidade Federal do Ceará, quando as pessoas se aposentam (...) eles fazem festa para pessoa, eles fazem uma homenagem, cada um recebe uma medalha de prata, não é bem uma medalha, é como se fosse um troféu, de prata com o nome da pessoa e escrito uma mensagem sabe? Assim, com uma frase linda falando da importância do trabalho que ele exerceu ao longo da vida. E aí eles fazem um almoço, existe toda uma reverência para aquela pessoa. E aqui na universidade a gente não vê nada disso, a pessoa sequer ganha um bombom. Simplesmente eles mandam lá uma mensagem “olha, muito obrigado”, posta lá na página da Progep né “muito obrigado por seu esforço, seu trabalho, passe lá no Banco do Brasil para você receber seu PIS/PASEP” que não tem nada, você chega lá... gente eu acho isso assim o fim do mundo. A única coisa que eu reconheço que realmente vale a pena é essa preparação para aposentadoria, só que fora isso não tem nada! E outra: a maioria dos projetos aqui da Ufes exclui os aposentados, você vê que quando a pessoa se aposenta, encerrou a vida dela na universidade, ele não tem respeito, sabe, da instituição, não tem vínculo mais. Raramente você vê aqui um projeto que o aposentado pode participar, por isso que a maioria morre de tristeza (riso nervoso). (...)”</p> <p>Em outra oportunidade a entrevistada também respondeu: “Eu acho que poderia acontecer em vários momentos, não só em uma semana, na época era em uma semana, eu acho, duas, era um curso curto, assim, eram poucos encontros.”</p>
E11	<p>“Ai, eu acho que deveria ser obrigatório.”</p>
E12	<p>“Nossa, tanta coisa né. Olha, eu acho que talvez, né, não o curso em si, entendeu, porque eu acho que o curso é bem completo, mas talvez eu acho que eles deviam, o próprio serviço, devia, assim, dentro desse projeto, tentar fazer mais coisas com as pessoas que estão assim já nessa fase final, de saída, como é o meu caso e de muitas outras né, eu acho que dar uma atenção um pouco mais a essa saída. É como se fosse mesmo ajudar nesse fechamento, não precisa ser uma coisa individual, pode ser uma coisa coletiva, assim, e depois eu acho que continuar acompanhando um pouco, assim, como aposentados mesmo, sabe, porque eu não sei qual é o trabalho que é feito com os aposentados, mas eu acho assim, que seria muito bacana se elas pudessem fazer esse momento de saída, mesmo, como se fosse um ritual mesmo, não ser só um processo administrativo, né, saiu sua portaria, papapá, mas eu acho que se pudesse, sei lá, uma vez por ano, “os aposentados deste ano...”, de repente fazer um encontro durante o ano e ouvir como é que essas pessoas estão e que que elas estão fazendo.. eu sei que o que elas fazem é o seguinte, que no curso tinha um professor de educação física que já era aposentado, que fez esse curso e que elas chamaram para dar um módulo, que era o módulo da parte de movimento e parte física, de exercício e elas falaram “ele realmente fez o curso e a gente chamou ele, como ele trabalha com isso, a gente chamou ele pra fazer essa parte”, entendeu? Então assim, eu acho que é bem bacana, assim, elas já devem fazer isso talvez né, e acho que talvez intensificar mesmo. Porque não dá pra incluir todo mundo, mas assim talvez fazer um encontro anual, sei lá, seria bem, bem bacana. Por que uma coisa que esse professor que é aposentado e que deu aula dessa coisa do movimento, ele falou inclusive isso, ele falou “gente, até os nossos e-mails a gente perde, a gente perde tudo”, entendeu, aí me chamou a atenção isso (...)”</p>
E13	<p>“Ah eu não sei, acho que não, não penso em nada não. Talvez o espaço, eu lembro que o espaço lá pra algumas atividades, mas isso é uma coisa tão, né (faz um gesto de que está falando algo irrelevante), mas só pra não falar que eu não falei nada, o espaço eu acho que poderia ser repensado, porque as atividades que a gente tem, a gente precisa de espaço, né.”</p>

E14	Eu acho assim, que essa questão, não sei se posso dizer humana, mas essa questão social, assim... eu acho que pode melhorar, mostrar pras pessoas que existem coisas sabe, que não é só a Ufes? Uma coisa mais prática, não tão teórica, mostrar pra elas que elas podem construir outras coisas, entendeu? Que elas são importantes aqui sim, mas que elas também são importantes em outros lugares. Mostrar pra elas, não sei de que forma seria isso, mas mostrar pra elas isso entendeu? E outra coisa também eu acho que a Ufes antigamente tinha muito curso, cursos diversos, sem ser voltados só para áreas administrativas, antigamente tinha curso de tudo aqui. Então eu acho que é um incentivo pra pessoa fazer e descobrir “poxa eu vou fazer isso, eu sou boa nisso” (...) então assim, se você tiver um prazer, alguma coisa que você faça depois, eu acho que isso, falta isso: mostrar alguma coisa que ela pode fazer depois. Esse curso poderia ser até pros aposentados fazerem posteriormente, para se ocuparem, distraírem, conhecer pessoas, descobrir novos prazeres... Aqui na Ufes eu sei que tem um curso de dança para aposentados (...). Ah! Outra coisa que eu acho é que as coisas são mal divulgadas aqui na Ufes, muito mal divulgadas. Eles mandam por e-mail, mas nem todo mundo tem e-mail e olha. Tem que ser uma coisa mais... uma coisa mais... ai, a Ufes tinha que voltar a ser, como que fala, uma comunidade, mais inserida. A Ufes já foi isso, mas isso se perdeu aqui dentro, as pessoas saíram e isso se perdeu. Hoje é tudo difícil aqui na Universidade, é muita coisa se perdendo que tem que resgatar. Se não tem dentro da Universidade, podia pesquisar coisas pra se fazer e apresentar as opções de cursos e lugares(...). Porque qual é a função desse curso? Então poderia dar outras ferramentas, porque uma coisa é você falar, mas infelizmente tem gente que você tem que pegar na mão e ajudar a fazer.”
E15	“Poderia ser um pouquinho mais longo, porque é muito pouco para tudo que, é muito intenso, aí o tempo deveria de ser um pouquinho mais longo. Eu venho tentando isso, mas tá difícil, ainda mais com os cortes das universidades...”
E16	Que eu me lembre não, foi excelente o curso, eu amei, foi muito, muito bom. Talvez uma sugestão seria eles fazerem depois de um tempo, assim, juntarem o grupo novamente, sabe? Pra ver como que tá, se estão colocando em prática, se tem alguma novidade, essas coisas...
E18	“Então, essa parte da Funpresp não é que estava no programa né, falou da aposentadoria no planejamento, falou da existência da Funpresp, mas na verdade eu busquei aquela informação. Eu achei que aquele item poderia ser mais bem abordado, sobre a previdência complementar, seria algo interessante aí.”
E19	“No caso na condição de como o servidor vai viver a sua vida depois de aposentado. O curso não detalha com mais profundo, de como vai ser o impacto que você vai ter de aposentado. Que depois de, no meu caso, de praticamente, que eu pretendo me aposentar daqui há 7 anos, com 50 anos de trabalho, ele não me dá essa perspectiva de como eu vou me adaptar depois de aposentado.”
E20	“Olha eu não tenho assim, um pensamento agora de sugerir alguma coisa não, porque foi bem pensado, sabe? Eu não dei excelente aí porque eu acho que sempre tem alguma falhinha né e tal. Agora eu acho que foi bem pensado, foi legal. Foi também assim, um ambiente harmonioso, a pessoa lá que conduziu foi a Flávia, né? Ela procurou assim ser bem interativa né, e atendeu muito bem assim, e fazia uns lanchezinhos, uns negócios assim. Teve alguns dias que a gente ‘ah vão fazer um lanche’ e aí cada um levava uma coisa, então ficou um ambiente amigável assim, né.”
E21	“Não, não consigo lembrar nada que faltou, inclusive foi um curso à distância que eu me senti como se estivesse fazendo um presencial, assim, eu achei muito bem feito, as meninas muito envolvidas, prazeroso mesmo de fazer esse curso.”
E22	“Ah, foi isso que eu já te falei né, de continuar assim, por que assim, se você tem alguma coisa, por exemplo, talvez aquele negócio de você levar tudo escrito, de levar tudo controlado como elas falaram, a gente acaba fazendo por um tempo e depois acaba deixando, então ter um controle maior, ter um entrosamento maior, um acompanhamento maior sobre isso.”