

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

VANESSA ALESSANDRA PARREIRA

**PRÉ-APOSENTADORIA: EXPECTATIVAS DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

VITÓRIA – ES

2017

VANESSA ALESSANDRA PARREIRA

**PRÉ-APOSENTADORIA: EXPECTATIVAS DOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM
EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO**

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, na área de Gestão de Operações no Setor Público.

Orientador: Prof. Dr. Marison Luiz Soares

Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Marilene Olivier Ferreira de Oliveira

VITÓRIA – ES

2017

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

P258p Parreira, Vanessa Alessandra, 1975-
Pré-aposentadoria : expectativas dos técnico-administrativos em educação do Instituto Federal do Espírito Santo / Vanessa Alessandra Parreira. – 2017.
106 f. : il.

Orientador: Marison Luiz Soares.
Coorientador: Marilene Olivier Ferreira de Oliveira.
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo. 2. Servidores públicos - Aposentadoria. 3. Programas de orientação para aposentadoria. I. Soares, Marison Luiz. II. Olivier, Marilene. III. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. IV. Título.

CDU: 35

**PRÉ-APOSENTADORIA: EXPECTATIVAS DOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DO
ESPÍRITO SANTO“**

VANESSA ALESSANDRA PARREIRA

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre.

Aprovada em 27 de julho de 2017 por:

Marison Luiz Soares, DSc – UFES – Orientador

Adriana Fiorotti Campos, DSc – UFES

Teresa Cristina Janes Carneiro, DSc – UFES

Dr^a. Marilene Olivier Ferreira de Oliveira (PPGGP/UFES) - Coorientadora

Alexandre Moraes Ramos, DSc – UFSC

A Ernani, pelo encorajamento diário e por todas as palavras de amor e incentivo nas tantas vezes que esmoreci.

Aos meus amados pais, pelos exemplos, pela luta em sempre nos proporcionar o melhor e pelos ensinamentos de toda a vida.

AGRADECIMENTOS

“Eu segurei minhas lágrimas
Pois não queria demonstrar a emoção
Já que estava ali só pra observar
E aprender um pouco mais sobre a percepção
Eles dizem que é impossível encontrar o amor
Sem perder a razão
Mas pra quem tem pensamento forte
O impossível é só questão de opinião.”

(Só Os Loucos Sabem - Charlie Brown Jr.)

Por muitas vezes, durante esses últimos anos, pensei que não conseguiria terminar esta dissertação. Em alguns momentos me sentia cheia de ideias; em outros, duvidava do próprio sentido de cursar o mestrado... Um dia, ouvi essa música do grupo Charlie Brown Jr. “*...mas pra quem tem pensamento forte, o impossível é só questão de opinião...*” O próprio rádio ecoava que só dependia de mim.

Foram dias de luta. Havia um bebê e uma mocinha no meio do caminho. No meio do caminho, havia um bebê e uma mocinha. E uma família. Verdade seja dita que o conjunto família ora ajudava, ora atrapalhava... Mas cá estou eu, escrevendo estas linhas, depois de páginas digitadas, livros lidos, resenhas entregues, artigos consumidos, choros, risadas, noites mal dormidas, noites não dormidas... Cheguei ao fim deste trabalho!

Por isso tudo, o primeiro agradecimento deve ser para Aquele que torna a vida possível, que tornou tudo o que vivi nestes últimos anos possível: Deus! Nas horas mais difíceis, a Fé não podia faltar. Que faltasse o pó para fazer o café (!!!) mas que não faltasse a FÉ, a FÉ em DEUS. Agradeço imensamente a Ele por ter me dado forças para concluir este trabalho.

Agradeço ao meu orientador, professor Dr. Marison Luiz Soares, pelos vários momentos de aprendizagem que seguramente contribuíram para meu crescimento pessoal.

À professora Dr.^a Marilene Olivier Ferreira de Oliveira, minha coorientadora, pelo auxílio e ajuda, pelas correções tão importantes, pelo direcionamento e pelas palavras de encorajamento na reta final.

Às professoras Dr.^a Teresa Cristina Janes Carneiro e Dr.^a Adriana Fiorotti Campos, e ao Prof. Dr. Alexandre Moraes Ramos, agradeço imensamente pelo aceite em participar da defesa desta dissertação como membros da banca.

Agradeço também a duas pessoas que conheci durante o curso de Mestrado e que se tornaram amigos importantes em minha vida: Alexandre Barcelos Júnior e Giany Nascimento Terra. Alexandre, possuidor de uma característica singular – a de fazer rir – foi um parceiro de muitas trocas de ideias e gargalhadas. Com certeza, essa qualidade amenizou várias agruras acadêmicas. Giany, que durante uma aula da disciplina Ferramentas de Pesquisa, muito sabiamente me alertou sobre as dificuldades escondidas na versão zero do meu projeto de pesquisa. Mudei todo o projeto e, a partir daquele momento, sempre ouvia o que Giany tinha a falar. Foi pela qualidade da fala, pelo conteúdo do seu discurso, pelo olhar diferenciado no ser humano, pelo coração bondoso e atento, pelo sentido de justiça existente em sua alma, pelo carinho comigo e com os meus, que fizeram com que nos tornássemos muito amigos. A admiração por ela foi tamanha que, não poderíamos, Ernani e eu, ter escolhido alguém melhor para ser atuante na vidinha do nosso caçula: Giany é a Madrinha de Consagração à Maria do João Paulo.

Ao amigo Pablo Augusto Panêto de Moraes, que nunca mediu esforços para me ajudar. A qualquer hora que eu o acionasse, lá estava ele, sempre pronto a me responder e estender uma mão virtual.

A Ricardo Paiva, Josemar Martins, Dilma Antônia Pratti, Maria Teresa Magevski e Breno Brício Amaral, pela parcela de cada um no deferimento do meu pedido de afastamento.

A todos os colegas de trabalho da Coordenação Geral de Gestão de Pessoas do *Campus* Vitória e da Diretoria de Gestão de Pessoas da Reitoria do Ifes, pelo incentivo e apoio diários, em especial a Márcia Valéria Calegari, servidora TAE aposentada do *Campus* Vitória, que trabalhou durante 30 anos na escola na área de Gestão de Pessoas e me ensinou muito do que sei hoje.

Aos meus pais, Marina e Paulino, por terem me ensinado o valor da educação. Até hoje ecoam as palavras dos dois: “Nosso legado para você, minha filha, é a educação; isso ninguém nunca vai tirar de você”. Preciso agradecer a eles, também, por não medirem

esforços em tornar o meu ambiente propício para a escrita: agradeço pelas vezes que ficaram com as crianças, pelas várias refeições que providenciaram, pelas várias ocasiões em que buscaram as crianças na escola, pelas sugestões e palpites no texto desse trabalho! Muito obrigada!

Às minhas irmãs, Vivian e Manuela, por serem minhas parceiras a qualquer hora e por torcerem sempre por mim!

E, finalmente, aos amados integrantes da família que constituí: marido Ernani, bebê João Paulo e pequena mocinha Isabela: não cabe no peito a alegria que me proporcionam; sinto uma imensa GRATIDÃO por ter vocês junto de mim. Amo muito vocês!!

*“Dê sempre o melhor e o melhor virá.
Às vezes as pessoas são egocêntricas, ilógicas e
insensatas...
Perdoe-as assim mesmo.
Se você é gentil, as pessoas podem acusá-lo de
egoísta e interesseiro...
Seja gentil assim mesmo.
Se você é um vencedor, terá alguns falsos amigos
e alguns inimigos verdadeiros...
Vença assim mesmo.
Se você é honesto e franco, as pessoas podem
enganá-lo...
Seja honesto e franco assim mesmo.
O que você levou anos para construir, alguém
pode destruir de uma hora para outra...
Construa assim mesmo.
Se você tem paz e é feliz, as pessoas podem sentir
inveja...
Seja feliz assim mesmo.
O bem que você faz hoje pode ser esquecido
amanhã...
Faça o bem assim mesmo.
**Dê ao mundo o melhor de você, mas isso pode
nunca ser o bastante...
Dê o melhor de você assim mesmo.
E veja você que, no final das contas... É entre
você e Deus... Nunca foi entre você e eles!”***

(Madre Teresa de Calcutá)

RESUMO

Esta dissertação teve como objetivo compreender os sentimentos dos técnico-administrativos em educação do *Campus* Vitória, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes) em fase de pré-aposentadoria. Sua justificativa reside no fato de que as pessoas, de modo geral, não estão preparadas para a aposentadoria, levantando dúvidas e demonstrando sofrimento quando esse momento decisivo em suas vidas vai se aproximando. Nesse cenário, a aposentadoria tem sido percebida como uma das perdas mais significativas na vida humana, com impactos nos campos social, ocupacional, financeiro e psicológico. A pesquisa foi realizada com 11 servidores técnico-administrativos em educação pertencentes ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes), *Campus* Vitória, sendo 7 mulheres e 4 homens, com idades compreendidas entre 51 e 68 anos. A abordagem utilizada na pesquisa foi qualitativa, com dados coletados por meio de entrevista semiestruturada, cujas transcrições passaram pela análise de conteúdo de Bardin (2011). Ao final, percebeu-se a necessidade de implantar medidas no *Campus*, direcionadas aos servidores em fase de pré-aposentadoria. Como produto técnico resultante desta dissertação, é apresentada proposta de implantação de um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) como Política Institucional no Ifes para preparar o servidor que pretende encerrar suas atividades na instituição, a fim de viabilizar a elaboração de projetos de vida após a ruptura de seu vínculo de trabalho. Esta dissertação foi desenvolvida em consonância à linha de pesquisa Gestão de Operações no Setor Público.

Palavras-chave: Pré-aposentadoria. Servidor público. Percepção. Programa de Preparação para Aposentadoria.

ABSTRACT

This dissertation aimed at understanding the feelings of the administrative technicians in education of the Federal Institute of Education, Science and Technology in Espírito Santo State (Ifes) who are in pre-retirement phase. Its justification lies on the fact that people, generally, are not prepared for retirement; very often they suffer and raise doubts when this turning point in their lives is approaching. In this scenario, retirement has been perceived as one of the most significant losses in human life, with impacts on its social, occupational, financial and psychological side. The research involved 11 technical-administrative servants in education belonging to the Federal Institute of Education, Science and Technology of Espírito Santo (Ifes), *Campus Vitória*, encompassing 7 women and 4 men, aged between 51 and 68. The approach used to conduct the research was qualitative and the data were collected from semi-structured interviews which have enabled content analysis from the perspective of Bardin (2011). According to the categories analyzed, it was observed that there is a necessity of implementation of procedures in the *Campus*, directed to servers in pre-retirement phase. As a result of this dissertation, the technical product is the implementation of a Retirement Preparation Program as an Institutional Policy in Ifes in order to prepare the servants who intend to terminate their activities in the institution, to make feasible their elaboration of life projects after the rupture of their bonds with work. Management of Operations in the Public Sector is the area of research that carried out the present dissertation.

Keywords: Pre-retirement. Public servant. Perception. Retirement Preparation Program.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Primeiro prédio da EAA do Espírito Santo.....	26
Figura 2 – Segundo prédio da EAA do Espírito Santo.....	27
Figura 3 – As instalações da ETV em 1942.	28
Figura 4 – Instalações atuais do <i>Campus</i> Vitória.	28
Figura 5 - Estratégias para implantação do PPA.....	62
Figura 6 – As categorias de análise	65
Figura 7 – Organograma relação CGGP com a Diretoria Geral do <i>campus</i>	82
Figura 8 – Proporção entre servidores do <i>Campus</i> Vitória e servidores do Ifes.....	86

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Denominações que a instituição recebeu desde sua criação.....	29
Quadro 2 – Lista de perguntas da entrevista em relação ao tema.....	42
Quadro 3 – Diferença central entre as teorias de Freud e Erikson	46
Quadro 4 – Os oito estágios da Teoria de Erikson e suas principais características	47

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Cargos tabela TAE por nível de classificação e escolaridade	36
Tabela 2 – Servidores TAE do <i>Campus</i> Vitória por cargos e nível de classificação	37
Tabela 3 – TAEs do <i>Campus</i> Vitória em fase de pré-aposentadoria.....	40
Tabela 4 – Perfil dos entrevistados.....	41
Tabela 5 – Comparação entre escolaridade do cargo e escolaridade do entrevistado.....	79
Tabela 6 – Servidores aposentados no <i>Campus</i> Vitória entre 2009 e junho de 2017.....	81

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCB	Coordenadoria de Cadastro e Benefícios de Pessoas (<i>Campus</i> Vitória)
CGGP	Coordenação Geral de Gestão de Pessoas (<i>Campus</i> Vitória)
Cefetes	Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas (Reitoria)
EAA	Escola de Aprendizes Artífices
Etfes	Escola Técnica Federal do Espírito Santo
ETV	Escola Técnica de Vitória
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Ifes	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LOA	Lei Orçamentária Anual
MEC	Ministério da Educação
MP	Medida Provisória
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PPA	Programa de Preparação para Aposentadoria
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
TAE	Técnico-administrativo em educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UnED	Unidade de Ensino Descentralizada

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 – CONSIDERAÇÕES INICIAIS	17
1.1 APRESENTAÇÃO.....	17
1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA.....	21
1.3 OBJETIVOS.....	24
1.4 JUSTIFICATIVA.....	24
1.5 CONTEXTO HISTÓRICO	26
CAPÍTULO 2 – MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	31
2.1 ABORDAGEM E TIPOS DE PESQUISA	31
2.2 NATUREZA DOS DADOS E FONTES DE INFORMAÇÃO	33
2.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	33
2.4 SUJEITOS DA PESQUISA	35
2.5 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	39
2.6 TRATAMENTO DOS DADOS.....	42
CAPÍTULO 3 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	45
3.1 A TEORIA DO DESENVOLVIMENTO HUMANO POR ERIK ERIKSON.....	45
3.2 APOSENTADORIA.....	48
3.2.1 Histórico da aposentadoria no Brasil.....	49
3.2.2 Aspectos legais	50
3.3 O SER HUMANO NA APOSENTADORIA.....	54
3.4 O LUTO DA APOSENTADORIA	59
3.5 PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	60
CAPÍTULO 4 – ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO	64
4.1 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS.....	64
4.1.1 Recompensa.....	64
4.1.2 Velhice.....	67
4.1.3 Prejuízo.....	68
4.1.4 Percepção negativa	69
4.1.5 Enfrentamento	70
4.1.6 Reforma da Previdência.....	72
4.1.7 Implantação de um PPA	73

4.2	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	75
4.2.1	O impacto da Reforma da Previdência	80
4.2.2	A atuação da CCB	82
4.2.3	A construção do Produto Técnico	85
	CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	88
	REFERÊNCIAS	91
	REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS	95
	APÊNDICE A	100
	APÊNDICE B.....	102

CAPÍTULO 1 – CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Não me permito começar a escrever sem antes situar, brevemente, o leitor sobre quem sou e a que vim. Não o faço simplesmente para ilustrar minhas motivações, mas para que se tornem mais coloridas na mente do leitor, acreditando que, ao saber um pouco mais sobre quem escreve estas linhas, o leitor possa, por meio deste trabalho, trazer sentido à investigação proposta.

1.1 APRESENTAÇÃO

Começo dizendo que o envelhecer e o amadurecer sempre me fascinaram. Desde pequena, talvez pela vontade de ser grande que toda criança tem, observava os mais velhos e me perguntava o que se passava na mente deles. Quando minha família e eu íamos em férias para o interior de Minas Gerais, ficávamos na casa dos meus avós maternos. Quando eu não estava brincando de pique-pega, queimada ou pique-esconde com as minhas irmãs e os coleguinhas da rua, observava meu avô e minha avó em suas tarefas diárias. Lembro-me de muitas cenas e cheiros: o pastel de carne cuja massa minha avó sovava com “pinga” (eu achava aquilo o máximo!); a Fanta Laranja, refrigerante que o meu avô adorava e que era o companheiro do pastel; os móveis para nossas bonecas, que meu avô construía usando restos de madeira; a carne que minha avó refogava na banha do porco e perfumava a casa inteira; a cena de matar uma galinha caipira para o almoço, a que as crianças assistiam compenetradas, ora de perto, ora de longe, o cheiro da penugem da galinha sendo “sapecada”; a lata azul reservada para guardar os pés-de-moleque que minha avó preparava na véspera da nossa chegada; os pacotes de chocolate Prestígio e Itcoco que meus avós compravam no supermercado para nós. Entres essas memórias e outras centenas que guardo carinhosamente no coração, existe uma difícil de esquecer: vez ou outra minha avó, cozinhando, lavando roupa, ou dando cabo de outra tarefa doméstica, suspirava fundo e soltava um “Ai, Jesus...” longo, triste e doído, como se tudo aquilo que estivesse fazendo e vivendo fosse um fardo pesado para ela... Aquilo me intrigava: do que ela estaria reclamando? O que se passaria em seus pensamentos? Quais eram suas preocupações? Se alguém a desse voz, o que ela diria? O que contaria? Hoje, minha memória me trai e não sei ao certo se algum dia eu lhe perguntei depois do suspiro “O que foi, vó?”. Tenho quase certeza de que a resposta seria “Nada, minha filha”.

Curioso como os acontecimentos se repetem, como a vida é cíclica até nos mínimos detalhes. Com uma filha de seis anos recém-completados e um bebê de um aninho de idade, hoje quem suspira “Ai, Jesus!” sou eu, fazendo as mesmas tarefas domésticas que minha avó fazia, lutando contra o relógio da cozinha para fazer caber dentro do tempo que disponho o almoço pronto, a roupa lavada, a casa varrida, a tarefa da mais velha feita, o uniforme limpo, a lancheira com a merenda pronta, tudo isso até o meio dia, horário de despachar a mais velha para a escola. Nesse meu emaranhado de pensamentos e tarefas, diante da dicotomia entre dar conta da casa e escrever a dissertação e nunca esquecendo a incógnita que me vinha à cabeça quando ouvia o “Ai, Jesus!” da minha avó, lembro-me de uma passagem da biografia de Charles Darwin quando ele, ao decidir se se casaria ou não, manifestou que o casamento era uma terrível perda de tempo (DESMOND; MOORE, 2001). Contrariando sua aparente racionalidade no assunto, decidiu pelo casamento, teve dez filhos, escreveu, entre outras dezenas de trabalhos, a famosa obra “A Origem das Espécies”, tornando-se uma das maiores personalidades da ciência.

Neste momento de lembrança da biografia de Darwin, sua racionalidade se contrapõe, na minha mente, a uma das três fórmulas do Ato Penitencial, presente nas missas de todos os domingos na Igreja Católica: o *Confiteor*: “Confesso a Deus Todo-Poderoso [...] que pequei muitas vezes, por pensamentos e palavras, [...]” Ora, se pecamos também por pensamentos, condeno-me por qualquer resquício de arrependimento que o meu “Ai, Jesus!” possa trazer. Volto, então, meus pensamentos para as duas facetas que me trouxeram até aqui. Em primeiro lugar, o desejo de constituir família, não sendo “uma abelha assexuada”, como manifestou Darwin (DESMOND; MOORE, 2001, p. 276). Em segundo lugar, o desejo de continuar estudando, algo que minha mãe não fez quando de mim ficou grávida e algo que ela, mais tarde, concluiu por si mesma, que poderia ser conciliado com a maternidade. Lembro-me de que minha mãe sempre falava que tínhamos que ter uma meta, um projeto, um objetivo na vida, algo em que tínhamos que acreditar vinte e quatro horas por dia, algo que quiséssemos tanto que o universo conspiraria para que acontecesse. Além das metas de constituir família e de continuar estudando, eu tinha outra meta: ser uma servidora pública.

Em 2008, consegui cumprir a terceira das minhas metas: prestei concurso para a Unidade de Ensino de Vitória do Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo (Cefetes) e fui aprovada para o cargo de Assistente em Administração. Fui nomeada, tomei posse e, ao assinar o meu termo de efetivo exercício, qual não foi a minha surpresa quando a gerente da

Gerência de Desenvolvimento de Pessoas (GDP), me convocou para trabalhar com ela. Prontamente consenti, contente e disposta a assumir o desafio de trabalhar lidando com a vida funcional dos servidores da Unidade. Enquanto subordinada à GDP, trabalhei no setor de novembro de 2008 até 2011. No final de 2011, a GDP passava por um processo de organização e reestruturação a fim de cumprir o que determinava o ato normativo que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, publicada no Diário Oficial da União em 30 de dezembro de 2008: a Gerência teria que se dividir em dois centros administrativos de gestão de pessoas. A razão de tal divisão aconteceu devido à criação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes), contida na lei de criação da Rede Federal de Educação Profissional. O primeiro centro se denominaria Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP) e integraria a Reitoria, órgão executivo do Ifes que tem como papel formular as políticas educacionais e agir para que os *campi* atuem em sintonia com as finalidades definidas em Estatuto. O outro centro permaneceria no *Campus* Vitória (antiga Unidade de Ensino de Vitória) e se denominaria Coordenação-Geral de Recursos Humanos, atualmente Coordenação Geral de Gestão de Pessoas (CGGP). A Reitoria e a DGP passaram a ocupar espaço físico distinto do *Campus* Vitória e, na definição das equipes que formariam os centros administrativos de gestão de pessoas, fui convidada a trabalhar na Coordenadoria de Cadastro de Pessoas, atualmente Coordenadoria de Cadastro e Benefícios de Pessoas (CCB), subordinada à CGGP. Assim, em janeiro de 2012, iniciei minha jornada na CCB. Em 15 de março daquele mesmo ano, fui designada coordenadora do setor.

A CCB promove o atendimento ao servidor ativo, ao servidor aposentado e ao pensionista. Uma das atribuições do setor é a verificação de toda a vida funcional do servidor ativo com a posterior contagem de seu tempo de contribuição, entre outros requisitos, e a consequente concessão da aposentadoria: em outras palavras, a “transformação” de servidor ativo em servidor aposentado. A função de coordenadora da CCB me trouxe para mais perto dessa responsabilidade e fez com que os pensamentos, as ideias e os questionamentos que eu já possuía em relação aos idosos, personificados pelos meus avós, ficassem mais latentes.

No dia a dia de trabalho na CCB, observamos que muitos servidores ainda não estão preparados para a aposentação, muitos vivem este tempo antes de aposentar com sofrimento, há claramente uma angústia em ter que decidir entre ir ou ficar. O balcão de atendimento da CCB diariamente se transforma em uma espécie de “muro das lamentações”. É ali que o

servidor, em decorrência de comunicado da própria CCB, vem saber por que, completando 75 anos, tem que se aposentar, uma vez que se sente bem mental e fisicamente e acredita que ainda pode contribuir com o seu trabalho para a escola. É também no nosso setor que o servidor vem sanar suas dúvidas sobre a legislação de aposentadoria, vem perguntar se vai “perder muito no contracheque” quando se aposentar. É ali que os servidores procuram obter informações para protocolizar o processo de aposentadoria. Vemos diariamente pessoas sofrendo, ansiosas e angustiadas, por não saberem se a decisão de aposentar trará benefícios ou prejuízos para suas vidas. Esse momento da vida dos servidores, que antecede a aposentadoria, mostra-se para nós como um momento de reflexão. Por isso, recorremos a artigos acadêmicos, fazendo levantamento de material bibliográfico, e encontramos na academia o descritor “pré-aposentadoria” que vai exatamente ao encontro do que propusemos como o cerne desta pesquisa: fase de transição entre a atividade laboral e a aposentadoria. Quanto à determinação das condições para definir quem seriam os servidores em fase de pré-aposentadoria, analisamos vários artigos acadêmicos e concluímos que tal determinação tem um lapso temporal muito variável entre autores. Diante de tal liberdade, analisamos as regras de aposentadoria e estabelecemos que o período de pré-aposentadoria nesta pesquisa seria, para os homens, idade igual ou superior a 55 anos combinado com marco igual ou superior a 30 anos de trabalho e, para as mulheres, idade igual ou superior a 50 anos combinado com marco igual ou superior a 25 anos de trabalho.

Diante da ausência, por parte da instituição, de uma política preparatória para o momento da pré-aposentadoria, decidimos investigar as expectativas desses servidores frente à aposentadoria. Tal decisão teve campo fértil quando fui aprovada no Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade Federal do Espírito Santo, pois um mestrado profissional tem, por natureza, os objetivos de contribuir para agregar competitividade, de capacitar profissionais visando atender demandas sociais e promover a solução de problemas (BRASIL, 2009). Sendo assim, senti que, inserida no Mestrado Profissional e, mais especificamente, dentro da linha de pesquisa de Gestão de Operações no Setor Público, haveria a possibilidade de apresentar um projeto, resultante desta dissertação, que teria a intenção de mudar o que eu via todos os dias. Nesse cenário, a criação do projeto de pesquisa foi construída aos poucos, dia após dia, recordando os atendimentos aos servidores ativos e aos servidores aposentados, relembando as análises de processos de contagem de tempo de contribuição, revivendo as minhas conversas com os servidores da gestão de pessoas relatando para mim suas experiências com servidores mais antigos.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

Nos Institutos Federais, trabalham duas categorias de servidores: os docentes, cuja denominação do cargo é Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e os técnico-administrativos em educação (TAE). Ideal seria estudar a pré-aposentadoria nesses dois grupos em seus aspectos sociais, psicológicos, ocupacionais e financeiros. Ambos pertencem ao mesmo regime previdenciário, o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), cujas normas básicas estão previstas no artigo 40 da Constituição Federal de 1988 e suas emendas e na Lei nº 9.717, de 27 de novembro de 1998. Também pertencem ao mesmo regime jurídico, instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Entretanto, perante o fato de essas duas categorias estarem estruturadas por carreiras distintas, mister se faz estudá-las em separado.

Gil (2002, p.27) afirma que um problema de pesquisa “não pode ser solucionado se não for apresentado de maneira clara e precisa”. Da mesma forma, Luna (2000, p.27) alega que a “clareza em relação ao problema da pesquisa constitui um passo fundamental dentro do processo de pesquisar”. De acordo com Marconi e Lakatos (2002, p.26), “definir um problema significa especificá-lo em detalhes precisos e exatos”. Sendo assim, buscamos delimitar a pesquisa tal que atendesse àquelas afirmações e com o intuito de atender à clareza e à precisão presentes nas citações daqueles quatro autores, escolhemos: como local de pesquisa o *Campus Vitória do Ifes*, como tema central a *fase de pré-aposentadoria*, como sujeitos de pesquisa os *técnico-administrativos em educação em fase de pré-aposentadoria* e como fio condutor da pesquisa *um levantamento das expectativas dos sujeitos de pesquisa*.

O dia a dia de trabalho na CCB nos permitiu uma convivência muito próxima com os servidores do *Campus* por se tratar de um setor que lida diretamente com a vida funcional de todos que ali desenvolvem suas atividades laborais. Entre os assuntos mais frequentes, tratamos da nomeação, vacância, aposentadoria e pensão. Foi com a observação de situações que, não raro, causavam surpresa e constrangimento aos servidores em fase de pré-aposentadoria e aos recém-aposentados, que destacamos aqui quatro aspectos: o lado financeiro, o lado ocupacional, o lado social e o lado psicológico.

Do ponto de vista financeiro, quem atua na área sabe que a legislação vigente tem parte importante na vida dos servidores e no contexto em questão (fase de pré-aposentadoria e

aposentadoria), pois é ela que define o cálculo do provento e seu reajuste. Como exemplo da importância deste aspecto, podemos citar vários servidores que se surpreendem com a exclusão da rubrica “auxílio alimentação” quando recebem o primeiro contracheque como aposentados. Outros, na mesma situação, não entendem o porquê da exclusão das rubricas “adicional noturno”, “adicional de periculosidade” ou “adicional de insalubridade”, uma vez que achavam estar clara a concessão do benefício no ato normativo publicado no Boletim de Serviço da instituição. A redução financeira imposta pela legislação aos proventos é um fator “surpresa” na aposentadoria e é algo para o qual nenhum deles está preparado. Prova disso é a existência de rubricas de empréstimos consignados nos contracheques de vários desses aposentados.

Observamos também que os servidores apresentam uma falta de conhecimento no campo legislativo, ou seja, os servidores que estão prestes a se aposentar possuem conhecimento limitado sobre os trâmites legais que envolvem a protocolização de um processo de aposentadoria.

No entanto, mais importante que a protocolização de um processo administrativo, há o lado ocupacional: muitos ainda não estão preparados para deixar a rotina de trabalho para “voltar” a viver com a família durante as horas do dia, tampouco estão preparados para perder o “status” de ter um vínculo empregatício.

Nos primeiros dias de aposentadoria, os aposentados se deparam com o aparente “não ter o que fazer”, pois antes o “ter o que fazer” era acordar e ir trabalhar. Por essa razão, é comum vermos aposentados visitando o *Campus* e o seu antigo setor de trabalho várias vezes nas primeiras semanas após a aposentadoria, com o discurso de ver os colegas de trabalho, de buscar algo esquecido na instituição, de “entrar um pouquinho porque estava passando por perto”, de entregar algum documento... Por um lado, mostram uma sensação de vitória e orgulho, pois “conseguram” se aposentar. Por outro lado, essa quantidade de visitas à antiga instituição de trabalho deixa evidente que a ruptura que aconteceu no papel, que teve publicidade nacional – já que as portarias de concessão de aposentadoria devem ser publicadas no Diário Oficial da União – ainda não aconteceu no campo psicológico, ainda está sendo processada. Alguns se dirigem ao nosso setor e manifestam a vontade de voltar, de se fazer valer do Instituto da Reversão, cuja previsão legal se encontra no artigo 25 da

Lei nº 8.112 e que trata do retorno à atividade de servidor aposentado. Mas depois se perguntam se isso é mesmo que querem.

Decorrente desse comportamento dos recém-aposentados, temos o lado social: “Quem serei eu na sociedade agora? Serei alguém que não contribui para a evolução da sociedade? Serei alguém que não fará nada, todos os dias? Serei alguém que não produz, não contribui para o crescimento do país?” De fato, sustentam estes questionamentos Barbosa e Traesel (2013, p.216) ao afirmarem que “a sociedade é contraditória, pois, por um lado, considera que a aposentadoria é um direito e uma conquista do trabalhador, mas, por outro, desvaloriza o sujeito depois de aposentado, considerando-o improdutivo e inútil”.

Com relação ao tema, Zanelli (1994) alega que, para algumas pessoas, a aposentadoria representa a presença definitiva de questões agudas e uma dessas questões é a percepção da aposentadoria como um prelúdio da morte.

Por isso, afirma ainda Zanelli (2000) que assumir a condição de aposentado de forma brusca, sem uma reflexão e preparação prévia, potencializa a ocorrência de problemas no reposicionamento, na estrutura social e consequentes implicações no plano pessoal. Na mesma direção, Juvenal (2015, p.3) diz que a fase de pré-aposentadoria

[...] torna-se um momento crucial para a efetivação de planejamento e acompanhamento, visto que as experiências e conteúdos construídos ao longo da vida através da organização, dos relacionamentos estabelecidos, passam a serem [sic] fatores cruciais na forma como o indivíduo irá lidar com a aposentadoria.

Assim sendo, com as quatro variáveis definidas: a fase de pré-aposentadoria, os técnico-administrativos em educação em fase de pré-aposentadoria, o *Campus Vitória* do Ifes e o levantamento das expectativas desses sujeitos de pesquisa, formulamos o problema de pesquisa na seguinte pergunta:

Quais as expectativas dos técnico-administrativos em educação do *Campus Vitória* do Ifes na fase de pré-aposentadoria?

Trata-se, pois, de dar voz a essas pessoas, tentar descobrir como se sentem em relação ao assunto e como se posicionam em relação à fase da vida que se aproxima: tudo isso passou a ser o cerne deste projeto.

1.3 OBJETIVOS

A partir do contexto, do problema e da questão central de pesquisa, definimos um objetivo geral para nortear o desenvolvimento da pesquisa, qual seja:

Compreender os sentimentos dos técnico-administrativos em educação do *Campus* Vitória do Ifes em fase de pré-aposentadoria.

A partir desse delineador, elaboramos os objetivos específicos que nortearam os procedimentos metodológicos do campo:

- Analisar a percepção que os técnico-administrativos em educação em fase de pré-aposentadoria possuem sobre temas relacionados à aposentadoria, no que se refere aos aspectos sociais, psicológicos, financeiros, ocupacionais.
- Investigar se há planejamento por parte dos técnico-administrativos em educação em fase de pré-aposentadoria em relação ao que farão assim que se aposentarem.
- Verificar que tipo de contribuição o Ifes tem propiciado a esses servidores, em fase tão importante de suas vidas.

Nossa intenção foi, a partir dos resultados da pesquisa, propor estratégias, sugestões e ações para colaborar com a transição da fase de servidor ativo para a fase de servidor aposentado, tanto nos aspectos do sujeito quanto nos aspectos de natureza organizacional.

1.4 JUSTIFICATIVA

Há sofrimento vivido por vários servidores em fase de pré-aposentadoria dentro do *Campus* Vitória. Isto é observado diariamente no atendimento que a CCB presta aos servidores do *Campus* Vitória. Como justificativa de ordem pessoal, havia, em mim o desejo de colaborar positivamente com esses servidores que sofrem em fase de pré-aposentadoria. Esse meu desejo me moveu a querer ser presente em um processo de atuação direcionado a esses servidores. No lado prático, foi desvelada a necessidade de modificar o atendimento a

esses servidores, construindo uma nova realidade, uma nova perspectiva da atuação da CCB perante o *Campus*.

Além do meu desejo intrínseco, como indivíduo, de fazer acontecer, de querer mudar, de querer ser atuante, é importante registrar que, enquanto Servidores Públicos, temos obrigações e atribuições a serem cumpridas. Dá corpo a esta nossa vontade intrínseca, o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que instituiu a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal. Em seu artigo 1º, é explícito ao afirmar a necessidade de “melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão”. Ao interpretar tal ato normativo, Amaral (2006) expõe uma relação dessa nova política de capacitação e de desenvolvimento de pessoas com uma nova gestão de pessoas assentada em um tripé estratégico: gestão por competências; democratização das relações de trabalho para gerar ambientes adequados à inovação; e qualificação intensiva das equipes de trabalho, incluindo o uso de tecnologia da informação.

[...] a gestão de pessoas necessária é aquela que promove a gestão por competências. Desde 2006, esse modelo de gestão é considerado referência-chave. Ainda pouco conhecido no setor público, tanto no Brasil como no mundo, a gestão por competências significa olhar para o trabalho por uma lente que combina os conhecimentos, o saber-fazer, a experiência e os comportamentos exercidos em contexto específico. O foco não mais repousa sobre a atribuição formal de um posto de trabalho. As competências, sabemos, só são constatadas quando utilizadas em situação profissional, a partir da qual são passíveis de validação (AMARAL, 2006, p.554).

Diante das afirmativas de Amaral (2006), entendemos que faz parte de nossas obrigações enquanto Servidores Públicos, mudar o nosso dia a dia, inovar em questões básicas, apurar e lapidar nossa capacidade de atender mais e melhor.

Isto posto, diante da preocupação exposta pelos servidores em fase de pré-aposentadoria, diante dessas angústias que várias vezes nos tocaram e nos sensibilizaram, e diante da vontade de atuar melhor enquanto servidores públicos, vimos a necessidade de amenizar esse sofrimento, bem como preparar os servidores para lidar com essas situações negativas. Se possível, criando, também, mecanismos para identificar quem são os servidores que entrarão nessa fase.

1.5 CONTEXTO HISTÓRICO

O *Campus Vitória* é a unidade mais antiga do Ifes. Sua história revela que passou por um processo de evolução, recebendo, ao longo dos anos, várias denominações, saindo de uma simples Escola de Aprendizes Artífices até chegar a se configurar como uma instituição de ensino superior, em nível de universidade, compondo hoje a Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica.

- Escola de Aprendizes Artífices do Espírito Santo (EAA) - 1909 a 1937

As Escolas de Aprendizes Artífices (EAA) foram criadas pelo Decreto nº 7.566, em 23 de setembro de 1909, durante o mandato de Nilo Procópio Peçanha, Presidente da República dos Estados Unidos do Brasil na época. O Decreto autorizou a implantação das EAAs nas dezenove capitais dos estados do país com o objetivo de “formar profissionais artesãos, voltados para o trabalho manual, um fator de efetiva importância social e econômica” (SUETH et al., 2009, p. 19).

Figura 1 – Primeiro prédio da EAA do Espírito Santo.



Fonte: sítio eletrônico do Campus Vitória-Ifes, 2016.

A EAA do Espírito Santo estabeleceu-se na Rua Presidente Pedreira, nº 13, esquina com o famoso Parque Moscoso, localizada no centro da cidade de Vitória, capital do Estado (figura 1). Em sua primeira oferta de cursos contemplava os cursos de Ferraria e Fundição, Marcenaria e Carpintaria, Sapataria, Alfaiataria e Eletricidade. Em 1910, o primeiro edital para inscrições foi publicado e obteve cento e trinta alunos matriculados. Em 1917, a EAA do Espírito Santo mudou-se para outro edifício localizado na mesma rua do primeiro edifício (figura 2).

Em 1927, o Congresso Nacional sancionou o Projeto de Fidélis Reis que tornou obrigatória a oferta do ensino profissional no Brasil. Em 14 de novembro de 1930, por meio do Decreto nº 19.402, criou-se o Ministério dos Negócios da Educação e Saúde Pública que passou a supervisionar todas as EAAs, sob a tutela da Inspeção do Ensino Profissional Técnico. Esse

Ministério foi reorganizado pela Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937, transformando as EAAs em Liceus Industriais destinados ao ensino profissional.

- Liceu Industrial de Vitória - 1937 a 1942

Segundo Orth e Schmidt (2013), no final da década de 1930, o ministro da Educação, Gustavo Capanema Filho, elaborou projeto de diretrizes do ensino industrial para todo o país, com o objetivo de padronizar o ensino de ofícios. O Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942, denominado “Lei Orgânica do Ensino Industrial”, foi o fruto daquele projeto e resultou na chamada “Reforma Capanema”. Duas de suas mudanças ainda estão presentes no ensino vigente: o ensino profissional passou a ser considerado de nível médio e o ingresso nos liceus industriais passou a depender de exames de admissão.

- Escola Técnica de Vitória - 1942 a 1965

Em 1942, os estabelecimentos de ensino industrial receberam o nome de Escolas Técnicas, de acordo com o Decreto-Lei nº 4.127, 25 de fevereiro daquele ano. O Liceu Industrial de Vitória passou a ser chamado de Escola Técnica de Vitória (ETV). Na data da publicação do Decreto-Lei, a ETV ainda se encontrava localizada no segundo prédio (figura 2), entretanto, as obras da nova sede, que haviam começado no final dos anos 1930, já estavam praticamente finalizadas (SUETH et al., 2009, p.55). Foi no final daquele mesmo ano, mais precisamente em 11 de dezembro de 1942, que ocorreu a cerimônia de inauguração das novas instalações da escola (figura 3), construída em terreno doado pelo Governo Estadual, no bairro Jucutuquara em Vitória. São estas as instalações atuais da escola (figura 4).

Figura 2 – Segundo prédio da EAA do Espírito Santo.



Fonte: sítio eletrônico do Campus Vitória-Ifes, 2016.

A deflagração da 2ª Guerra Mundial na Europa repercutiu no mundo todo. Nessa época as escolas técnicas funcionaram como local de montagem de aviões de pequeno porte e em regime de internato até a década de 1960. Em 1959, nova organização do ensino industrial foi dada pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) e elevou as escolas técnicas a autarquias, detentoras de *personalidade jurídica própria e autonomia didática, administrativa, técnica e financeira*.

- Escola Técnica Federal do Espírito Santo - 1965 a 1999

Em 1965, de acordo com a Lei nº 4.759, de 20 de agosto de 1965, a instituição recebe o nome de Escola Técnica Federal do Espírito Santo (Etfes). Nesta década, passou a oferecer cursos que são oferecidos até hoje, proporcionando estágios para seus alunos nas grandes empresas do cenário econômico capixaba: Estradas, ofertado pela primeira vez em 1961, Edificações, em 1962; Mecânica em 1964; Eletrotécnica em 1967 e Metalurgia, fim da década de 1970.

Figura 3 – As instalações da ETV em 1942.



Fonte: sítio eletrônico do *Campus Vitória-Ifes*, 2016.

Com o intuito de expandir a Rede Federal de Ensino Técnico de Nível Médio, o Governo Federal criou um sistema de escolas técnicas com Unidades de Ensino Descentralizadas (UnED) vinculadas às escolas já existentes, sistema este inspirado na experiência dos *campi* universitários. Assim, em 10 de fevereiro de 1987, é publicada a Portaria MEC nº 67 de 06 de fevereiro de 1987, criando as UnEDs.

Em 1994, foi instaurado o Sistema Nacional de Educação Tecnológica, por meio da Lei nº 8.948, de 8 de dezembro de 1994, que transformou as Escolas Técnicas em Centros Federais de Educação Tecnológica. Isso se tornou realidade para a unidade de Vitória,

Figura 4 – Instalações atuais do *Campus Vitória*.



Fonte: sítio eletrônico do *Campus Vitória-Ifes* (foto de 2013).

cinco anos depois, de acordo com Decreto (sem número) de 22 de março de 1999, sob o nome de Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo.

- Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo - 1999 a 2008

O Decreto nº 5.224, de 01 de outubro de 2004, tratava da organização dos Centros Federais de Educação Tecnológica. Foi com este Decreto que os Centros Federais passaram a ser instituições de Ensino Superior e assim puderam ofertar cursos de graduação, pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*.

- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo - 2008 até a data atual

De acordo com a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, foi instituída a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica sendo criados trinta e oito Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia em todo o país. No Espírito Santo, as escolas agrotécnicas e o Cefetes se integraram em uma estrutura única chamada de Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes) e todas as unidades descentralizadas de Ensino do Cefetes juntamente com as agrotécnicas passaram a ser *campi* do Instituto. Os IFES são assim definidos pelo artigo 2º da lei supracitada:

“[...] os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas” (BRASIL, 2008).

Gradativamente à transformação em Institutos pela Lei nº 11.892, mais *campi* foram criados. A EAA criada no Espírito Santo em 1909 tem hoje o nome de *Campus* Vitória e integra a estrutura do Ifes. O Ifes conta hoje com 22 *campi*. No quadro 1, apresentamos um resumo das denominações que a instituição recebeu desde a sua criação com o tempo de duração da denominação correspondente.

Quadro 1 – Denominações que a instituição recebeu desde sua criação

Escola de Aprendizizes Artífices do Espírito Santo	1909 - 1937
Liceu Industrial de Vitória	1937 - 1942
Escola Técnica de Vitória	1942 - 1965
Escola Técnica Federal do Espírito Santo	1965 - 1999
Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo	1999 - 2008
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo	2008 - presente data

Fonte: Elaborado pela autora.

A fim de termos uma clareza maior sobre a formatação deste trabalho, tratamos no Capítulo 2, dos métodos e dos procedimentos que nortearam a pesquisa. No Capítulo 3, trabalhamos com o Referencial Teórico. Já no Capítulo 4, apresentamos as categorias extraídas da Análise de Conteúdo de Bardin (2011) e fizemos a discussão dos resultados. Finalmente, no capítulo 5, finalizamos com as considerações finais e trouxemos, no Apêndice B o produto técnico desta dissertação.

CAPÍTULO 2 – MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

Ao iniciarmos esta dissertação, partimos do objetivo geral de compreender os sentimentos dos técnico-administrativos em educação do *Campus* Vitória do Ifes em fase de pré-aposentadoria, o que levou a uma reflexão sobre a dimensão operacional do campo da pesquisa. Assim, foram identificados os métodos e procedimentos mais adequados ao problema, ou seja: a abordagem e os tipos de pesquisa, a natureza dos dados e as fontes de informação, a delimitação da pesquisa, os sujeitos envolvidos, os instrumentos e procedimentos de coleta dos dados e a forma de tratamento dos dados.

2.1 ABORDAGEM E TIPOS DE PESQUISA

A partir do momento que o problema desta pesquisa foi definido, procuramos escolher os procedimentos metodológicos que seriam utilizados para descobrir respostas para a pergunta formulada. Ao pensarmos na dimensão metodológica da classificação das pesquisas, os autores fazem referência a dois tipos mais amplos, denominados abordagens quantitativa e qualitativa, que abarcam os tipos de pesquisa. De acordo com Chizzotti (2006), o pressuposto básico da pesquisa qualitativa é a investigação dos fenômenos humanos, atribuindo significado às coisas e às pessoas nas interações sociais, opondo-se, de um modo geral, à quantificação como única via de assegurar a validade de uma generalização.

Na dimensão qualitativa, tem-se por objetivo responder a questões muito particulares, ocupando-se com um nível de realidade que não pode ou não deveria ser quantificado (MINAYO, 2009). Embora não se tenha dado muita importância a esses aspectos ao longo da história no mundo acadêmico, a abordagem qualitativa veio ganhando expressividade e validade na ciência.

No presente caso, a opção mais adequada foi essa abordagem qualitativa, que, de acordo com Chizzotti (2003, p.221)

[...] recobre, hoje, um campo transdisciplinar, envolvendo as ciências humanas e sociais, assumindo tradições ou multiparadigmas de análise [...] e adotando multimétodos de investigação para o estudo de um fenômeno situado no local em que ocorre, e enfim, procurando tanto encontrar o sentido desse fenômeno quanto interpretar os significados que as pessoas dão a eles.

Isso porque, não se pretende medir ou quantificar os dados a serem coletados, mas compreender uma situação que envolve variáveis de natureza subjetiva.

Está claro que o sujeito desta pesquisa é o ser-humano, o homem; a partir daí, buscamos autores cujas obras pudessem fundamentar e conceituar nossa escolha pela abordagem qualitativa.

Minayo (2009, p.21) ratifica nossa escolha por considerar que a abordagem qualitativa

[...] trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes.

Em um segundo nível de classificação, esta pesquisa se configura como bibliográfica e descritivo-explicativa.

A pesquisa bibliográfica faz parte de todo trabalho acadêmico porque tem por finalidade levantar material que permita a elaboração da fundamentação teórica que irá subsidiar a análise dos dados. De acordo com Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos e, em quase todos os estudos, é exigido algum tipo de trabalho desta natureza. Neste trabalho, não foi diferente: recorremos a livros e a artigos científicos para dar suporte a nossas ideias.

Por sua vez, na dimensão descritiva, Gil (2008) pontua que há pesquisas descritivas que têm como objetivo central a descrição das características de um determinado grupo; outras visam descobrir a existência de associações entre aquelas características. Já na dimensão explicativa, segundo Gil (2008, p.29), as pesquisas

[...] têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Este é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas.

Assim sendo, nossa pesquisa configurou-se como descritivo-explicativa por ir além da identificação de relações entre as características: buscamos compreender a natureza de tais fenômenos. Tem-se, então, a descrição dos fatos, acontecimentos e sentimentos dos servidores, bem como o que os leva à situação de sofrimento na fase da pré-aposentadoria.

2.2 NATUREZA DOS DADOS E FONTES DE INFORMAÇÃO

Considerando o contexto e o problema estudado, esta pesquisa contou com algumas informações de natureza quantitativa, sem, no entanto, se configurar dentro dessa abordagem. Os dados foram fornecidos pela CCB em maio de 2017 e nos concentramos na quantidade de servidores ativos e aposentados do *Campus* Vitória (variáveis discretas), no cargo ocupado pelos servidores TAE e divisão por sexo (variáveis nominais) e idade (variáveis contínuas) além de informações sobre os nomes e tempo de serviço prestado aos Regimes Contributivos (Geral e Próprio). Todos os dados foram lançados em uma planilha eletrônica e ali trabalhados com a ajuda de filtros e fórmulas para identificar os servidores a quem convidaríamos para obter os dados.

Para a pesquisa bibliográfica, utilizamos como fonte de informação livros, teses, artigos acadêmicos e um grande aporte legislativo. No tocante à descritiva-explicativa, os dados foram obtidos em fontes diversas, quais sejam: documentos da instituição e servidores TAE em fase de pré-aposentadoria.

2.3 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Diferentemente de outros estados, como o estado de Minas Gerais, que possui três Institutos Federais de Educação, o estado do Espírito Santo conta com apenas um: o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, também chamado de Ifes, cuja estrutura contempla 22 *campi* em funcionamento, distribuídos em todo o estado (INSITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, 2014).

Inicialmente, pensamos que trariam consistentes benefícios à instituição se nossa pesquisa fosse conduzida no Ifes como um todo, porém Gil (2002) afirma que a delimitação de um problema possui estreita relação com os recursos disponíveis para a pesquisa. Mesmo sendo o Espírito Santo uma unidade da federação de pequenas extensões territoriais, contávamos apenas com a esta pesquisadora-mestranda e com restrições de tempo e, principalmente, de orçamento. Por isso, foi preciso concentrar os estudos em um único *Campus*, o da capital, Vitória.

Houve uma convergência de motivos que nos fizeram escolher o *Campus* Vitória como local da pesquisa. Dentre os 22 *campi* que compõem o Ifes, o *Campus* Vitória é a escola mais antiga, cuja criação data de 1909. Por ser a mais antiga, é uma das escolas que tem maior quantidade de servidores, tanto docentes quanto servidores TAE, exercendo as atribuições de seus cargos há mais tempo do que em qualquer outra unidade. Além disso, trata-se do local de trabalho da pesquisadora e há a proximidade física com os sujeitos de pesquisa, tendo em vista a restrição de orçamento e de tempo já mencionadas, caso nos propuséssemos a ir a outros *campi* para coleta de dados.

O corpo de trabalho em um *Campus* é composto por técnico-administrativos em educação ou servidores TAE e os docentes. Um concurso público nos Institutos Federais para nomeação de docentes exige, entre outras condições, o diploma em curso superior. A estrutura remuneratória dos docentes está diretamente relacionada à conquista de ganhos financeiros salariais, que se faz mediante evolução na educação formal, isto é, conquistando os diplomas de especialização, mestrado e doutorado. A Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, estabelece que, quanto maior for a titulação na educação formal que o docente possuir, maior será seu salário. Esta evolução no campo da educação formal, cuja contrapartida financeira está prevista no plano de carreiras dos docentes, traz benefícios pós-aposentadoria: não raro, os professores vêm nos contar que depois de aposentados, foram contratados para ministrar aulas no colégio particular X ou na faculdade particular Y. Também há os que passam a ministrar aulas particulares. Aparentemente, uma recolocação no mercado de trabalho pós-aposentadoria, formal ou informalmente, não é algo difícil para um professor que possui diplomas de mestrado ou doutorado.

Além disso, realizamos outro levantamento ao comparar as duas categorias: a quantidade de cargos que cada carreira abraça. Enquanto a carreira dos docentes possui somente o cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, a carreira dos TAE, estruturada pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, possui 322 cargos diferentes, com distintas exigências de escolaridade para a investidura.

Por ser mais difícil uma recolocação no mercado destes servidores TAE é que os escolhemos como sujeitos de pesquisa: pelas atribuições variadas de seus cargos, pelos níveis diferentes

exigidos na educação formal, e por ser, aparentemente, mais difícil uma imediata contratação trabalhista pós-aposentadoria.

Dessa forma, todos os motivos aqui expostos nos levaram ao *Campus* Vitória como delimitação em termos do contexto organizacional, e aos servidores TAE, como contexto de sujeitos de pesquisa.

2.4 SUJEITOS DA PESQUISA

Para a coleta dos dados, fizemos uso de uma amostra por acessibilidade e saturação. Segundo Vergara (1998), amostras selecionadas por acessibilidade estão longe de qualquer procedimento estatístico, os elementos são selecionados pela facilidade de acesso a eles. Isso porque não estamos trabalhando aqui com as ciências exatas; o que nos interessa é a compreensão que os sujeitos da pesquisa têm diante da aposentadoria, é a postura que adotam, nesta fase, perante o outro e perante a família.

Ainda no tocante à amostragem por acessibilidade, Glaser e Strauss (1967, tradução nossa) afirmam que na abordagem qualitativa não há como definir no início da pesquisa quantos grupos ou pessoas serão configurados como amostra, só se consegue definir tais quantidades no final da pesquisa, depois da coleta de dados. Fontanella e outros (2008) afirmam que foram Glaser e Strauss que inauguraram o conceito de saturação teórica quando disseram que o fechamento amostral por saturação acontece quando nenhuma informação adicional é encontrada, quando o pesquisador observa os mesmos fatos repetidas vezes: é neste ponto que o pesquisador tem a convicção de que a sua categoria de análise está saturada (GLASER; STRAUSS, 1967, tradução nossa).

A seu turno, também encontramos em Gaskell (2002) a mesma definição de saturação, que ratificou o que esperávamos das entrevistas. Gaskell (2002, p.71) afirma que ao realizar as entrevistas

[...] temas comuns começam a aparecer, e progressivamente sente-se uma confiança crescente na compreensão emergente do fenômeno. A certa altura, o pesquisador se dá conta que não aparecerão novas surpresas ou percepções. Neste ponto de saturação do sentido, o pesquisador pode deixar seu tópico guia para conferir sua compreensão, e se a avaliação do fenômeno é corroborada, é um sinal que é tempo de parar.

Conforme dados coletados em maio de 2017, o *Campus* Vitória possui um total de 464 servidores, divididos em duas carreiras: 295 servidores ocupam o cargo de Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 169 servidores pertencem à carreira dos Técnico-Administrativos em Educação e ocupam cargos diversos.

Os cargos TAE pertencem ao Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), integram os quadros de pessoal das Instituições Federais de Ensino e são estruturados pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Ao todo, são 322 cargos organizados em cinco níveis de classificação – A, B, C, D, E – em que cada nível está relacionado, entre outros fatores, com o grau de escolaridade exigido para investidura no cargo específico. A Lei nº 11.091 estabelece que o nível de classificação é o

[...] conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições (BRASIL, 2005b, n.p.).

O requisito de escolaridade tem relação direta com o nível de classificação e é condição *sine qua non* para a investidura no cargo. A tabela 1 apresenta o quantitativo total de cargos pertencentes ao PCCTAE por nível de classificação, com a porcentagem desses cargos em relação ao total dos 322 cargos e o nível de classificação em relação ao grau de escolaridade.

Tabela 1 – Cargos tabela TAE por nível de classificação e escolaridade

Nível de Classificação	Requisito Escolaridade para investidura nos Cargos	N	%
A	Ensino Fundamental	30	9,32
B	Ensino Fundamental	58	18,01
C	Ensinos Fundamental, Médio ou Médio Profissionalizante	73	22,67
D	Ensinos Fundamental, Médio ou Médio Profissionalizante	76	23,60
E	Ensino Superior	85	26,40
Total		322	100,00

Fonte: Elaborado pela autora.

A Lei nº 11.091 estabelece como requisito para investidura em alguns cargos o registro nos Conselhos de Classe específicos, como é o caso, por exemplo, dos cargos de médico e administrador; entretanto, essa perspectiva não foi tratada na tabela 1 e não será tratada neste trabalho por ser irrelevante para a pesquisa em questão. Outro detalhe que deve ser mencionado sobre a tabela 1 é que os Níveis de Classificação C e D têm os mesmos requisitos de escolaridade para seus cargos. A diferença é que entre os 73 cargos de Nível C, há

50 cargos que exigem o Ensino Fundamental; já entre os 76 cargos de Nível D, apenas 1 exige o Ensino Fundamental: o cargo de vigilante.

A força de trabalho dos TAE no *Campus* Vitória é de 33 cargos ocupados pelos 169 servidores. Ilustrado na tabela 2, temos um mapeamento destes 169 servidores TAE distribuídos pela quantidade de cargos que ocupam e pelo nível de classificação correspondente a cada cargo. Em análise da tabela 2, vemos que, no *Campus* Vitória, há uma quantidade maior de servidores de nível “E” e “D” se compararmos com a quantidade de servidores de níveis “A”, “B” e “C” – 137 contra 32, respectivamente. Tal dado reflete a adequação do quadro de pessoal do Campus às suas necessidades, considerando as demandas institucionais, a proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e quem usufrui de seus serviços, seja interna ou externamente, as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição (BRASIL, 2005b).

Tabela 2 – Servidores TAE do *Campus* Vitória por cargos e nível de classificação

Nível de Classificação	Quantidade servidores	Quantidade cargos
A	-	-
B	3	3
C	29	9
D	88	8
E	49	13
Total	169	33

Fonte: Elaborado pela autora.

Dentre os 169 servidores TAE do *Campus* Vitória, tivemos que identificar quem eram os servidores em fase de pré-aposentadoria. Para definir a fase de pré-aposentadoria neste estudo, buscamos a legislação vigente, presente na Constituição Federal de 1988 e as Emendas Constitucionais (EC) relacionadas ao tema: EC 20, EC 41, EC 47, EC 88. Atualmente, existem vários fundamentos legais para a concessão da aposentadoria, seja ela voluntária, quando o servidor público manifesta o desejo de se afastar de seu vínculo de servidor ativo, compulsória, quando o servidor público atinge a idade de 75 anos e a legislação o impede de continuar trabalhando, ou por invalidez permanente, quando o servidor é acometido por moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável e é impossibilitado de continuar trabalhando (BRASIL, 1988, 1998a, 2003a, 2005a, 2015).

Para o levantamento dos servidores TAE em fase de pré-aposentadoria do *Campus*, concentramo-nos na aposentadoria voluntária, por dois motivos: em primeiro lugar, por ser essa modalidade de aposentação uma questão de escolha pessoal e individual por parte de cada servidor e, em segundo lugar, por não haver no *Campus* servidores na faixa etária dos 70 anos.

A legislação existente no Brasil para aposentadoria requer que o contribuinte complete requisitos para que a ele ou a ela seja concedido o benefício da aposentadoria. Há os requisitos da idade, do tempo de contribuição, do tempo no cargo, do tempo na carreira, do tempo de serviço prestado à esfera pública, entre outros e todos os requisitos de tempo mencionados aqui são mensurados em anos. Além desses requisitos, há também a diferenciação entre homens e mulheres no que tange os fundamentos legais para aposentadoria voluntária. Para a mulher, há a diferença de cinco anos a menos em relação ao homem nos requisitos idade e tempo de contribuição. Para definir o requisito idade para os sujeitos da pesquisa, analisamos todas as regras para aposentação voluntária e concluímos que a idade que mais se repetia nas regras era a de 55 anos de idade para as mulheres e a de 60 anos de idade para os homens. Sendo assim, definimos que buscaríamos os servidores cujas idades estivessem a cinco anos de atingirem o requisito completo da idade exigida para aposentação na maioria das regras: as mulheres servidoras TAE com idade igual ou superior a 50 anos de idade e os homens servidores TAE com idade igual ou superior a 55 anos de idade.

Definido o parâmetro da idade, fizemos o mesmo processo de análise no requisito de tempo de contribuição, ou seja, a mensuração da quantidade de anos nos quais o contribuinte realizou o pagamento dos valores devidos ao Regime Previdenciário. No caso dos servidores públicos, esse pagamento acontece com a retenção do valor devido nos salários que recebem mensalmente. Para definir, então, o requisito tempo de contribuição para os sujeitos da pesquisa, analisamos novamente todas as regras para aposentação voluntária e concluímos que o marco que mais se repetia nas regras era o de 30 anos de contribuição para as mulheres e o de 35 anos de contribuição para os homens. Sendo assim, definimos que buscaríamos os servidores cujos tempos de contribuição estivessem a cinco anos de atingirem o marco completo exigido para aposentação na maioria das regras: as mulheres servidoras TAE com tempo de contribuição igual ou superior a 25 anos e os homens servidores TAE com tempo de contribuição igual ou superior a 30 anos.

De posse desses dois parâmetros, idade e tempo de contribuição, encontramos no *Campus* Vitória, como sujeitos de pesquisa, 46 servidores, sendo 24 servidores do sexo feminino e 22 servidores do sexo masculino. Para efeito da compreensão dos sujeitos envolvidos nesta pesquisa, elaboramos a tabela 3 na qual podemos ver os sujeitos da pesquisa distribuídos por cargo, nível de classificação, escolaridade e sexo.

Retomando a nossa pergunta inicial “Quais as expectativas dos técnico-administrativos em educação do *Campus* Vitória do Ifes na fase de pré-aposentadoria?”, vemos que a identificação das expectativas dificilmente seria executada por meio de uma pesquisa quantitativa.

2.5 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados para análise do objeto de estudo foram coletados por meio de entrevista face a face, individualmente com cada sujeito da pesquisa e de forma semiestruturada. Minayo (2009, p.64) caracteriza a entrevista semiestruturada como aquela que “combina perguntas fechadas e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada”. Acrescenta Gil (2008, p.112) que, neste tipo de entrevista, “o entrevistador permite ao entrevistado falar livremente sobre o assunto, mas, quando este se desvia do tema original, esforça-se para a sua retomada”.

O convite para a entrevista foi feito por mensagem eletrônica (e-mail) utilizando o endereço eletrônico institucional. No corpo do e-mail convite, informamos o objetivo da pesquisa, com esclarecimentos sobre o motivo de aquele servidor estar sendo convidado para participar da pesquisa e apontamos riscos e benefícios da sua possível participação. Alguns responderam logo em seguida, informando que estavam disponíveis para participar da entrevista; já outros não responderam. Entramos em contato por telefone - ramal interno do *Campus* - com aqueles que não responderam num prazo de 48 horas, e perguntamos se haviam recebido o e-mail. Ao sinal afirmativo de recebimento e diante da ausência de aceite para a entrevista, excluíamos o servidor do nosso rol de possíveis candidatos à entrevista. À medida que os servidores selecionados em nossa amostra concordavam em participar das entrevistas, adotávamos os procedimentos para a coleta de dados.

Tabela 3 – TAEs do *Campus* Vitória em fase de pré-aposentadoria

Nível de Classificação	Denominação do Cargo	Escolaridade exigida para investidura no cargo (*)	Quantidade no Campus	
			M(**)	F (**)
	Pintor/Área (***) (****)	Ensino Fundamental incompleto	1	-
	Marceneiro (****)		-	-
	Pedreiro (****)		-	-
C	Assistente de Laboratório	Ensino Fundamental completo	-	-
	Auxiliar de Biblioteca		-	-
	Auxiliar em Administração		1	3
	Telefonista (****)		-	-
	Datilógrafo de Textos Gráficos	Ensino Médio completo	1	-
	Assistente de Alunos		-	-
	Operador de Máquina Copiadora (****)		-	-
	Recepcionista (****)		3	3
Auxiliar de Enfermagem	Ensino Médio completo com profissionalizante	1	-	
D	Assistente em Administração	Ensino Médio	6	6
	Técnico de Tecnologia da Informação	Ensino Médio completo com curso técnico na área	1	-
	Técnico em Cartografia		1	-
	Técnico em Contabilidade		-	-
	Técnico em Edificações		-	-
	Técnico de Laboratório/Área (***)		-	-
	Tradutor e Intérprete de Linguagem de Sinais	Médio Completo com proficiência em LIBRAS	-	-
Vigilante (****)	Ensino Fundamental completo com curso de formação	6	-	
E	Administrador	Ensino Superior	-	2
	Analista de Tecnologia da Informação		-	-
	Assistente Social		-	-
	Bibliotecário-Documentalista		-	5
	Contador		1	-
	Engenheiro/Área (***)		-	-
	Médico/Área (***)		-	1
	Nutricionista/Habilitação (***)		-	1
	Odontólogo		-	-
	Pedagogo/Área (***)		-	1
	Psicólogo/Área (***)		-	-
	Técnico em Assuntos Educacionais		-	2
	Tecnólogo/Formação (***)		-	-
Total de cargos	33	Total de servidores em fase de pré-aposentadoria	22	24

Fonte: Elaborado pela autora.

Notas:

(*) Conforme Anexo II da Lei nº 11.091/2005.

(**) Onde “F” refere-se a Feminino e “M” refere-se a Masculino.

(***) Denominação do cargo conforme Lei nº 11.091/2005.

(****) Cargos extintos ainda com ocupação por servidores no *Campus* Vitória.

As entrevistas foram realizadas no mês de junho de 2017, no próprio *Campus*, em três espaços distintos. Essa definição do local para realização da entrevista levou em consideração a escolha do servidor a ser entrevistado. As entrevistas ocorreram na sala do próprio servidor em fase de pré-aposentadoria, ou na Biblioteca do *Campus* em sala própria para estudos, ou na Coordenadoria de Cadastro e Benefícios de Pessoas, que também possui uma sala reservada. Antes de realizar a entrevista, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), redigido conforme orienta a Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde, foi lido em voz alta por esta pesquisadora e, após a leitura, todos os entrevistados concordaram em assiná-lo. As entrevistas tiveram durações variadas, entre 18 a 30 minutos; todas foram gravadas e, posteriormente, transcritas.

Ao final da coleta de dados, foram realizadas 11 entrevistas, sendo sete mulheres e quatro homens, com idades compreendidas entre 51 e 68 anos. Na tabela 4, mostramos a quantidade de entrevistados separados por idade, sexo e escolaridade exigida para investidura no cargo.

Tabela 4 – Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Idade	Sexo	Nível escolaridade do cargo
Entrevistado 1 (E ₁)	59	M	Ensino Médio
Entrevistado 2 (E ₂)	55	M	Ensino Médio
Entrevistado 3 (E ₃)	53	F	Ensino Médio
Entrevistado 4 (E ₄)	52	F	Ensino Superior
Entrevistado 5 (E ₅)	60	M	Ensino Médio
Entrevistado 6 (E ₆)	51	F	Ensino Médio
Entrevistado 7 (E ₇)	53	F	Ensino Superior
Entrevistado 8 (E ₈)	68	F	Ensino Médio
Entrevistado 9 (E ₉)	55	M	Ensino Fundamental
Entrevistado 10 (E ₁₀)	54	F	Ensino Superior
Entrevistado 11 (E ₁₁)	51	F	Ensino Fundamental

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre as questões da entrevista, foi elaborado um roteiro de perguntas dividido por temas, conforme apresentado no quadro 2. As perguntas foram elaboradas de acordo com a pesquisa bibliográfica previamente realizada, tomando como direcionamento o referencial teórico, composto de teses, livros e artigos científicos e todo o aporte legislativo que rege o assunto de aposentadoria em nosso país, levando em consideração os próprios questionamentos dos servidores no dia a dia do atendimento da CCB.

Quadro 2 – Lista de perguntas da entrevista em relação ao tema

Tema	Perguntas da Entrevista Semiestruturada
Escolaridade:	<ul style="list-style-type: none"> • Qual o seu nível de escolaridade?
Trabalho: significados que o entrevistado atribui a esse descritor	<ul style="list-style-type: none"> • O que significa trabalho para você? • Qual a importância da sua relação com o Ifes? • Qual a importância de trabalhar no Ifes?
Aposentadoria: percepção que o entrevistado atribui a esse descritor em seus aspectos legais e financeiros	<ul style="list-style-type: none"> • O termo aposentadoria: o que significa para você? • Se você fosse se aposentar agora, quais providências você teria que tomar? • Você sabe o que precisa fazer em termos processuais? • Você sabe em que setor procurar informações? • Como vai ficar o seu salário depois que você aposentar?
Pré-aposentadoria: experiências e dificuldades, que o entrevistado possa estar vivendo	<ul style="list-style-type: none"> • Como você se sente diante da proximidade da aposentadoria? • O que sua família fala sobre a possibilidade de você se aposentar? • Você está se preparando de alguma forma? Fazendo o quê? • Qual o papel do Ifes nessa transição de servidor ativo para servidor aposentado? O Ifes pode contribuir com esses servidores em fase de pré-aposentadoria? De que forma? • Você participou de alguma palestra ou evento fora do Ifes sobre aposentadoria? • Você sabe o que é PPA? • Se o Ifes promovesse um PPA, você participaria? Por quê? • Qual o assunto que mais te interessaria num PPA?
Projeto de vida: metas, projetos, desejos que o entrevistado espera ter ou não na vida de aposentado	<ul style="list-style-type: none"> • Como você imagina que será sua vida de aposentado? • Você vai fazer algo depois de aposentar? • Vai continuar trabalhando? Com que? • Como você acha que vai ficar sua relação com o Ifes depois da sua aposentadoria? E a relação com servidores, seus colegas que ainda estão aqui, depois da sua aposentadoria?

Fonte: Elaborado pela autora.

2.6 TRATAMENTO DOS DADOS

Os fatos narrados nas entrevistas demandaram uma análise mais profunda do que uma simples interpretação. Escolhemos o método de análise de conteúdo na perspectiva de Bardin (2011) por ser um método bastante encontrado atualmente no referencial teórico dos autores de pesquisa qualitativa. Tal escolha corrobora com a proposta de trabalharmos com a percepção, a subjetividade do que se fala. Conforme afirma Bardin (2011), a espontaneidade está presente nas falas dos entrevistados e o que dizem expressam suas vontades, seus anseios, seus olhares; tais fatos são a

“[...] encenação livre daquilo que essa pessoa viveu, sentiu e pensou a propósito de alguma coisa. A subjetividade está muito presente: uma pessoa fala. Diz “Eu” com o seu próprio sistema de pensamentos, os seus processos cognitivos, os seus sistemas de valores e de representações, as suas emoções, a sua afetividade e a afloração do seu inconsciente” (BARDIN, 2011, p.93).

A proposta de Bardin (2011, p.16) é que sua obra seja “um manual, um guia, um prontuário”. De fato, seu trabalho “tem por objetivo explicar o mais simplesmente possível o que é hoje a análise de conteúdo e a utilidade que pode ter nas ciências humanas” (BARDIN, 2011, p.16). Segundo a autora, designa-se sob o termo de análise de conteúdo é:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 2011, p.48).

Bardin (2011) enumera vários domínios possíveis da aplicação da análise de conteúdo, e entendemos que a autora os divide entre dois eixos. O eixo horizontal seria a quantidade de pessoas implicadas na comunicação: uma pessoa (monólogo), comunicação dual (diálogo), grupo restrito e comunicação de massa. Já o eixo vertical seria a natureza do código e o suporte da mensagem: linguístico, icônico e outros códigos semióticos. Do cruzamento desses dois eixos, temos como exemplos de domínios: cartas, jornais, gravuras, livros, anúncios, discursos, conversas de grupo de qualquer natureza, entrevistas e, inclusive a comunicação não verbal.

Os dados coletados para essa pesquisa estão inseridos no domínio entrevistas e, para tal, mencionaremos as diferentes fases de análise de conteúdo visando somente a tal domínio. As fases de análise de conteúdo organizam-se em torno de três polos cronológicos, a saber: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

A pré-análise é a fase inicial e se dá quando o pesquisador faz a organização do material a ser trabalhado, tendo como centro a temática ao examinar as entrevistas. É o que Bardin (2011) chama de “leitura flutuante”, em que o pesquisador estabelece contato com os documentos a analisar. É a fase em que o pesquisador lê aquilo que ouviu e em que há a preparação do material. No caso das entrevistas, depois de realizadas, elas devem ser transcritas, nunca esquecendo que os áudios devem ser conservados. Se a análise for feita sem um tratamento tecnológico, as transcrições devem ser impressas com colunas vazias à direita e à esquerda para captação do código, isto é, uma representação do conteúdo.

A fase seguinte é considerada pela autora a mais longa das três. Trata-se da exploração do material previamente preparado, na qual é realizada a uma leitura minuciosa para codificar, decompor ou enumerar o que foi previamente formulado.

A terceira fase constitui o tratamento dos resultados obtidos na fase anterior e interpretação. Para Bardin (2011), essa análise final é a em que os resultados “brutos” alcançam sua significância e validade. Tendo à sua disposição resultados significativos, o pesquisador poderá fazer inferências e interpretações considerando os objetivos previstos ou até mesmo considerando descobertas que não foram ponderados no início da coleta de dados.

Ao final da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), foram encontradas sete categorias, a saber: recompensa, velhice, prejuízo, percepção negativa, enfrentamento, Reforma da Previdência e implantação de um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA).

CAPÍTULO 3 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem por objetivo explicitar as relações existentes entre o ciclo de vida humano, a aposentadoria e a velhice, juntamente com a percepção dos indivíduos neste estágio perante os ambientes que os cercam.

3.1 A TEORIA DO DESENVOLVIMENTO HUMANO POR ERIK ERIKSON

O mundo que habitamos é constituído por elementos orgânicos e inorgânicos, matéria viva e morta. Do ponto de vista biológico todo ser de natureza orgânica vive um ciclo que vai do nascimento à morte. A perspectiva teórica psicanalítica se concentra no estudo das emoções e pulsões inconscientes, preocupa-se com as forças não conscientes que motivam o comportamento humano e com as diversas teorias existentes sobre o desenvolvimento humano. Tanto Freud quanto Erikson desenvolveram seus estudos na perspectiva psicanalítica: Freud enfatizou o desenvolvimento psicossocial do ser humano enquanto Erikson estudou o desenvolvimento psicossocial (PAPALIA; OLDS; FELDMAN, 2006). Entretanto, Freud não intensificou seus estudos no desenvolvimento do ser humano em idade adulta e suas assertivas eram tão pessimistas que ele chegou a expressar, em um de seus ensaios que

[...] a idade dos pacientes desempenha um papel na escolha para tratamento psicanalítico, posto que, nas pessoas próximas ou acima dos cinquenta anos, costuma faltar [...] a plasticidade dos processos anímicos de que depende a terapia [...] **as pessoas idosas já não são educáveis** (FREUD, apud AGRONIN, 2013, p.31, grifo nosso, tradução nossa).

Não obstante, a trajetória de Freud veio contradizer tal assertiva: ele permaneceu intelectualmente ativo até seu falecimento, aos 83 anos (AGRONIN, 2013, p.31, tradução nossa).

Neste contexto, Erikson expandiu e modificou a teoria do desenvolvimento humano de Freud; enquanto esse sustentou que as experiências na fase da infância moldam permanentemente a personalidade, aquele afirmou que o desenvolvimento do ego é vitalício. Erikson divergiu da teoria de Freud ao enfatizar não só as influências da sociedade, como também as biológicas, sobre a personalidade (PAPALIA; OLDS; FELDMAN, 2006). No quadro 3, citamos a diferença central entre a teoria psicossocial de Freud e a teoria psicossocial de Erikson:

enquanto Freud defende que o comportamento é controlado por impulsos inconscientes Erikson vê que a sociedade influencia o desenvolvimento da personalidade.

Quadro 3 – Diferença central entre as teorias de Freud e Erikson

Perspectiva Psicanalítica	
Teoria	Crenças Básicas
Teoria psicosssexual de Freud	O comportamento é controlado por poderosos impulsos inconscientes.
Teoria psicossocial de Erikson	A personalidade é influenciada pela sociedade e desenvolve-se através de uma série de crises.

Fonte: Adaptado de Papalia, Olds e Feldman (2006).

Erikson propõe uma teoria em que o desenvolvimento humano é concebido em uma sequência de oito estágios durante o ciclo da vida, estágios esses com características próprias, descritas no quadro 4. Além das características elencadas, temos, para cada estágio,

[...] uma “crise” na personalidade - uma questão de desenvolvimento que é particularmente importante naquele momento e que continuará tendo alguma importância durante toda a vida. As crises, que surgem de acordo com um cronograma de maturação, devem ser satisfatoriamente resolvidas para um saudável desenvolvimento do ego.

O êxito na resolução de cada uma das oito crises exige que um traço positivo seja equilibrado por um traço negativo correspondente. Embora a qualidade positiva deva predominar, alguma medida do traço negativo é igualmente necessária. A crise da primeira infância, por exemplo, é **confiança** versus **desconfiança básica**. As pessoas precisam acreditar no mundo e nas pessoas, mas elas também precisam adquirir certa desconfiança para se protegerem do perigo. O êxito na resolução de cada crise é o desenvolvimento de uma determinada virtude ou força - na primeira crise, a "virtude" da **esperança**. (PAPALIA; OLDS; FELDMAN, 2006, p.71, grifo do autor)

Ao analisar os dois últimos estágios da teoria de Erikson, vimos no penúltimo estágio, o conceito de geratividade. Geratividade é a preocupação dos adultos na idade da maturidade com a necessidade de orientar e ensinar, é o aconselhamento da próxima geração, é a necessidade, tanto de participar da continuação da vida, quanto de deixar um legado para as gerações futuras. Tal acontecimento pode se dar com a criação dos filhos, dos netos, do aconselhamento, da produtividade, da criatividade ou do autodesenvolvimento (PAPALIA; OLDS; FELDMAN, 2006). Se, porventura, o indivíduo não vivenciar a geratividade, acontecerá o que Erikson chama de estagnação, situação na qual o indivíduo vê que sua vida não foi produtiva.

Essa preocupação presente na crise psicossocial geratividade *versus* estagnação se prolonga até o oitavo e último estágio e, é nesse último estágio que, Lima e Coelho (2011) afirmam que

a preocupação e aconselhamento são aliados na luta contra o desespero. Na velhice, com o aumento do elemento desespero e a contínua sensação de estagnação, cujo conceito está presente no penúltimo estágio da teoria de Erikson, ou seja, a ausência de propósito, torna-se mais evidente a **necessidade de vínculos sociais** (LIMA; COELHO, 2011, grifo nosso).

Quadro 4 – Os oito estágios da Teoria de Erikson e suas principais características

Fases	Crise Psicossocial	Tarefas Evolutivas	Qualidade do Ego ou Virtude
Bebê: do nascimento aos 12-18 meses	Confiança <i>versus</i> Desconfiança Básica	Bebê desenvolve a ideia de se o mundo é um lugar bom e seguro	Esperança
Infância inicial: dos 12-18 meses aos 3 anos	Autonomia <i>versus</i> Vergonha e Dúvida	Criança desenvolve um equilíbrio entre independência + autossuficiência e vergonha + dúvida	Vontade / Domínio
Idade do brinquedo: dos 3 anos aos 6 anos	Iniciativa <i>versus</i> culpa	Criança desenvolve iniciativa quando experimenta novas atividades e não é dominada pela culpa	Propósito
Idade escolar: dos 6 anos à puberdade	Produtividade <i>versus</i> Inferioridade	Criança deve aprender habilidades da cultura ou enfrentar sentimentos de incompetência	Habilidade / Competência
Adolescência: da puberdade ao início da idade adulta	Identidade <i>versus</i> Confusão de Identidade	Adolescente deve determinar seu sentido pessoal de identidade ("Quem sou eu?") ou sentir confusão sobre papéis	Fidelidade
Idade adulta jovem	Intimidade <i>versus</i> Isolamento	Pessoa procura formar compromissos com os outros; em caso de fracasso, pode sofrer de isolamento e auto-absorção	Amor
Idade adulta ou maturidade	Geratividade <i>versus</i> Estagnação	Adulto maduro preocupa-se em estabelecer e orientar a nova geração, ou então sente empobrecimento pessoal	Consideração / Cuidado
Idade adulta tardia ou Velhice	Integridade <i>versus</i> Desespero	O idoso alcança a aceitação da própria vida, o que lhe permite aceitar a morte, ou então se desespera pela incapacidade de reviver a vida	Sabedoria

Fonte: Adaptado de Papalia, Olds e Feldman (2006).

É neste contexto, onde a necessidade de vínculos sociais se torna mais necessária, que há uma ruptura na vida dos indivíduos que trabalham: aposentadoria, isto é, o corte do vínculo empregatício, o distanciamento da troca “trabalho por salário”.

3.2 APOSENTADORIA

Aposentadoria significa “afastamento de (uma pessoa) do serviço ativo, após completar os anos estipulados em lei para exercício de atividade ou, antes deste prazo, por invalidez” (HOUAISS; VILLAR, 2007, p.258). Chama a atenção o peso negativo da palavra “afastamento”, que quer dizer distanciamento, retirada, desocupação. Analisando a etimologia da palavra aposentadoria, vemos que deriva do latim *pausare*, que significa descansar, parar, cessar. Na língua francesa, o verbo *retirer* tem o significado de recolher-se em casa, isolar-se. Tanto na análise etimológica, quanto na definição do dicionário, vemos que sua semântica carrega o peso da inatividade, do afastamento da atividade, da parada de movimento, de algo estático ou não dinâmico, da estagnação da própria vida.

Juvenal (2015, p.267) concorda com o peso da semântica do descritor “aposentadoria” ao afirmar que “a aposentadoria por vezes é confundida com inatividade, e essa é uma das angústias e ansiedades de trabalhadores nessa fase, a sociedade também tem uma visão errônea que vê aposentado como aquele inativo, improdutivo, que não precisa fazer nada”.

Esse mesmo pensamento, encontramos em Zanelli (2000), que afirma que a sociedade vê a produtividade como um valor e a inatividade como um fator social de desvalorização dos indivíduos. Nesse viés social, o aposentado pode perder, com a ausência do papel profissional, o *status* junto a seu grupo social. Indo mais além, Zanelli (2000, p.159) complementa que

[...] a aposentadoria não pode ser considerada um simples término de carreira. Embora varie de pessoa para pessoa, a interrupção de atividades praticadas durante muitos anos em um determinado contexto, o rompimento dos vínculos e a troca dos hábitos cotidianos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social.

Já Romanini, Xavier e Kovaleski (2004, p.2469), com base em dados estatísticos, reduz a aposentadoria em um patamar mais impactante, dizendo que

O aposentado é mencionado em dados estatísticos e registros formais como percentual “inativo”. Em outras palavras, à aposentadoria é ligado ócio [sic], sem função. O aposentado se sente descartado, sem planos para o futuro. Por tal motivo, a grande maioria das pessoas não aceita a aposentadoria. Muitos não pensam sobre o assunto e quando acontece vivem momentos de inquietação e crise.

Na mesma linha, Zanelli e Silva (1996, p.27) dizem que “a categoria dos aposentados é denominada nos registros formais de ‘inativa’. Sentido oposto à mobilidade ou movimento”, ou em outras palavras ao “ócio” citado por Romanini, Xavier e Kovaleski (2004).

Finalmente, e ainda sob o viés semântico, Denton e Spencer (2009) afirmam que o emaranhado de definições acerca do descritor aposentadoria reflete o problema real que permeia seu conceito: é um espectro essencialmente negativo, um espectro que reflete o que as pessoas **não** estão fazendo, ou seja, que elas **não estão trabalhando** (grifo do autor).

3.2.1 Histórico da aposentadoria no Brasil

De acordo com informações obtidas por seu sítio na Internet, o marco para a Previdência Social no Brasil foi a criação da Lei Elói Chaves, que na verdade não era uma lei e sim, um decreto, nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Elói Chaves, deputado federal do estado de São Paulo, era o autor do respectivo projeto e determinou a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados de cada empresa ferroviária, estabelecendo assistência médica, aposentadorias e pensões, inclusive para os familiares daqueles empregados. Todavia, antes disso, podemos retomar o Decreto nº 9.912-A, de 26 de março de 1888, a primeira lei brasileira a regular o tema em questão, dando direito à aposentadoria aos empregados dos Correios.

Em três anos, a Lei Elói Chaves foi estendida a todos os trabalhadores de empresas marítimas e portuárias. Em 1º de outubro de 1931, o Decreto nº 20.465 estendeu o Regime da Lei Elói Chaves aos trabalhadores dos demais serviços explorados ou concedidos pelo Poder Público, além de consolidar a legislação referente às Caixas de Aposentadorias e Pensões. Foi uma reestruturação realizada pelo governo do presidente Getúlio Vargas. Em 26 de agosto de 1960, foi criada a Lei nº 3.807, também conhecida como Lei Orgânica de Previdência Social (LOPS), que unificou a legislação referente aos Institutos de Aposentadorias e Pensões. Logo em seguida, o Decreto nº 48.959-A, de 10 de setembro de 1960, aprovou o Regulamento Geral da Previdência Social. O Decreto-Lei nº 72, de 21 de novembro de 1966, reuniu os seis Institutos de Aposentadorias e Pensões existentes (Marítimos, Comerciais, Bancários, Industriários, Servidores do Estado, Empregados de Transportes e Cargas) no Instituto Nacional de Previdência Social – INPS. Em 27 de junho de

1990, o Decreto nº 99.350 criou o que conhecemos hoje como Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, transformando o INPS em INSS.

O INSS é um órgão do Ministério da Previdência Social responsável pela gestão do Regime Geral de Previdência Social, ou RGPS. O RGPS vincula, obrigatoriamente, todos os trabalhadores do setor privado e servidores do setor público não vinculados a regimes próprios de previdência social. No caso das Instituições Federais de Ensino, pertencentes à Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica, tanto os técnico-administrativos em educação, cuja carreira é regida pela Lei nº 11.091, quanto os docentes, cuja carreira é regida pela Lei nº 12.772, são vinculados a um regime de previdência assegurado exclusivamente aos servidores públicos titulares de cargo efetivo, o RPPS.

Regime Próprio de Previdência Social é um sistema de previdência, estabelecido no âmbito de cada ente federativo, que assegure, por lei, a todos os servidores titulares de cargo efetivo, pelo menos os benefícios de aposentadoria e pensão por morte previstos no artigo 40 da Constituição Federal. São intitulados de Regimes Próprios porque cada ente público da Federação (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) **pode ter** o seu, cuja finalidade é organizar a previdência dos servidores públicos titulares de cargo efetivo, tanto daqueles em atividade, como daqueles já aposentados e também dos pensionistas, cujos benefícios estejam sendo pagos pelo ente estatal (BRASIL, 2016c, n.p., grifo do autor).

3.2.2 Aspectos legais

Considerando o que estabelece a Carta Magna Brasileira e a vigência das Emendas Constitucionais nº 20 de 1998, nº 41 de 2003 e nº 47 de 2005, as aposentadorias voluntárias alcançadas pelos TAEs dentro do RPPS podem ser organizadas em quatro grupos:

- Aposentadorias previstas na Constituição Federal de 1988
- Aposentadorias da EC 20
- Aposentadorias da EC 41
- Aposentadoria da EC 47

No grupo das aposentadorias previstas na Constituição Federal de 1988 em sua redação original, temos que o tempo de serviço utilizado para aposentar um servidor naquela regra deve ser contado até 15 de dezembro de 1998, ou seja, na vigência do texto original da Carta Magna, já que a primeira Emenda que modificou o tema aposentadoria na Constituição

Federal foi a Emenda n° 20, promulgada em 16 de dezembro de 1998. Em decorrência da visível probabilidade de não haver, na atualidade, servidor ativo dentro do *Campus* cuja aposentadoria seria nos moldes daquele primeiro grupo, explicitaremos os pontos chave das regras para aposentadoria voluntária com proventos integrais pertencentes dos outros três grupos de fundamentos legais, dando ênfase às mudanças estabelecidas em cada diploma legal.

No texto original da Constituição Federal de 1988, a previsão que se encontra é a aposentadoria voluntária por “tempo de serviço”. Até a publicação da EC 20, o servidor, por ocasião de sua aposentadoria, deveria comprovar efetivo exercício laborativo, independente se havia contribuído com sua parcela previdenciária para os cofres públicos ou não.

Isso conferia à aposentadoria um caráter “premial” e não contributivo, já que não estava vinculada ao efetivo pagamento de contribuições. Após a publicação da Emenda Constitucional 20/1998, o requisito essencial a ser comprovado pelo servidor passou a ser o efetivo recolhimento da contribuição previdenciária no período laborado (BESSA, 2012, n.p.).

Com a EC 20, passamos a ter a aposentadoria por “tempo de contribuição”, resultando em uma mudança significativa daquilo que se considera requisito fundamental a ser comprovado no momento da aposentação, a saber, o tempo de serviço. Além do caráter contributivo, a reforma realizada pela EC 20 em 1998, instituiu requisitos mais rígidos para a concessão de aposentadoria voluntária ao servidor público detentor de cargo efetivo, no intuito de que tal servidor permanecesse mais tempo no cargo e que, conseqüentemente, seu tempo na situação de servidor aposentado fosse menor, diminuindo o impacto financeiro que as aposentadorias geravam no orçamento (BESSA, 2012).

Além de ter atribuído um caráter contributivo, com base atuarial, para o sistema de previdência social brasileiro, a reforma de 1998 estabeleceu outras modificações: limite mínimo de idade para a concessão de aposentadoria, isenção da contribuição previdenciária para aqueles que já haviam cumprido todos os requisitos para aposentadoria integral e decidissem permanecer na ativa, exigência de um tempo mínimo de efetivo serviço no cargo e no serviço público para obtenção da aposentadoria (BRASIL, 1998a).

Em 19 de Dezembro de 2003, a Emenda Constitucional n° 41 foi publicada, alterando as regras instituídas pela EC 20.

As alterações foram tão severas que não agradaram a um grande segmento dos parlamentares, quando de sua votação. No entanto, havia uma forte pressão política para a aprovação desta que, à época, ainda era uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC), em virtude do déficit orçamentário crescente nas contas da previdência.

Diante da urgência em aprovar esta reforma e para não adiar o andamento dos trabalhos com sugestões de alterações ao texto, os parlamentares inconformados interpuseram uma nova Proposta de Emenda Constitucional, que ficaria conhecida como “PEC paralela”, por ter tramitado paralelamente à EC 41/2003. A referida PEC foi publicada em 05 de julho de 2005 e passou a ser chamada de Emenda Constitucional 47/2005 (BESSA, 2012, n.p.).

Assim, as reformas de 2003 e 2005 instituíram, entre outras medidas: a cobrança de contribuição previdenciária dos aposentados e pensionistas que recebam proventos acima de determinado valor, a criação do abono de permanência em substituição à isenção da contribuição previdenciária instituída pela EC 20, a garantia dos direitos adquiridos dos aposentados, bem como daqueles que, até a data de publicação da EC 41, tenham cumprido todos os requisitos para a obtenção da aposentadoria com base nos critérios da legislação anterior e, a nosso ver, a mais relevante de todas as medidas: o fim da aposentadoria com proventos integrais para os servidores que ingressaram no serviço público após a promulgação da EC 41 (BRASIL, 2003a; BRASIL, 2005a; BESSA, 2012).

Tal relevância reside no fato de que, anteriormente ao advento da EC 41, o servidor, ao aposentar-se voluntariamente e, tendo completado todos os requisitos para a aposentação, fosse ele docente ou TAE, tinha seus proventos de aposentadoria calculados integralmente, isto é, pela última remuneração no cargo efetivo em atividade, com as vantagens estabelecidas em lei mantidas no contracheque. É dizer que, em seu contracheque de aposentado, constariam, separadamente, a rubrica de receita Vencimento Básico e a rubrica de receita Retribuição por Titulação (no caso dos docentes) ou Incentivo à Qualificação (no caso dos TAEs). A isto se denomina direito à integralidade.

Nesse tipo de cálculo, o que o servidor havia contribuído para o regime previdenciário não interessava, o que valia era a última remuneração. Constatamos que, na maioria dos casos, o Regime Previdenciário teria que pagar proventos que não guardavam relação com o que foi efetivamente recolhido ao longo da vida contributiva do servidor. Conforme afirma Sertão (2015), o regime, muitas vezes, pagava proventos superiores ao que realmente o servidor faria jus, caso fosse levado em conta a real proporção com o que ele realmente havia contribuído.

Nesse cenário, a EC 41, promulgada em 19 de dezembro de 2003 e objetivando trazer mais economia e um maior equilíbrio financeiro e atuarial aos RPPS (SERTÃO, 2015), modificou, através de seu artigo 1º, a redação do parágrafo 3º do artigo 40 da Constituição Federal do Brasil:

[...]

§ 3º Para o cálculo dos proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, serão consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência de que tratam este artigo e o art. 201, na forma da lei (BRASIL, 2003a).

A fim de regulamentar a nova fórmula de cálculo para apuração do valor dos proventos de aposentadoria dos servidores públicos, a Medida Provisória nº 167 é publicada e, meses depois, convertida na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. A referida lei trouxe a aplicabilidade de disposições da EC 41 e, em seu artigo 1º, decreta:

Art. 1º No cálculo dos proventos de aposentadoria dos servidores titulares de cargo efetivo de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, previsto no § 3º do art. 40 da Constituição Federal e no art. 2º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, **será considerada a média aritmética simples das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% (oitenta por cento) de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência** (BRASIL, 2004b, n.p., grifo nosso).

Na Exposição de Motivos encaminhada ao Presidente da República, junto ao texto da MP nº 167, em seu item 7, há uma questão que se destaca:

7. Diante disso, propomos a adoção, pelos regimes próprios, **de regra similar àquela adotada pelo Regime Geral de Previdência Social**, ou seja, que, no cálculo, seja considerada a média das maiores remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor a todos os regimes de previdência a que esteve filiado, correspondente a 80% de todo o período contributivo. A exemplo do Regime Geral, deverá ser levado em conta o período decorrido desde a competência julho de 1994, quando houve maior estabilidade da moeda brasileira, o que minimizará a ocorrência de distorções, ou a competência do início da contribuição, se posterior àquela (BRASIL, 2004c, n.p., grifo nosso).

Refere-se tal questão, grifada na citação anterior, à inviabilidade da coexistência de regras diferentes de cálculo de proventos para os dois regimes previdenciários, RGPS e RPPS. Ou seja, a MP nº 167 propôs a adoção, pelo RPPS de regra similar à já existente no RGPS, a saber, o cálculo dos proventos considerando a média das maiores remunerações.

É imperativo ressaltar que tal regra abrange as aposentadorias dos servidores que ingressaram no serviço público federal depois da promulgação da EC 41.

Ainda que haja separação entre os Regimes Próprios e o Regime Geral de Previdência Social, existe uma comunicação entre eles, prevista no artigo 201, parágrafo 9º da Constituição Federal. Tal comunicação se dá quanto o contribuinte conta o tempo de contribuição exercido em um regime previdenciário para completar os requisitos exigidos pelo regime a que se encontra vinculado, no momento da aposentadoria, ou seja, uma contagem recíproca do tempo de contribuição (BRASIL, 1998a).

3.3 O SER HUMANO NA APOSENTADORIA

No tocante à teoria de Erikson, é dito que o ser humano se desenvolve até o final do ciclo da sua vida (PAPALIA; OLDS; FELDMAN, 2006). Ele descreve os oito estágios que se sucedem durante o ciclo de vida com as crises que terão certo impacto durante a vida daquele indivíduo. Belsky (2010) corrobora com essa concepção, pois considera o impacto cultural no desenvolvimento, além de considerar também as condições de gênero, as condições socioeconômicas e a coorte. A coorte refere-se “ao nosso grupo de nascimento, o grupo etário de pessoas com quem trilhamos a vida” (BELSKY, 2010, p.33). Acrescenta a autora que há marcos previsíveis na caminhada durante a vida humana, a exemplo da morte, marco que dá fim a caminhada. Outros exemplos de marcos seriam a puberdade e a menopausa.

As transições de vida têm impacto fundamental no desenvolvimento do ciclo vital da jornada humana. Segundo Belsky (2010), tais transições de vida podem ser normativas ou não. As transições normativas se referem àquelas previsíveis e típicas da vida, consideradas pelos teóricos como produtos de viver em determinado contexto histórico, como constituir família ou aposentar-se. Em contrapartida, as transições não normativas são referentes às transições atípicas, não previsíveis, tais como a morte de um ente querido ou um divórcio.

Conforme citado por Belsky (2010), a ato de aposentar-se é uma transição normativa da vida humana. Sendo esse ato voluntário, isto é, não gerado por invalidez, ocorre na idade adulta (maturidade) ou na idade adulta tardia (velhice), tornando-se claro visualizar que o envelhecimento anda de mãos dadas com a aposentadoria.

Romanini, Xavier e Kovaleski (2004, p.2472) afirmam que a aposentadoria se dá num momento crucial na vida das pessoas: o envelhecimento. Tal fenômeno é irreversível e inevitável, provocando angústia no ser humano e fazendo-o questionar o fim da existência.

Outrossim, França (2002, p.24) afirma que “a associação da aposentadoria com o envelhecimento acaba trazendo à tona uma série de preconceitos voltados para o trabalho dos mais velhos e específicos do envelhecimento estereotipado”. Conforme cita Fôlha e Novo (2011), a aposentadoria é vista como sendo uma vivência da velhice, sendo necessário pensar a aposentadoria, velhice e até o envelhecimento de formas diferentes, uma vez que são fases que acontecem próximas, relacionam-se entre si, mas não possuem o mesmo significado.

Acerca do envelhecimento, Schroots e Birren (1980, apud Paúl, 2005, p.275) conceituam que:

O envelhecimento tem três componentes: a) o processo de envelhecimento biológico que resulta da vulnerabilidade crescente e de uma maior probabilidade de morrer, a que se chama senescência, b) um envelhecimento social, relativo aos papéis sociais, apropriado às expectativas da sociedade para este nível etário e c) o envelhecimento psicológico, definido pela autorregulação do indivíduo no campo de forças, pelo tomar decisões e opções, adaptando-se ao processo de senescência e envelhecimento.

É nessa dualidade, entre a aposentadoria e o envelhecimento, que Carlos e outros (1999) afirmam que muitas vezes ocorre uma

[...] dupla aposentadoria. A primeira, determinada pelo tempo de serviço, embora legal e que não implica, necessariamente, no afastamento do mundo do trabalho. Pressões econômicas, sociais e culturais concorrem para a permanência no mercado de trabalho, implicando ou não em alterações como o local de trabalho, o tipo de atividade exercida, o regime de trabalho, etc. A segunda, determinada pelos limites impostos pelo corpo (doenças e/ou idade) e pelo processo de exclusão do mercado de trabalho e que, representa, então, concretamente, embora nem sempre formal, o afastamento do mundo do trabalho.

Romanini, Xavier e Kovaleski (2004) afirmam que, na perspectiva psicológica, o trabalho é uma afirmação da autoestima e que o processo produtivo é assimilado em aspectos fisiológicos, morais, sociais e econômicos. Além disso, acrescentam os autores que o trabalho ocupa importante espaço na vida humana.

Ainda nesse contexto, Zanelli (2000) afirma que, dentre todos os papéis que o indivíduo exerce, o papel profissional é um dos mais valorizados, podendo ser, muitas vezes, a principal fonte de satisfação das necessidades de reconhecimento, prestígio e poder, além de influenciar a construção das identidades pessoais, ao mesmo tempo em que é fundamental para a manutenção da estrutura social. Em decorrência dessa forte ligação com o trabalho, Barbosa e Traesel (2013, p.216) dizem que

[...] com a aposentadoria, podem emergir desequilíbrios emocionais que se concretizam devido à falta de ligação entre trabalho e reconhecimento, pois, com a

ausência do trabalho formal, há a tendência de uma limitação no processo de reconhecimento relativo ao desenvolvimento de uma atividade profissional. Além disso, com o fim da vida profissional, muitos outros fatores podem extinguir-se, tais como a vida social, a valorização da sociedade, a referência na profissão, os compromissos, os horários, o ‘ser útil’.

Propostas de estudos no mundo tentam dividir os aposentados em quatro grupos: aqueles que recebem os proventos, aqueles que findaram suas carreiras, aqueles que reduziram força de trabalho ou não trabalham mais e aqueles que se auto intitulam aposentados (DENTON; SPENCER, 2009; EKERDT, 2009). Tais demarcações não são conclusivas, têm o intuito de facilitar os estudos em aposentadoria e não são fixas, não havendo o domínio de nenhuma dessas delimitações sobre as outras (HERSHENSON, 2016).

Hershenson (2016) vai além e cita diversos autores que contextualizaram as diversas fases da aposentadoria, cada um com sua abordagem e seus olhares próprios: Richardson, em 1993, Victor em 1994, Atchley em 2000, Wolfson em 2009, Feldman e Beehr, em 2011, Cussen em 2015.

Hershenson (2016) apresenta uma abordagem diferente para o fenômeno da aposentadoria e sugere seis fases ou *status*, que podem coexistir em qualquer combinação ou sequência:

- *Retrenchment* (redução)
- *Exploration* (exploração)
- *Try-out* (tentativa)
- *Involvement* (envolvimento)
- *Reconsideration* (reconsideração)
- *Exiting* (encerramento)

As letras iniciais dos vocábulos que denominam cada uma das fases formam a sigla RETIRE, que na língua inglesa significa aposentar-se (*to retire* – aposentar-se). Hershenson (2016) postula que não há implicação de que cada indivíduo experimente necessariamente todas as seis fases no decorrer da sua aposentadoria.

A primeira fase, *retrenchment* (redução na língua portuguesa), envolve a ruptura total ou parcial com o vínculo empregatício, em que uma ruptura parcial no início pode se tornar total mais adiante. Hershenson (2016) explica que, apesar dessa fase ser o marco da aposentadoria, por ser o “corte” do vínculo empregatício, essa fase pode não ser a primeira que o indivíduo aposentado vivencia. Indivíduos que planejaram sua aposentadoria exploraram aspectos de seus projetos de vida pós-aposentadoria na fase de pré-aposentadoria. No caso desses

indivíduos, as fases *exploration* (exploração na língua portuguesa) e *try-out* (tentativa na língua portuguesa) anteciparam a fase de *retrenchment*.

A fase dois, *exploration* (exploração na língua portuguesa), envolve refletir sobre e reunir as informações sobre possíveis atividades e estilos de vida nos quais o indivíduo irá se engajar depois que se aposentar. Hershenson (2016) afirma que um fator que pode moldar a busca pelas melhores opções nas atividades pós-aposentadorias é o conhecimento acerca das capacidades e habilidades próprias. Essa fase pode ser afetada pelo nível de energia do indivíduo, sua disposição ao novo e expectativa de vida.

A fase três, *try-out* (tentativa, na língua portuguesa), envolve escolher e experimentar, tentar atividades e estilos de vida na aposentadoria. A experimentação de qualquer atividade dura até um determinado ponto que o indivíduo deseja alcançar ou até o indivíduo recusar tal atividade. Hershenson (2016) afirma que, geralmente, é um processo curto e que seu sucesso é inevitavelmente afetado pelos apoios intrapessoais, familiares e da comunidade em que o indivíduo está inserido.

A fase quatro, *involvement* (envolvimento na língua portuguesa), é, segundo Hershenson (2016), a participação, em longo prazo, por parte do aposentado, nas atividades que foram testadas ao longo do período de pré-aposentadoria na fase *try-out*. Essa vivência de atividades se estende também aos estilos de vida e só se concretiza se houve sucesso de tais atividades ou sucesso na vivência desses estilos de vida na fase *try-out*. A fase *involvement* dura enquanto o indivíduo considera tais atividades e estilos de vida tanto executáveis quanto satisfatórios. Quando essa fase perde seu fascínio ou quando surgem opções mais atrativas, a fase *reconsideration* é despertada.

A fase cinco, *reconsideration* (reconsideração na língua portuguesa) envolve a decisão de continuar no caminho atual, isto é, continuar o que já se está fazendo (fase quatro) ou explorar ou experimentar uma nova atividade ou estilo de vida (fase três). Reconsiderar permanecer nas atividades e estilos de vida que já fazem parte do cotidiano do indivíduo ou tentar novas atividades pode ser uma decisão voluntária ou imposta por circunstâncias. De qualquer maneira, voluntária ou não, Hershenson (2016) afirma que as decisões nessa fase são influenciadas pela percepção do indivíduo e afetadas diretamente pelo seu nível de energia, estilo de vida, expectativa de vida, crenças e disposição ao novo.

A última fase, *exiting* (encerramento, término na língua portuguesa) implica na cessação de uma atividade ou estilo de vida, seja de forma voluntária ou não. Muitas vezes, essa fase é um processo prolongado e pode implicar em sofrimento ou celebração. Neste ponto, Hershenson (2016) afirma que há a possibilidade de o aposentado retornar ao mercado de trabalho e assumir um emprego nos moldes do emprego que tinha na vida antes da aposentadoria.

Hershenson (2016) conclui que o indivíduo pode vivenciar as fases simultaneamente e ilustra hipoteticamente com o indivíduo que, encerra suas atividades de trabalho integral (*retrenchment*) e se candidata a instrutor em um museu (*try-out*). Ao mesmo tempo, considera outras atividades que possa realizar (*exploration*) que combinam com sua decisão de trabalhar meio período (*involvement*), mas que vão de encontro ao fato de demitir-se do conselho da Câmara de Comércio no final de seu mandato (*exiting*).

Tomando como base o pressuposto de Hershenson (2016), ao vivenciar as seis fases da aposentadoria, efeitos psicológicos são despertados. Osborne (2012) elenca alguns desses possíveis efeitos como perturbação da própria identidade, procrastinação, ausência de poder decisório, diminuição da autoconfiança, vivência de um vazio pós-aposentadoria e a ansiedade relacionada à morte, tudo isso ao tentar desenvolver uma vida pós-aposentadoria na busca por um engajamento significativo na sociedade.

A morte, citada por Osborne (2012), refere-se à morte verdadeira, concreta e real, à morte que se dá quando o ser, que é vivo, não mais vive, não mais respira. De fato, o indivíduo, quando vive esse processo de aposentadoria, está mais perto da morte como fim da vida do que se jovem fosse; logo, essa ansiedade citada por Osborne (2012) é compreensível. Entretanto, a aposentadoria em si, conforme dito, é uma ruptura do vínculo laboral. Toda ruptura é uma perda e toda perda pode ser vista como uma morte. Nesse cenário, vemos que existe a morte simbólica: a perda de algo que o indivíduo possuía e não possui mais, uma situação que o indivíduo vivia e já não vive mais.

Kübler-Ross (1996) trouxe, das entrevistas com pacientes em fase terminal, facetas comportamentais que o indivíduo vivencia frente à morte iminente. Tais facetas comportamentais são descritas na teoria do luto, e a própria autora sinaliza que as fases vividas pelo indivíduo frente a essa morte concreta são aplicáveis à morte simbólica.

3.4 O LUTO DA APOSENTADORIA

A fase da transição da vida laboral para a aposentadoria envolve lutos pertinentes à trajetória profissional do sujeito, como a perda do 'status', crise na identidade profissional, diminuição das relações sociais e dos vínculos afetivos. Esses lutos podem desencadear conflitos psicológicos, sociais, econômicos, culturais e na subjetividade do sujeito, considerando que essa etapa do desenvolvimento humano tende a ser considerada improdutiva pela sociedade (BARBOSA; TRAESEL, 2013, p.215).

Uma questão a ser considerada na citação de Barbosa e Traesel (2013) é o luto. Os autores relacionam o descritor luto às palavras “perda” e “crise”. De fato, em decorrência de qualquer perda, seja ela a própria morte de alguém conectado ao indivíduo (morte concreta) ou, seja a ruptura de uma situação que o indivíduo vive (morte simbólica), há o surgimento de sentimentos que tentam lidar com aquela nova perspectiva em sua vida.

Zanelli (1994, p.27), também mencionou a morte ao analisar a percepção de servidores da Universidade Federal de Santa Catarina perante a fase de aposentadoria:

[...] para alguns, o período que virá com a aposentadoria é idealizado como o coroamento dos esforços de uma vida inteira de trabalho – a oportunidade de fazer coisas proteladas durante muito tempo e o gozo do lazer. As atividades são planejadas como se fosse o momento de viver um sonho. No entanto, a aposentadoria representa, de forma mais ou menos explícita, para muitos, a presença definitiva de questões agudas, como é a percepção da aposentadoria como um prelúdio da morte.

A teoria do luto de Kübler-Ross (1996) descreve os estágios comportamentais que o indivíduo sofre perante a morte, seja ela concreta ou simbólica. Nessa teoria, são descritos cinco estágios: negação e isolamento, raiva, barganha, depressão e aceitação. Na fase de negação e isolamento, é estabelecido pela mente um mecanismo de defesa inicial de negar o fato ou acontecimento, funcionando como uma proteção ou, nas palavras de Kübler-Ross (1996), um para-choque. Na fase seguinte, há a manifestação da raiva, com essa emoção negativa exteriorizada para as pessoas que cercam o indivíduo, tornando a convivência e o relacionamento obscuros e complexos. Muitas vezes, segundo Kübler-Ross (1996), a raiva se manifesta com frequência em indivíduos acostumados a controlar tudo a vida inteira, que reagem com fúria ao se verem forçados a abandonar os controles. Nessa fase, também ocorrem as perguntas retóricas “Por que eu? Por que logo comigo?”, com se algo ou alguém fosse lhe dar resposta ou alento. Já no estágio de barganha, o estágio mais curto e o menos conhecido, é o em que o indivíduo negocia consigo mesmo, faz promessas de novas atitudes e

de mudanças comportamentais para sim mesmo, sela pactos imagináveis, se arrepende de algo existente no passado e tenta dar-se um prêmio por bom comportamento.

Na fase de depressão, as perspectivas da perda, da ruptura são realmente sentidas em toda a sua amplitude, o indivíduo enxerga que a vivência das fases anteriores não o ajudou a superar o trauma ou o problema; surge nessa fase a necessidade de um isolamento, uma introspecção. O indivíduo sente medo, culpa, tristeza e desesperança. Na última fase, a da aceitação, o indivíduo se dá conta da sua realidade e já não vive tamanho desespero. O indivíduo se dispõe a lidar com a perda, tendo consciência das possibilidades próprias e de seus limites. Kübler-Ross (1996) afirma também que nem sempre o indivíduo vive todos os estágios, eles podem ocorrer em outra ordem e nem sempre são vividos por todas as pessoas.

Mesmo para quem deseja a aposentadoria e tem planos para o futuro, é comum o surgimento de ansiedade ao lidar com essa possibilidade, porque sabem que ela provocará diversas mudanças (FÔLHA; NOVO, 2011). É claro o ponto de vista de Kübler-Ross (1996) quando traz a teoria do luto como tentativa de explicar o comportamento humano perante qualquer tipo de perda do indivíduo. Dessa forma, diante da possibilidade de o luto poder ocorrer de forma intensa no processo decisório de aposentadoria e no pós-aposentadoria, torna-se necessário que o trabalhador se prepare para a nova fase, a fim de diminuir os impactos emocionais e os sentimentos de perda que podem ocorrer.

3.5 PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Na Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que instituiu o Estatuto do Idoso, e na Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que instituiu a Política Nacional do Idoso e criou o Conselho Nacional do Idoso, a Preparação para Aposentadoria passou a conjugar as responsabilidades do governo com as organizações de trabalho, fossem estas públicas ou privadas. Assim, preparar e estruturar psicologicamente os trabalhadores para a transição para a aposentadoria passou a ter base legal no Brasil, conforme vemos nas transcrições dos artigos das leis citadas:

Art. 10. Na implementação da política nacional do idoso, são competências dos órgãos e entidades públicos:

[...]

IV– na área de trabalho e previdência social:

[...]

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)

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

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 (grifo nosso);

III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho (BRASIL, 2003b, grifo nosso).

Todavia, antes da publicação do Estatuto do Idoso, Zanelli (2000, p.159) já orientava quanto à necessidade do cuidado com o servidor na ativa prestes a se aposentar e já propagava a reflexão quanto à existência dos programas de preparação de aposentadoria:

De um ponto de vista ético, impõe-se às organizações a responsabilidade de promover a preparação ou reflexão sobre as mudanças que se anunciam. A realização de programas que buscam preparar os participantes para reafirmar suas identidades visando desobstruir ideias e concepções, tendo em vista o momento iminente de ruptura com as atividades ou contexto de trabalho em que vinham sendo desenvolvidas, são imprescindíveis [sic], na medida em que levam as pessoas a alcançarem novas informações, percepções e sentimentos. Dentro desta perspectiva, os programas de preparação para a aposentadoria são programas de desenvolvimento pessoal.

Zanelli (1994, p.43) acrescenta que “colocar um programa de preparação para a aposentadoria à disposição daqueles que dedicaram tantos anos de suas vidas à instituição é um reconhecimento mínimo que se lhe pode oferecer”. No mesmo sentido França (2002) afirma que o PPA pode auxiliar os participantes fornecendo informações e discussões sobre a importância da promoção de saúde e de alternativas para o alcance de uma vida saudável.

O Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA), também chamada por alguns autores de Educação para a Aposentadoria (EPA), tem como compromisso o fortalecimento do indivíduo frente às perdas e às adversidades vivenciadas no processo decisório pela aposentação. Também deve ajudar a estabelecer novas redes de relações e de suporte social. Fólha e Novo (2011) afirmam que, quem se aposenta, precisa gerenciar o seu projeto de vida, administrando as possíveis perdas e reavaliando os desejos e perspectivas em função das suas possibilidades.

Figura 5 - Estratégias para implantação do PPA



Nota: Extraído de França (2002, p.42).

Tais ambivalências permeiam os que vivem a fase de pré-aposentadoria. É bem verdade que o nível econômico, o tipo de trabalho praticado, o estilo de vida e a saúde prévia estão relacionados ao estado de bem-estar experimentado nos anos posteriores à aposentadoria (ZANELLI, 2012).

No que tange a implantação do PPA, encontramos, no trabalho de França (2002), sugestões de metodologia numa linha multidimensional, tendo como objetivo central a qualidade de vida daqueles que irão se aposentar. Na figura 5, encontramos o método usado por França (2002), porém a autora explica que cada organização deve encontrar a forma e o método de implantação do PPA que melhor lhe convier. Cabe à equipe profissional, o ajuste da proposta à realidade da comunidade, em função dos recursos financeiros disponíveis e das estratégias adotadas para sucesso da proposta.

Sobre os temas presentes no PPA, em que a apresentação poderia ser em forma de palestras, discussões, debates e dinâmicas, França (2002) cita alguns exemplos: aspectos legais e previdenciários; investimentos; saúde (fatores médicos, odontológicos, nutricionais,

farmacêuticos e alternativos); aspectos comportamentais e relacionamento afetivo-sexual, familiar e social; e aspectos culturais e de lazer.

Dois dos temas listados por França (2002), aspectos previdenciários e investimentos, foram tratados pelo *Retirement Income Journal*, que publicou o resultado da pesquisa *The New Retirement Mindscape IISM*, realizada em maio de 2010 com 2.007 adultos norte-americanos de idades, entre 40 e 75 anos. A pesquisa de 2010 comparou seus resultados com a pesquisa realizada por eles em 2005 com os mesmos indivíduos que focava as atitudes e comportamentos daqueles americanos situados na crise econômica que aquele país estava vivendo. A pesquisa de 2010 concluiu que não era surpresa que o fator ansiedade havia crescido em todas as fases da aposentadoria devido a fatores econômicos.

A ansiedade não é uma característica somente daquele grupo de norte-americanos pesquisados pela *The New Retirement Mindscape IISM*. Como FÔLHA e NOVO (2011) já apontaram, é comum o surgimento de ansiedade naquela fase de vida. No capítulo 4, no item Análise dos Dados e Resultados, veremos que os entrevistados nesta pesquisa também trouxeram falas sobre a ansiedade e sobre a economia do Brasil.

CAPÍTULO 4 – ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO

O **pesquisador profissional** deve imbuir-se das limitações de seu conhecimento sobre a realidade local, admitir relativa ignorância da realidade, esforçando-se para compreender empaticamente as necessidades, expectativas e sentimentos das pessoas, mas também munir-se de conhecimentos sobre as condições histórico-políticas e socioeconômicas que determinam muito as relações e conflitos entre membros de um grupo ou comunidade local (CHIZZOTTI, 2006, p.94, grifo do autor).

Diante da assertiva de Chizzotti (2006), elencaremos, a seguir, de forma resumida, os fatos relevantes da história do *Campus* Vitória do Ifes; história esta que se confunde com a própria história do Estado e do Brasil.

4.1 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

Ao examinar as entrevistas semiestruturadas sob a perspectiva da Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2011), os dados coletados convergiram para sete categorias de análise. Na elaboração das perguntas que integraram o roteiro de entrevistas, fizemos uma separação por temas abrangentes: trabalho, aposentadoria, pré-aposentadoria e projeto de vida. Tais temas foram escolhidos com fulcro no Referencial Teórico, porém, sempre levando em consideração, tanto os fatos ocorridos na CCB, quanto as experiências vividas no atendimento aos servidores. As categorias de análise receberam as denominações presentes na figura 6.

Na análise das respostas dos entrevistados, encontramos perspectivas distintas nas respostas a determinadas perguntas. Sendo assim, fizemos a identificação das categorias *recompensa*, *velhice* e *prejuízo* como categorias provenientes de narrativas divergentes. Nestas categorias, encontraremos pontos de vista diferentes, discordantes. Já as categorias *percepção negativa*, *enfretamento*, *reforma da previdência* e *implantação do PPA* compõem o que chamamos de narrativas convergentes, onde grande parte dos entrevistados mostraram semelhante percepção sobre o assunto.

4.1.1 Recompensa

Nessa categoria, listamos as respostas dos entrevistados que se manifestaram positivamente, tanto sobre os conceitos de aposentadoria, quanto sobre os sentimentos e as atividades que

eles pensam em realizar na vida pós-aposentadoria. Nessa categoria, a aposentadoria tem uma faceta de recompensa, de prêmio, de gratificação.

Figura 6 – As categorias de análise



Nota: Elaborado pela autora.

Com o intuito de levá-los à reflexão própria sobre o conceito de aposentadoria, não foi em vão que, o primeiro tema na lista perguntas, foi sobre o que eles consideravam ser trabalho. Nosso intuito era descobrir se eles julgavam que a aposentadoria fosse realmente uma ruptura. Sendo assim, ao serem questionados sobre o que significava “trabalho”, ouvimos de cinco entrevistados que trabalho é satisfação, dignidade, atividade prazerosa. E₁ vai além e diz que “trabalho, para mim, sempre foi uma brincadeira; eu me divirto”.

Por outro lado, os demais entrevistados seguiram vertente contrária e afirmaram que trabalho é subsistência, forma de atender ao consumo humano, participação na cadeira produtiva, algo básico como comer e dormir, sustento, atividade pré-determinada a ser executada, ocupação com retorno financeiro, ato de botar a mão na massa, ato de planejar, ato de executar. Destacamos a fala de E₄, que aglutina as duas visões: a visão do “lúdico”, do “prazer” com a visão do “sustento”, da “subsistência”:

Trabalho, pra mim, significa o meu sustento, porque sem ele eu não teria como ter o meu sustento, né, então em primeiro lugar, isso. E a satisfação também como pessoa, porque hoje também sem o trabalho, eu acho que a gente acaba até... ele estressa? Estressa. Mas sem ele eu acho que eu me estressaria muito mais, sem o trabalho. E, eu realmente o trabalho pra mim é satisfatório, às vezes a gente brinca, fala e tal, ganha pouco, isso ou aquilo, mas no fundo, no fundo ele pra mim me satisfaz, além de me manter, né, cobrir as minhas necessidades [...] de uma forma geral.

Neste ponto, destacamos as verbalizações de E₃ e E₄, que, ao falarem sobre o conceito de trabalho, trouxeram para a resposta o que acreditam ser a definição do trabalho como “servidor público”:

Eu sempre me senti um servidor, então quando eu entro aqui, que eu piso na escola eu tenho a consciência que eu estou para servir alguém... [...] e esse servir alguém é... é dar o meu melhor, né, o meu atendimento e buscar formas de solucionar os problemas, né, das pessoas que estão buscando essa demanda, né, que estão querendo esse atendimento...então eu faço de tudo pra poder fazer o meu melhor (E₃)

[...] eu acho assim, como servidora pública, eu tenho que me dedicar, fazer as tarefas bem-feitas, fazer as coisas bem feitas, pra que todos também que venham aqui buscar o serviço saiam satisfeito, porque nada mais é, servidor é servir... (E₄)

Ao serem questionados sobre a definição do descritor “aposentadoria”, sete entrevistados verbalizaram que, para eles, a aposentadoria tem um caráter “premiado”, isto é, acreditam que a aposentadoria é uma gratificação pelos anos que contribuíram. Usam vocábulos como: gratificação, retribuição, pagamento pelo meu trabalho, compensação pela dedicação, tranquilidade, descanso, presente. Destacamos as seguintes verbalizações:

[...] é uma retribuição pelos anos que eu contribuí, e que a partir de agora eu já começo a declinar na minha... na minha produção, então é uma... um pagamento, né, por esse tempo que eu me doe na minha fase melhor de produção (E₃).

Aposentadoria, para mim, não é um bicho papão, não me assusto com a possibilidade de aposentar [...] A aposentadoria, também, eu acho que é um momento de felicidade (E₄).

Esse termo pra mim significa a compensação do tempo que eu andei dedicando ao trabalho, eu entendo como compensação, como prêmio final, o meu direito de escolher ficar sem fazer nada remunerado [...] ter essa liberdade de ser dona da minha vida [...] é uma coisa boa não ter compromisso (E₆).

Então, a aposentadoria é um presente, é um grande presente pra mim (E10).

Para mim é descanso, maior dedicação à família, fazer atividades físicas, aprender coisas novas (E11).

Questionados sobre como seria a vida diária como aposentados, E₄ e E₁₁ responderam que seria “maravilhosa”, em que E₁₁ acrescentou que “*não teria horários fixos, poderia cuidar mais do físico*”. E₉ manifesta que “*acaba essa escravidão do horário*” e E₁₀ fala que a vida pós-aposentadoria será “tranquila”. Destacamos as verbalizações de E₃ e E₅:

Eu queria ir pra um lugar mais evoluído, entendeu, rodar um pouco, depois, quando eu estiver mais velha, aí sim, voltar. Eu também tenho esse pensamento, às vezes, ir pra um... até pra um outro país... (E₃).

[...] falo com a minha mulher: não me espere ir sentar num banco da pracinha pra ficar jogando dominó que isso aí não combina comigo, não tem nada a ver, eu nunca gostei desse negócio, não é depois de velho que eu vou gostar [...] eu vou aprender a surfar, aprender alguma coisa diferente que te motiva mais, que te oxigene, **porque sentar num banco... pra mim, acho que é você esperar a morte passar com aquela foice e te levar do banco da pracinha mesmo...** (E₅, grifo nosso)

4.1.2 Velhice

Essa categoria também decorreu de manifestações espontâneas no decorrer da coleta de dados e demonstra a associação da aposentadoria com o processo de envelhecimento. No nosso rol de perguntas, não havia nenhum questionamento sobre o envelhecimento, fosse esse biológico, social ou psicológico. Entretanto, cinco respondentes manifestaram, de própria vontade, ligações da aposentadoria com a velhice. Seguem as verbalizações de quatro dos cinco respondentes:

[...] então o ideal seria se ele (o salário) continuasse, perdurasse a vida toda, aquele salário, não diminuísse justamente na hora que você mais precisa que é a hora que, né, a sua produção tá caindo por terra (E₃).

O custo de vida de uma pessoa idosa normalmente é mais caro e é o período que você deveria ganhar melhor e é o período que você ganha pior, né. E como que você ganha pouco e não tem uma... é... a gente não tem um país, um lazer adequado para um idoso, você não tem, você se um idoso quisesse ter uma academia a qual ele não paga nada no Brasil não existe nada disso, no Brasil não existe nada pra um idoso se divertir sem que ele tenha custo, né. [...] então, quer dizer, se eu quiser isso tudo (diversão) eu vou ter que pagar e ganhando pouco como que eu vou pagar? E tudo caro, se você tem que ir num cinema é caro, se você vai num teatro é caro, se você... tudo que você vai fazer você tem que pagar e tudo caro. Então, quer dizer, fica difícil ganhando pouco... (E₄)

[...] porque é natural, pela estrutura física, você começar a decair, você sente, eu sinto minha musculatura não responde mais, quando eu vou jogar (bola) com uma pessoa mais jovem não responde, porque é da vida, você não aguenta. Por mais que você queira, você pode até ir pra academia, malhar, malhar, malhar, mas a estrutura celular já é outra (E₅).

[...] porque o nosso corpo é uma máquina, se ele parar, ele enferruja. Enferrujando, a tendência é o que? Sepultura mesmo, morrer mesmo, não tem jeito. É uma máquina que, se parar, você pode ter certeza, ela vai entrar em decadência e... E é final mesmo (E₉).

4.1.3 Prejuízo

Nessa categoria, as respostas apresentadas aqui são manifestações negativas acerca dos conceitos de aposentadoria e dos sentimentos que a cercam. Quanto às atividades, os entrevistados foram breves, não especificando o que farão na vida pós-aposentadoria. Aqui, a aposentadoria na visão dos entrevistados tem uma faceta de fardo, algo pesado, algo que faz sofrer.

No tocante aos significados do descritor “aposentadoria”, observamos que três entrevistados foram categóricos ao falarem que não haviam pensando “nisso” ainda. Fica claro que esse “nisso” presente em suas respostas referia-se ao ato de aposentação, e não, ao conceito de “aposentadoria”. Neste ponto da entrevista, a essas três pessoas, não refizemos a pergunta, tampouco insistimos em uma resposta sobre o conceito de aposentadoria. Mais adiante, voltei ao cerne da questão, ao questionar esses três entrevistados, sobre os sentimentos que mantinham perante uma iminente aposentadoria. E₁ manteve a verbalização, dizendo “*estou numa boa*”. Já E₅ confessou estar adiando os planos para aposentar-se, mas reconheceu que uma hora teria que enfrentar tal possibilidade:

[...] não pensei ainda não, não pensei, aquele sofrimento por antecipação. Eu vou deixar, deixar acontecer mesmo e ver que... tentar não sofrer, eu sei que vou ter que parar uma hora (E₅).

Dentre esses três servidores, E₇ foi o que mais se expôs na minha segunda tentativa de extrair o que definiam sobre aposentadoria, e, respondeu que

[...] dá um pouquinho de insegurança de pensar o que eu vou fazer depois? [...] ficar parada dentro de casa não dá, né? (E₇)

Houve somente um entrevistado (E₈) que se manifestou, logo no início da entrevista, de maneira negativa, contundente e contrária ao caráter “premiado”, verbalizando que considerava que a aposentadoria seria, para si, um castigo, um prejuízo, e não uma recompensa, um prêmio:

[...] beira do abismo... de repente, [é] o fim daquilo que você passa a maior parte da sua vida praticamente né [sic]... nossa, eu enxergo lá na frente, sabe o quê? O vazio. Uma interrogação (E₈).

E₃ e E₆, apesar de terem dito que consideravam a aposentadoria como “um prêmio final”, ponderaram que

É um misto, né, porque é um pouco felicidade porque eu vou tá livre pra... assim, pra não ter tanta responsabilidade e por outro lado é a preocupação também muito acirrada em relação a... aquele compromisso que eu tenho de todo o dia ir e vir, né, e ficar naquele ambiente de trabalho, querendo ou não faz um certo bem, né? E de ter que... não ter mais esse espaço preenchido, como que eu vou fazer com esse tempo inteiro quase que total do meu dia, né? O que, que eu vou colocar ali pra suprir esse tempo? Entendeu? É uma coisa assim, bem preocupante (E₃).

[...] quando aposentar, algo que vou ter que pensar é: o que vou fazer agora? Eu não vou trabalhar, mas ainda não sei como vai ser (E₆).

Nesse contexto, acrescentamos que E₈ diz que tenta imaginar como vai ser depois e cada vez que imagina, fica deprimida. E₇ diz que no pós-aposentadoria, a vida vai ficar “meio parada”.

Essa contradição de sentimentos, olhares e posturas por parte dos entrevistados frente ao tema aposentadoria, tem respaldo no fato de que eles ainda não aposentaram, eles ainda estão presentes na “cadeia produtiva” e ainda não vivenciaram a ruptura com o vínculo empregatício.

4.1.4 Percepção negativa

Algo que nos chamou a atenção durante a fase de coleta de dados, foi o depoimento espontâneo de nove entrevistados sobre a percepção da aposentadoria que ocorreu com “o outro”, sendo “o outro” um colega de trabalho proveniente do Ifes ou um amigo próximo. Esses nove entrevistados foram unânimes ao relacionar suas “observações de campo” com a aposentadoria “prejuízo”. Destaque para o verbo “ver” nas verbalizações, confirmando que a percepção, nessa categoria, é originária no “outro”:

Vejo muita gente que se aposenta e fica mal, não sabe o que fazer (E₁, grifo nosso)

[...] concordo que as pessoas não são iguais e tem gente que inclusive tem problema psicológico com isso. E fala “Meu Deus eu vou, vou ter que parar” ou por ser muito ligado... Aí envolve um aspecto muito grande de carência, de emotividade (E₂).

[...] porque eu já **vi** pessoas perto de aposentar que ficaram bem doentes, doentes mesmo... [...] eu acho que caiu, né, a saúde, e ela saiu daqui se arrastando que eu fiquei muito assustada, eu fiquei muito triste, entendeu? Isso... realmente tem hora que eu penso assim, né, eu não quero sair dessa forma... Pode ter aí um fator psíquico que degenerou a saúde dela... (E₃, grifo nosso)

[...] eu nunca **vi** a aposentadoria como fim da vida como muitos **veem**, eu não **vejo**, mas tem pessoas que **veem**, tem pessoas que eu acho que precisaria de um

acompanhamento, de um carinho maior, de uma atenção maior, da direção, de todo mundo, porque às vezes... a gente sabe que as pessoas são muito diferentes umas das outras, umas recebem a notícia com mais tranquilidade, outros não querem aposentar por nada, às vezes trabalham até quando dá pra trabalhar porque não querem se aposentar, tem medo da aposentadoria, tem aquela **visão** de que aposentar é como que se fosse um objeto velho, um objeto obsoleto que já tá pra lá, que não vale mais nada... (E₄, grifo nosso).

[...] eu **vejo** muitos ex-servidores aposentados virem aqui, eles reclamam muito, se sentem muito abandonados [...] já **vi** outros exemplos de pessoas que, por uma questão ou outra, de repente a questão financeira, muita gente por questões financeiras ter que voltar ao mercado de trabalho, porque a... a sua renda familiar, ela baixou tanto... (E₅, grifo nosso)

[...] eu que **vejo** aqui nos corredores, às vezes, uns velhinhos reclamando...[...] quando eu **vejo** alguns aposentados eles reclamam que às vezes... sei lá, por causa de sistema (financeiro) que muda muito, aí, às vezes, são pegos de surpresa né... (E₇, grifo nosso).

[...] porque eu **vejo** muitas pessoas, depois que aposentam, nossa, você olha e não vê nenhum viço, triste né, com aquela cara fechada... (E₈, grifo nosso)

[...] quando você... tá aposentado, (é) como se tivesse tirado um pedaço dela. Psicologicamente, não tá preparada pra aquilo, que desses tempos que eu tô aqui, vários colegas que aposentaram [...] não ficaram um ano vivo [...] A retirada daquele serviço dele, a pessoa entrou em decadência, foi pro alcoolismo, entrou em depressão e... infelizmente, veio a falecer... (E₉)

[...] porque tem pessoas que ficam mal mesmo, né, ficam mal, e aí mal financeiramente... (E₁₀)

Como foi demonstrada, a percepção de alguns entrevistados muda de aposentadoria “recompensa” para aposentadoria “prejuízo” quando passam a analisar o outro.

4.1.5 Enfrentamento

Essa categoria reúne, tanto as respostas sobre projetos, vontades e perspectivas no estágio de pós-aposentadoria, quanto as respostas sobre o planejamento de cada um. Relacionados com a categoria anterior, todos manifestaram o desejo de fazer algo depois que se aposentarem, porém, somente três, dos nove entrevistados, já estão, efetivamente, atuando na função que pensam em manter na fase de pós-aposentadoria. E₁ diz que continuará a trabalhar como professor de Artes, seguido por E₁₀, que está se especializando em gastronomia e já está na fase de vendas, aceitando várias encomendas de pratos doces e salgados. E₁₁ afirma que, em seu tempo livre, atua na empresa de prestação de serviços, em que o marido é o proprietário.

[...] paralelamente, eu já trabalho com vendas, que é outra coisa que me dá muito prazer (E₁₀).

[...] (trabalharei) um período cuidando dos afazeres domésticos e de meu bem-estar e em outro período trabalhando em minha empresa (E₁₁).

E₉ relatou que tem vontade de continuar trabalhando de modo informal, isto é, sem o vínculo empregatício formal com alguma organização e verbalizou o sonho de adquirir uma propriedade de terra e dela cuidar:

Trabalho? Sim, pra mim mesmo, porque eu pretendo futuramente arrumar uma chácara para poder continuar trabalhando, mas pra mim mesmo, sem ter compromisso com horário certo, no dia que eu quiser eu vou, no dia que eu não quiser eu não irei (E₉).

Já E₄ e E₅ demonstraram o desejo de trabalharem como voluntários em atividades de auxílio aos necessitados:

[...] não é o meu objetivo ficar em casa parada, até mesmo fazer serviços [...] voluntários, que eu gosto e desejo e não tenho tempo (E₄).

[...] eu posso fazer um monte de trabalho voluntário lá fora. Independente do dinheiro, eu acho que você tem que ter satisfação e se doar pra alguma coisa. Então... provavelmente... eu não me programei ainda, mas eu devo tentar fazer algum trabalho voluntário (E₅).

Os outros entrevistados têm dúvidas sobre o dia a dia pós-aposentadoria, não sabendo ao certo o que pretendem fazer. Todavia, demonstram a necessidade de procurar algo para se ocuparem após a aposentadoria:

Não sei, sinceramente... Não, eu vou ter que fazer, né, vou ter que arrumar atividade assim, naquele período ali pra preencher meu tempo, mas eu vou preencher com as coisas que me satisfazem...(E₃).

[...] porque você vai encarar essa ruptura, de repente, você vai acordar, assim, “Não preciso mais ir pro Ifes”. É uma coisa boa, mas, ao mesmo tempo... poxa vida, hoje eu estou sem compromisso, o que eu vou fazer? Nada? Vou me sentir um inútil?” (E₆)

[...] eu vou ter que ver algumas alternativas pra implementar o meu dia, né, porque, se não, a gente só fica em casa mesmo, cuidado de marido...(E₇)

A importância de ter uma atividade fixa é presente: E₈ manifesta que, mesmo com atividades “inventadas” dentro de casa, acha que deve procurar o que fazer fora de casa:

[...] vamos dizer, porque eu tô dentro de casa é... Mas aí o que que acontece? Eu não vou descansar, eu fico inventando o que fazer. Aí vou arrumar, vou lavar roupa, procuro um, um, um... Porque, vamos dizer, eu sou meio que costureira [sic], procuro alguma coisa pra ajeitar, pra acertar [...]E aí, eu fui procurar alguma ideia pra eu fazer, aí eu fiz dois joguinhos de banheiro, fiz paninho pra botar no chão da cozinha, fiz aplicação, esse tipo de coisa, **mas isso, no cotidiano, não vai me preencher** (E₈, grifo nosso).

Quanto à existência de um planejamento concreto, dois entrevistados estão pensando em longo prazo: E₄ está “economizando” e E₃ está “tentando equilibrar as contas” (E₃). Já E₇, E₈ e E₁₁ estão terminando cursos de educação formal: E₇ e E₁₁ estão cursando mestrado e E₈ está

cursando especialização. Os três afirmaram que estão em busca do diploma de educação formal com o objetivo de alcançar maior ganho salarial, visto que a Lei nº 11.091 prevê essa conquista salarial.

Destaque para E₉, que, por várias vezes durante a entrevista, disse que estava se preparando para se aposentar:

[...] é, eu diria que PPAI, que no meu caso seria Plano para a Aposentadoria Individual que eu mesmo tô fazendo, certo? Psicologicamente, tô me preparando. (risos) [...] porque eu tô me preparando individual, obtendo informações de quem tá aposentado, certo? (E₉)

4.1.6 Reforma da Previdência

Quando decidimos pelo tema dessa pesquisa, em 2015, não tínhamos notícias sobre a Reforma da Previdência. É bem verdade que o assunto, há tempos, vinha sendo discutido, tanto pelos políticos nas casas legislativas, quanto pelos analistas financeiros. Entretanto, não havia, até então, nada concreto que pudesse nos levar a formalizar perguntas para os entrevistados. A Reforma da Previdência, também conhecida como PEC-287, foi apresentada à Câmara dos Deputados em dezembro de 2016. Na ocasião das entrevistas, decidimos por não acrescentar nenhuma pergunta sobre a Reforma da Previdência devido ao volume de informações que a entrevista já carregava. Qual não foi a nossa surpresa quando percebemos que os entrevistados falavam espontaneamente sobre a Reforma, não escondendo seus medos e receios e, principalmente, falando abertamente sobre a possibilidade de perderem vantagens estatutárias já conquistadas.

Essas verbalizações tomaram forma quando perguntamos aos entrevistados acerca do que aconteceria com seus salários depois da aposentadoria. Todos, sem exceção, disseram que o salário iria diminuir, sendo que três falaram que só perderiam o auxílio-alimentação. Foi na conversa sobre os patamares salariais que os respondentes trouxeram à tona o receio pela Reforma.

De todos os entrevistados, apenas dois não se mostraram preocupados com a Reforma da Previdência: E₃ e E₉. E₃, todavia, apesar de não ter citado o termo Reforma, nem tampouco ter feito menção a nenhum ponto referente à instabilidade previdenciária, tem grandes ressalvas quanto ao lado financeiro da aposentadoria, pois diz que

[...] a gente trabalha a vida toda, a gente nunca imagina assim: ah, porque meu salário vai diminuir sendo que eu contribuí a vida toda? [...] eu tô tentando equilibrar as minhas contas, eu vou fazer de tudo pra equilibrar as minhas contas até lá (até a aposentadoria) (E₃)

Abaixo, listamos as verbalizações de oito dos nove entrevistados que citaram a Reforma da Previdência:

[...] estou com medo da reforma, medo de perder a paridade, não quero ficar no prejuízo por causa da reforma (E₁).

[...] me sentiria normal (frente ao fato de aposentar), não fossem as mudanças que, com certeza, virão e exatamente esse não saber o que virá, e como virá, e quando virá e o que vai abranger isso tudo, **é que te deixa totalmente maluco** (E₂, grifo nosso)

[...], mas, anteriormente, eu pensava, quer dizer, antes dessa reforma que está por vir, eu tinha uma ideia do que eu ia fazer e hoje eu já penso diferente, estou esperando até ver o que vai dar essa reforma pra ver o que eu vou fazer (E₄)

O momento político que a gente vive hoje levou muita gente pra ter essa reflexão sobre aposentar ou continuar trabalhando [...] o momento político, aí leva a essas reflexões, mas eu não tenho, não consigo imaginar o que vai acontecer... (E₅)

[...] com essa reforma da previdência o negócio tá ficando complicado [...] A reforma da previdência ia me pegar também. Então, meu direito, a paridade, a integralidade, esses são dois tópicos que, provavelmente, vai chegar até a mim havendo a reforma do jeito que tá hoje [...] porque a paridade, integralidade é uma segurança... (E₆)

Agora eu nem sei quando eu vou me aposentar realmente (E₇)

(Estou) ansiosa devido a expectativa de mudança na Previdência (E₁₁)

4.1.7 Implantação de um PPA

Aglutinamos nessa categoria as respostas sobre o PPA e sobre os trâmites processuais do ato de aposentação dentro do *Campus*. Todos os respondentes sabem informar que, para obter informações sobre a aposentadoria, devem se dirigir ao departamento de “recursos humanos”, porém nem todos sabem nomear a CCB como a coordenadoria responsável por tal assunto. Sobre os procedimentos processuais, apenas E₆ listou a maior parte dos documentos a serem providenciados. A maioria não sabe informar quais documentos são necessários para a instrução processual do pedido de aposentadoria voluntária.

Perguntados sobre a sigla PPA, todos, com exceção de E₉, desconheciam a sigla e seu significado. E₉ foi o respondente que se aproximou mais do conceito, verbalizando “plano para aposentadoria”. Todavia, depois de explicada a concepção da sigla, todos se mostraram

abertos à abordagem e dez, entre os onze, manifestaram seu interesse em participar de um PPA, caso o Ifes viesse a promover tal projeto.

(Eu participaria de um PPA) porque é sempre uma mudança grande, né, na vida da pessoa, então, isso ia me agregar alguma coisa, com certeza eu não ia sair dali sem... sem me beneficiar, eu acho que sempre tem um benefício, entendeu? (E₃)

E por que não? Eu acho que toda orientação é válida porque no caso ele estaria orientando a entrar pra esta nova etapa da vida com os olhos bem diferente, talvez algo que eu não esteja vendo no momento ele me mostraria, porque são pessoas especializadas pra isso, elas são preparadas pra isso, elas foram trabalhadas pra isso, estudaram pra isso. Então quer dizer, seria maravilhoso, quer dizer o Ifes sendo nessa extensão poderia até ter aqui de repente alguma parte que reunisse esses idosos, dar oportunidade pra eles virem até aqui (E₄)

Esses respondentes apontaram os aspectos psicológicos e financeiros como os temas de maior interesse em um PPA.

(Eu me interessaria pelo) fator psicológico, né, o apoio psicológico, né, de... de não me sentir uma inútil, de ver que eu estou aposentando por uma questão de... é... de um... digamos assim, um pagamento, né, pelo tempo que eu trabalhei, mas que não... e não porque eu estaria velha, entendeu? (E₃)

[...], mas acho que, assim, a preparação psicológica primeiro, a social pra gente, porque você vai encarar essa ruptura de repente você vai acordar assim, “Não preciso mais ir pro Ifes”. É uma coisa boa, mas ao mesmo tempo... poxa vida hoje eu estou sem compromisso, o que eu vou fazer? Nada? Vou me sentir um inútil?” Então eu acho que encaminhar pra gente sempre que sempre tem situações... Essa parte, primeiro; depois orientação financeira (E₆).

a gente não sabe o que vai tirar do nosso pagamento né, o que vai ser excluído depois de aposentado, seria uma orientação também né, a parte psicológica também, pessoa que ela fica meio... Eu não, mas se é uma pessoa ficasse “Eu era tão ativa e de repente parou tudo na minha vida” né, porque tem gente que acontece isso né. É interessante sim, importante a parte psicológica... (E₇)

E₅ faz uma observação que merece destaque: ao ser perguntado sobre o tema, em um PPA, que mais lhe interessaria, verbalizou que gostaria de ouvir a vivência daqueles que já aposentaram.

O grande problema que a gente... é tipo... o pessoal fala assim: “se eu soubesse o que, que acontece depois que eu morrer...” [...] eu acho que essa vivência de quem já se aposentou e quais foram os seus traumas, os seus dramas, as suas inseguranças se for colocando não necessariamente nessa ordem, ou então a experiência deles serviria como 100% pra mim, até me daria um norte pra mim seguir...(E₅)

Sobre a iniciativa do Ifes em promover um PPA, oito afirmam que o Ifes deveria ser mais atuante, que deveria se preocupar mais com o servidor:

[...] um trabalho mesmo, sabe, com atendimento pra ver... o grupo médico do Ifes junto com o psicólogo, acompanhar cada um até botar o pé fora, né? Botou o pé fora, aí a pessoa já tá encaminhada pra, se caso for, né, tá orientada pra um

atendimento, né, psicológico lá fora [...], mas eu acho assim, seria muito bom se o Ifes é... desse esse apoio ao servidor. (E₃)

[...] porque eu acho que deveria dá valor sim e tratar com mais carinho, ter até um acompanhamento se precisasse, psicológico, porque tem gente que às vezes precisa, você vê que tem gente que... tem problema, acaba tendo problema ao aposentar... e também dar um direcionamento, mostrar a pessoa que ela pode fazer coisas diferente, que ela pode se cuidar melhor, assim, tentar mostrar, né, ter pessoas talvez até preparada pra isso, pra dar esse direcionamento [...] então eu acho assim, teria que ter uma equipe, alguém que pudesse acompanhar e mostrar. (E₄)

O Ifes realmente, ele não te dá nada, nem uma orientação, não te dá nenhum apoio. Eu acho que deveria sim, chamar essas pessoas [...] E conversar... Não é brinde nem prêmio não, porque a gente acaba recebendo (para) trabalhar. Mas é o Ifes colocar que esse trabalho desse servidor foi importante para o setor, para o Ifes, para a escola, para a instituição. Então que é... a saída é... precisa, necessário, né? [...] Então fazer... explicar tudo isso, os direitos que a gente tem e o que a gente vai perder, porque eu busquei, mas tem muito aposentado que não sabe, toma um susto depois, porque não foi assim bem orientado, não foi...[...].Então... não é assim, a pessoa que vai (tomar) a decisão, mas é bom ela conhecer todos. Essa orientação de como a gente pode sair, o que a gente vai ter é que fica muito falho dentro da instituição (E₆).

Vivenciar pessoa diferente, locais diferentes, para não ficar ali obcecado pelo ambiente de trabalho dele. E o Ifes não faz isso, puro e simplesmente o cidadão ele vai aposentar, pedir a aposentadoria, está aposentado e não pode vir aqui dentro, não pode vir com tanta facilidade, coloca uma série de coisas que podia ser o contrário, o aposentado poderia ser mais acolhido né. Aqui, por exemplo, o Ifes não faz nenhuma atividade pra aposentado. O cidadão deu a vida dele toda aqui pro Ifes, mas não tem uma contrapartida quando aposenta. Então, infelizmente, eu vejo em outras... nas outras grandes empresas do setor privado essa atividade, ela prepara o cidadão pra aposentar os três anos antes pra quando ele... chegar, for tirar... aposentou como se tirasse um pedaço da pessoa, ficar todo dia metodicamente no mesmo local de trabalho. (E₉)

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

[...] não há verdade absoluta para um tema tão novo como a aposentadoria. Cada aposentado viverá uma experiência diferente do outro (FRANÇA, 2002, p.10).

A manifestação por parte dos entrevistados pelo fator produtivo na fase de pós-aposentadoria reflete um desejo de enfrentamento. Entendendo ser esse “fator produtivo” um antônimo do ócio total, esse enfrentamento também está presente nas falas daqueles que ainda não têm um planejamento, mas que se expressam com a necessidade de fazer algo, pois o “ficar em casa” não vai preencher o dia que antes era preenchido com o trabalho.

Constatamos que, ao responder sobre a o conceito de aposentadoria, a maioria exprime uma faceta bem conceitual: descanso, tranquilidade, presente, gratificação pelos anos trabalhados, recompensa, prêmio. É o que Zanelli (1994, p.27) chama de “coroamento dos esforços de uma vida inteiro de trabalho”. O intrínseco vem à tona quando a pergunta muda sua tangência para

os sentimentos que o entrevistado conecta com a aposentadoria quando ele ou ela pensam sobre a possibilidade de se aposentarem. Os sentimentos vêm com mais força quando perguntamos como imaginam que seria a vida deles como aposentados. Nas respostas a essas duas perguntas, as falas são mais soltas, e podemos ver que eles realmente formam, cada um, o seu quadro, ora o que querem fazer, ora o que refutam como penalidade no pós-aposentadoria.

Na visão de Hershenson (2016), vemos que os entrevistados que não tem um planejamento e que não estão buscando nenhuma atividade na fase de pré-aposentadoria, vão viver a fase *retrenchment* (redução na língua portuguesa) como primeira fase, isto é, estão esperando o corte, o desligamento das atividades laborais para, depois da ruptura, buscarem uma forma de preencher o dia a dia. Acreditamos não ser essa a melhor alternativa para o enfrentamento; tentar as fases *exploration* (exploração na língua portuguesa) e *try-out* (tentativa, na língua portuguesa) seriam formas de enfrentamento menos dolorosas que o pré-aposentado poderia utilizar.

Vemos que temos três exemplos de pré-aposentados que, mesmo antes da aposentadoria, já estão na fase *involvement* (envolvimento na língua portuguesa), isto é, estão envolvidos com novas atividades, atividades paralelas e, numa primeira visão, atividades definitivas, as quais conseguem exercer, mesmo trabalhando formalmente no Ifes. Foi um entrevistado, que vive a fase *involvement*, que verbalizou que a aposentadoria será “maravilhosa” e que passará a “cuidar mais do físico”. Podemos concluir, então, que o enfrentamento é menos doloroso se o servidor experimenta atividades de ocupação que possam lhe satisfazer ainda na fase de pré-aposentadoria.

Podemos dizer também que os entrevistados, vivendo a fase *involvement*, tem uma opinião bem mais leve e branda sobre o conceito de aposentadoria, se compararmos com os entrevistados que ainda esperam pela fase *retrenchment*. E₁₀, que já trabalha com vendas de comida, diz que não tem preocupações quanto à aposentadoria. E₉, que tem o projeto de comprar uma chácara, também diz que não vê problemas em se aposentar. Se compararmos essas duas posturas com a postura de E₈, vimos que, para esse entrevistado, o fato de não ter projetos concretos o fazem verbalizar que aposentadoria é uma interrogação, é a beira do abismo.

Curioso constatar que, mesmo cientes de que a aposentadoria é uma transição normativa na vida do ser humano, isto é, uma transição previsível e típica da vida (BELSKY, 2010), alguns entrevistados ainda não estão se preparando e estão esperando a fase *retrenchment* de Hershenson (2016).

Independente da fase da teoria de Hershenson (2016) na qual o entrevistado esteja, a percepção da aposentadoria “prejuízo” na observação da aposentadoria vivida pelo “outro” é marcante e muito presente, visto que nove entre onze entrevistados demonstraram não querer que aconteça para si o que eles veem que acontece para o outro que já aposentou. Palavras e expressões como “decadência”, “morte”, alcoolismo”, “falta de viço”, “caída”, “tristeza”, “reclamações”, são alguns dos vocábulos que os entrevistados usaram para descrever o que observam em pessoas que já aposentaram e que são presentes no seu círculo de amizades ou fazem parte do grupo de colegas da instituição. Vemos que esse receio é um receio de algo que não aconteceu com eles, pois ainda não se aposentaram. Podemos inferir que esse sentimento é um mecanismo de defesa, ou como já dissemos, um mecanismo de enfrentamento de algo que os entrevistados viram que, se não tomarem as rédeas da situação, pode vir a acontecer com eles próprios.

Relativamente à conexão que cinco respondentes fizeram entre a aposentadoria e a velhice, sentimos que esses entrevistados estão “conformados” com o envelhecimento biológico, ou senescência; porém, se mostram preocupados com o envelhecimento psicológico. O envelhecimento psicológico, conforme Schroots e Birren (1980, apud Paúl, 2005), passa pela autorregulação do indivíduo na adaptação ao processo de senescência e tem impacto direto no processo decisório do indivíduo. De fato, os cinco respondentes que fizeram conexão entre a aposentadoria e a velhice se mostraram cientes da necessidade de adaptação do lado psicológico ao processo de envelhecimento biológico. Vale frisar, neste ponto, que mesmo promovendo a própria adaptação do lado psicológico ao envelhecimento biológico, existe o preconceito de uma sociedade que não aceita a condição de trabalhador nos indivíduos idosos, em que França (2002, p.24) afirma que “a associação da aposentadoria com o envelhecimento acaba trazendo à tona uma série de preconceitos voltados para o trabalho dos mais velhos e específicos do envelhecimento estereotipado”. E₅ cita esse preconceito quando fala “de repente, eu volto pro mercado de trabalho, não sei nem se o mercado de trabalho vai me querer (risos)!”

Ao responderem sobre os significados do descritor “aposentadoria”, observamos que três entrevistados foram categóricos ao falarem que ainda não haviam pensando “nisso”. Os entrevistados faziam referência ao ato de aposentar e não, ao conceito de “aposentadoria” em si. E₅ desconversa: “Não pensei ainda não, não pensei, aquele sofrimento por antecipação. Eu vou deixar, deixar acontecer mermo [sic] e vê que... Tentar não sofrer, eu sei que vou ter que parar uma hora...”. Podemos ver traços de rejeição da possibilidade pela aposentadoria. Esse ato de rejeitar pode ter conexão com a primeira fase da teoria do luto de Kübler-Ross (1996): a fase de negação, onde o indivíduo se protege do trauma, se isolando.

Por ocasião da definição dos sujeitos de pesquisa, já citamos ter encontrado 46 servidores técnico-administrativos em educação, sendo 24 servidores do sexo feminino e 22 servidores do sexo masculino. Ao convidá-los para fazer parte da nossa pesquisa, enviamos e-mails convite e, diante da ausência de resposta, entramos em contato por ramal ou nos dirigimos ao encontro dos possíveis candidatos a entrevista. Por ser o fechamento amostral por saturação, não fizemos esse convite a todos os 46 de uma vez, e sim, por grupos de dez pessoas, à medida que conseguíamos respostas afirmativas para participação na nossa pesquisa. Houve pessoas com as quais falamos mais de uma vez, simplesmente por uma questão de acessibilidade, ou seja, pelo fato de o departamento dessas pessoas ser mais próximo da CCB, ou simplesmente pelo fato de encontrar mais vezes aquele indivíduo no dia a dia do *Campus*. Mesmo reiterando o convite a várias pessoas, não obtivemos nenhuma manifestação de interesse para participar desta pesquisa. Por circunstância de o convite ser reiterado face a face, o servidor apenas dizia “Depois te respondo” ou “Vi seu e-mail, mas não tive tempo de te responder”. Podemos afirmar aqui, sem a possibilidade de incorrer em erro, que a ausência de respostas do e-mail aconteceu com, pelo menos, dez pessoas. Já a ausência de retorno depois do contato face a face, ocorreu com três pessoas. Inferimos que essa ausência de respostas é a fase de negação de Kübler-Ross (1996): o que se estabeleceu foi um isolamento diante de algo que ainda não está concebido no campo psicológico de cada um deles. Essa rejeição da aposentadoria aconteceu de forma silenciosa, na ausência de verbalizações. Para nós, é claro enxergar que esses servidores ainda não amadureceram a concepção de que a aposentadoria está perto e, que, em algum momento, deverão tomar uma decisão.

Ousamos dizer que, em muitos aspectos, as fases da teoria do luto são vividas pelos indivíduos bem antes do ato de aposentação propriamente dito. Como no serviço público existe o marco final de 75 anos para a última possibilidade de aposentação, sendo aquele

marco a idade para a aposentadoria compulsória, tanto para o homem, quanto para a mulher, temos um lapso temporal de aproximadamente duas décadas para o servidor lidar com essa negação.

No modelo de PPA proposto por França (2002), presente na figura 5, vemos que, depois da fase de preparação da equipe que atuará no PPA, há a fase de sensibilização da clientela. França (2002) defende que essa é a etapa mais importante do PPA, pois representa o cartão de visita para a aceitação do projeto por parte dos indivíduos em fase de pré-aposentadoria. A sugestão de França (2002) é que esse módulo seja realizado em um único dia, através de um seminário, em que o palestrante discorra, não só sobre os objetivos do PPA, mas também sobre as vantagens que o indivíduo agregará caso participe do projeto. A etapa de sensibilização tem papel primordial com aqueles indivíduos que estão em negação. Trazer para o PPA quem está ansioso por se planejar frente a aposentadoria não requer esforços nesse módulo; o objetivo dessa fase estará atingido se a equipe conseguir conquistar os servidores que está em negação, convencendo-os a participar de todas as etapas do PPA.

Tabela 5 – Comparação entre escolaridade do cargo e escolaridade do entrevistado

Entrevistado	Idade	Sexo	Nível escolaridade do cargo	Nível de escolaridade atual
E ₁	59	M	Ensino Médio	Especialização
E ₂	55	M	Ensino Médio	Graduação
E ₃	53	F	Ensino Médio	Especialização
E ₄	52	F	Ensino Superior	Especialização
E ₅	60	M	Ensino Médio	Especialização
E ₆	51	F	Ensino Médio	Mestrado
E ₇	53	F	Ensino Superior	Cursando mestrado
E ₈	68	F	Ensino Médio	Cursando especialização
E ₉	55	M	Ensino Fundamental	Ensino médio
E ₁₀	54	F	Ensino Superior	Especialização
E ₁₁	51	F	Ensino Fundamental	Cursando mestrado

Nota: Elaborado pela autora.

Assim como falado anteriormente sobre a carreira dos docentes dos IF, a carreira dos TAE também tem um incentivo financeiro para aquele TAE que possui nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo para o qual foi nomeado. Sendo assim, podemos ver na tabela 5, que todos os entrevistados avançaram no quesito educação formal. E₇ e E₁₁ têm o curso de especialização como último nível de escolaridade completo, já E₈ tem o curso de graduação com último nível de escolaridade. Durante a entrevista, quando perguntadas sobre a questão salarial, tanto E₇ quanto E₈ manifestaram espontaneamente o

motivo de estarem estudando cursos de educação formal: elas têm a intenção de perder o menos possível, em termos salariais, quando se aposentarem. Há vantagens, entretanto, na conquista das etapas formais de educação frente a realocação profissional depois da aposentadoria, conforme dizem Mountian e Diaz (2015).

O efeito da educação formal na escolha pelo trabalho autônomo é controverso, mas a maior parte dos estudos empíricos tem encontrado efeitos positivos com relação à decisão de empreender. A justificativa é que a escolaridade pode compor um conjunto de conhecimentos desejáveis aos empreendedores, denominados habilidades empresariais, importantes para essa escolha ocupacional (MOUNTIAN; DIAZ, 2015, p.27).

4.2.1 O impacto da Reforma da Previdência

Dos relatos dos 11 entrevistados, nove fizeram referência espontaneamente à Reforma da Previdência. Nos últimos meses, tal expressão vem sido citada diariamente nos meios de comunicação e nas mídias sociais e o assunto vem sendo comentado à exaustão. A título de ilustração, ao realizar a pesquisa com os descritores “Reforma da Previdência” em um famoso buscador da Internet, obtivemos 8.040.000 resultados. É uma quantidade grande para um tema que nasceu há pouco tempo: trata-se da Proposta de Emenda à Constituição número 287, também conhecida como PEC-287.

Uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) pode ser apresentada pelo presidente da República, por um terço dos deputados federais ou dos senadores ou por mais da metade das assembleias legislativas, [...]. A PEC é discutida e votada em dois turnos, em cada Casa do Congresso, e será aprovada se obtiver, na Câmara e no Senado, três quintos dos votos dos deputados [...] e dos senadores [...] (BRASIL, SENADO FEDERAL, acesso em 27 jun. 2017).

A PEC-287 tem como autor a Presidência da República, foi apresentada à Câmara dos Deputados em 5 de dezembro de 2016 e ainda tramita naquela casa. De forma abreviada, a PEC-287 tem o intuito de alterar, entre outros artigos da Constituição Federal, o artigo 40, que trata da aposentadoria dos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, em três aspectos: as condições ou requisitos para a aposentadoria, os parâmetros de cálculos dos proventos de aposentadoria e o limite, também chamado de teto, para pagamento destes mesmos proventos (BRASIL, 2016a).

Os nove entrevistados que fizeram menção espontânea à Reforma da Previdência estão bastante apreensivos com o que pode acontecer em relação à aposentadoria. Na tentativa de apurar se o receio desnudado pelo segundo grupo poderia abranger mais servidores do *Campus*, voltamos nossos olhos para o quantitativo anual de servidores que foram aposentados no *Campus* Vitória desde 2009. Reunimos os dados apurados na tabela 6, onde o vocábulo “servidores” engloba as duas carreiras: tanto os servidores docentes quanto os servidores TAE. Não fizemos diferenciação entre as aposentadorias voluntária, compulsória e por invalidez com o propósito de tentar obter um olhar generalizado sobre o *Campus* em sua complexidade.

Tabela 6 – Servidores aposentados no *Campus* Vitória entre 2009 e junho de 2017

Ano	Número de servidores (*) aposentados no <i>Campus</i> Vitória	%
2009	11	10,1
2010	12	11,0
2011	10	9,2
2012	7	6,4
2013	13	11,9
2014	9	8,3
2015	11	10,1
2016	13	11,9
2017 até 30 de junho	23	21,1
	109	100,0%

Fonte: Elaborado pela autora.

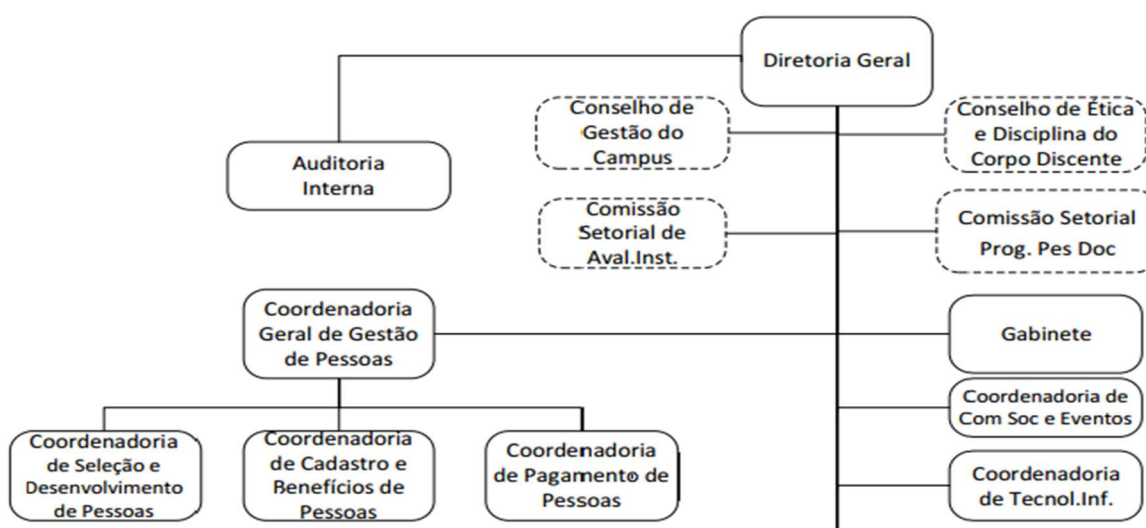
Nota: (*) Nesta tabela, o vocábulo “servidores” engloba docentes e TAEs.

Na tabela 6, vemos que, comparado com os anos 2009, 2011, 2012, 2014 e 2015, o primeiro semestre de 2017 apresenta um quantitativo de servidores aposentados superior ao dobro dos quantitativos daqueles anos. Considerando o que expressam os entrevistados, considerando o número de aposentados no primeiro semestre deste ano no *Campus* Vitória e considerando principalmente o texto da PEC-287, disponível no sítio da Câmara dos Deputados, é que inferimos que certamente há, entre os servidores do *Campus*, um receio por aquilo que a Reforma da Previdência possa trazer, caso aprovada for: perda de benefícios financeiros, perda de direitos já conquistados e mais tempo de trabalho para atingir os requisitos para a aposentadoria voluntária.

4.2.2 A atuação da CCB

Como foi relatado na categoria “Implantação de um PPA”, nem todos os servidores entrevistados sabem nomear a CCB como o setor do *Campus* responsável por tratar do tema aposentadoria. As atribuições da CCB estão disciplinadas no conjunto de normas que regem o funcionamento dos *campi*, o Regimento Interno dos *campi* do Ifes. Neste documento, há a estrutura que engloba a Gestão de Pessoas nos vinte e dois *campi*: a Coordenação Geral de Gestão Pessoas (CGGP) composta por três coordenadorias a ela subordinadas, a saber: a Coordenação de Seleção e Desenvolvimento de Pessoas (CSDP), a Coordenação de Cadastro e Benefícios de Pessoas (CCB) e a Coordenação de Pagamentos de Pessoas (CPP). A autoridade máxima dentro do *campus* é a Diretoria Geral do *Campus*. A relação hierárquica da CGGP e suas coordenadorias com a Diretoria Geral do *Campus* está ilustrada na figura 7.

Figura 7 – Organograma relação CGGP com a Diretoria Geral do *campus*



Fonte: Regimento Geral do Ifes – Anexo III

Os trâmites processuais mais importantes do ato de aposentação são de responsabilidade da CCB, porém nem todos os respondentes sabem nomear essa coordenadoria como a responsável pelas informações acerca da aposentadoria. Além do mais, a maioria dos entrevistados não sabe informar quais documentos são necessários para a instrução processual do pedido de aposentadoria voluntária. Ao buscar razões para tal fato, não encontramos clareza nas competências descritas para os setores de Gestão de Pessoas. No que tange as competências da CCB, o Regimento Interno dos *campi* do Ifes estabelece:

Art.19. A Coordenadoria de Cadastro e Benefícios de Pessoas tem por competências:

- I. organizar e manter registros atualizados sobre as atividades funcionais dos servidores;
- II. preparar e executar os atos de processamento e controles das alterações funcionais;
- III. efetuar o controle da frequência dos servidores;
- IV. processar as informações e executar as alterações sistêmicas, observando principalmente aquelas que tenham impacto na folha de pagamento;
- V. manter atualizada a lotação de cargos de direção e funções gratificadas do campus;
- VI. emitir certidões, declarações e atestados, com base nos registros constantes do cadastro geral dos servidores;
- VII. elaborar anualmente e em articulação com demais órgãos do campus proposta de programação de férias e emitir os documentos pertinentes;
- VIII. apurar eventuais direitos advindos de exercícios anteriores, elaborar os respectivos processos e, em conjunto com a Coordenadoria de Pagamento, efetuar cálculos e demais procedimentos na forma da legislação aplicável;
- IX. acompanhar a concessão de vantagens e benefícios aos servidores, de acordo com a legislação vigente.
- X. acompanhar, sob orientação da Coordenadoria de Atenção à Saúde, as políticas de atenção à Saúde do Servidor (INSTITUTO FEDERAL DO ESPIRITO SANTO, 2016, p. 13)

A nosso ver, quando analisamos as competências da CCB descritas no Regimento Interno dos *campi* do Ifes, não fica clara a importância da CCB ao lidar com o tema aposentadoria. Para que se entenda a importância da CCB para a aposentadoria, apresentamos um comparativo do Regimento Interno dos *campi* do Ifes com o Regimento Interno da Universidade Federal de Lavras, documento no qual encontramos, com clareza e precisão, o detalhamento das competências atribuídas aos setores que trabalham com aposentadoria:

Art. 18. São atribuições da Coordenadoria de Cadastro e Controle de Pessoas:

[...]

- XV. manusear, catalogar, atualizar, organizar, manter organizado em arquivo físico próprio e fazer a manutenção de todas as fichas funcionais e pastas funcionais de servidores e ex-servidores existentes na Universidade;
- XXIII. emitir certidão de tempo de contribuição de servidor ativo do Quadro Permanente, quando solicitada;

[...]

Art. 19. São atribuições da Coordenadoria de Aposentadorias e Pensões:

- I. elaborar plano de trabalho relacionado às atribuições do setor, e submetê-lo à apreciação e aprovação da Diretoria de Gestão de Pessoas;
- II. instruir, organizar, analisar e acompanhar processos de concessão de aposentadoria, pensão civil, auxílio-funeral, abono de permanência e alvará judicial;
- III. realizar revisões de aposentadorias, pensões e de abono de permanência;
- IV. enviar à Coordenadoria de Registro e Controle Financeiro os processos de aposentadoria e pensões civis, após publicação e inclusão no SIAPE, para os devidos acertos financeiros;
- V. enviar à Coordenadoria de Capacitação e Avaliação informações sobre a concessão de aposentadorias, pensões e vacância por falecimento;

- VI. orientar e esclarecer servidores ativos quanto a informações relacionadas ao tempo de serviço para efeito de concessão de aposentadoria, pensão civil e abono de permanência;
 - VII. atender, orientar e esclarecer dúvidas de servidores aposentados e beneficiários de pensão civil;
 - VIII. emitir, quando solicitado, relatórios sobre inclusão e exclusão de aposentadorias e pensões;
 - IX. emitir declarações de vínculo de servidores aposentados e beneficiários de pensão civil, quando solicitadas;
 - X. fornecer subsídios para emissão de declarações/atestados funcionais e declarações/atestados cadastrais de servidores aposentados e de beneficiários de pensão civil;
 - XI. efetuar alteração de dados cadastrais de servidores aposentados e de beneficiários de pensão civil;
 - XII. atualizar dados referentes ao tempo de serviço dos servidores públicos federais pertencentes à Universidade;
 - XIII. controlar dados referentes à concessão de aposentadoria compulsória;
 - XIV. cadastrar e atualizar dados no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), referentes à concessão de aposentadoria, pensão civil e abono de permanência;
 - XV. recadastrar, anualmente, servidores aposentados e beneficiários de pensão civil;
 - XVI. elaborar cálculos e gerenciar informações associadas ao tempo de serviço dos servidores públicos federais pertencentes à Universidade, para efeito de concessão de aposentadoria, de pensão civil e de abono de permanência;
 - XVII. cadastrar e acompanhar os atos de concessão de aposentadoria, pensão e vacância por falecimento no Sistema de Avaliação e Registro de Atos de Admissão e Concessões - SISAC/TCU;
 - XVIII. elaborar minutas para emissão de portarias e enviá-las à Secretaria Administrativa da PRGDP e para a Reitoria, quando for o caso;
 - XIX. arquivar, em conformidade com as normas estabelecidas pelo órgão competente, os documentos de sua responsabilidade, mantendo-os atualizados e acessíveis;
- [...]
(UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS, 2012, p. 8-10)

É verdade que na estrutura dos *campi* do Ifes, não temos, hoje, uma previsão de instituir uma coordenadoria cujas competências sejam lidar exclusivamente com aposentadoria e pensão, como a Universidade Federal de Lavras possui. No regimento do Ifes, essas competências são atribuições pertinentes à Coordenadoria de Cadastro. Sobre a importância da concessão de aposentadoria e pensão por parte da própria autarquia, Sertão (2016, n.p.) é claro:

Ora, conceder aposentadorias e pensões, na atualidade, é um procedimento bastante complexo, face às inúmeras alterações ocorridas nas regras de aposentadoria, sobretudo em relação aos requisitos de elegibilidade e critérios de cálculo. Portanto, aposentar um servidor exige do órgão concedente know-how e profundo conhecimento das normas em vigor, pois a aposentadoria do servidor não se resume unicamente à portaria concessória em si. Trata-se de procedimento cujo resultado impõe a concretização de vários atos e etapas que demandam a criteriosa análise de documentos, mapas, certidões de averbação, adequação à melhor regra de aposentadoria dentre as vigentes e elaboração de cálculos.

4.2.3 A construção do Produto Técnico

Nossa proposta inicial de pesquisa, a “versão zero” do nosso projeto era a real implantação de um PPA – Plano de Preparação para a Aposentadoria no *Campus* Vitória. Mesmo sem conhecer, naquela época, a teoria acadêmica sobre o assunto, já nas primeiras aulas do curso de mestrado, mais especificamente na disciplina “Ferramentas de Pesquisa”, vimos que a implantação de tal projeto poderia ter percalços.

Os objetivos desta pesquisa não passaram pela implantação de um PPA. Destarte, a decisão de não incluir o PPA nos objetivos da presente pesquisa foi acertada: a implantação desse programa envolve não só o pré-aposentado e o departamento de Gestão de Pessoas do órgão ou empresa. A implantação do PPA envolve muito mais: além daqueles dois elementos, uma equipe de profissionais que ministrará palestras, envolve a família do pré-aposentado que deverá ser inteirada dos objetivos do programa, envolve também a participação do cônjuge, além de incluir, é claro, pessoas que já participaram do programa e que se encontram aposentadas (ZANELLI, 2000). Toda a complexidade de um PPA terá um alcance maior se for apresentado não como algo pontual, mas sim, como uma Política Pública, fazendo parte do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do órgão em todas as suas edições.

Na realidade vivida por nós no Ifes, as dificuldades para implantação do PPA eram significativas: em primeiro lugar, a complexidade do assunto, que exigiria dos servidores envolvidos uma grande dedicação e esforço para implantar algo novo. Com o tema oriundo do setor de Gestão de Pessoas, a nosso ver o PPA teria que ser executado por servidores que trabalhassem na Gestão de Pessoas e disponibilizar pessoas para que deixassem, mesmo que momentaneamente, de realizar suas rotinas diárias de folha de pagamento e de departamento de pessoal e se voltassem, em parte de sua carga horária de trabalho, para a gestão de um PPA seria difícil acontecer, pela falta de servidores disponíveis.

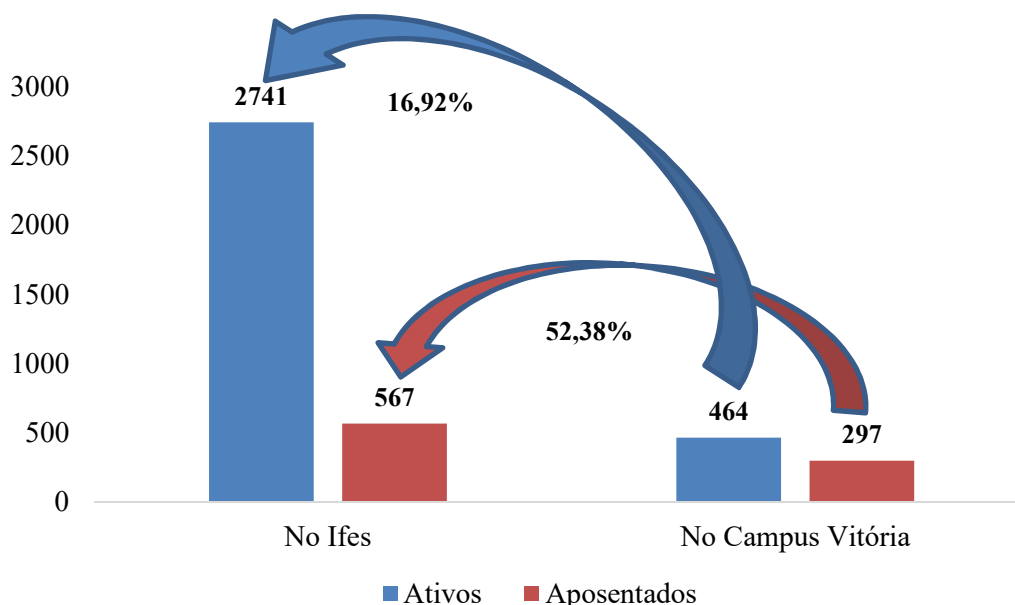
Em segundo lugar, a exigência de um investimento financeiro para promover tudo que envolvesse o PPA exigiria tramitar em áreas como as áreas de Licitação e Compras e ficar sujeito a aprovações de orçamento. Nosso intuito era a proposição de algo que fosse exequível e, depender de aprovações internas, fossem elas administrativas, financeiras ou orçamentárias não era algo desejável por nós, já que almejávamos algo que fosse executável de forma mais imediata. Conforme Zanelli (2000, p.163) ressalta:

É preciso que a empresa reconheça, aprove e apoie as atividades do programa de preparação para a aposentadoria. Os superiores devem igualmente fornecer condições para suprir as necessárias ausências dos pré-aposentados no período de trabalho.

Em terceiro lugar, caso o projeto fosse financiado e recebesse o investimento necessário, pensamos que poderia ser questionado pelos ocupantes de cargos gerenciais dos outros *campi*, o motivo de se propor o PPA somente para o *Campus* Vitória e não para o Ifes, como uma Política Institucional, visto que, apesar de possuir 52,38% de todos os aposentados do Ifes, o *Campus* Vitória detém apenas 16,92% do quantitativo de servidores ativos, conforme pode ser visto na figura 8.

Em quarto e último lugar, o motivo que selou a mudança no projeto: a redução do orçamento para o ano de 2017. A Lei nº 13.414, de 10 de janeiro de 2017, ou Lei Orçamentária Anual para 2017 (LOA 2017), estimou a receita da União para o exercício financeiro de 2017 em um determinado valor e fixou a despesa em igual valor. A referida lei foi elaborada e aprovada nos termos da Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016, que estabelece teto de gastos públicos para União (BRASIL, 2016b).

Figura 8 – Proporção entre servidores do *Campus* Vitória e servidores do Ifes



Nota: Elaborado pela autora.

No orçamento consolidado, em 2017, para os Institutos Federais de Educação Profissional e Tecnológica, soma R\$ 13,2 bilhões, e, se comparado à LOA 2016, houve acréscimo de R\$ 2,0 bilhões. Entretanto, ao analisar os grupos de despesas, vemos que o acréscimo decorreu de três fatores: aumento das despesas com pagamento de pessoal ativo, aumento da contribuição da União para o custeio do regime de previdência de seus servidores e aumento de aposentadorias e pensões. Em contrapartida, o decréscimo ocorreu nas despesas de estruturação e expansão (R\$ 27,9 milhões, -9,8%) e de funcionamento (R\$ 166,2 milhões, -8,1%) (BRASIL, 2017, p.6).

Diante dos quatro motivos apresentados, decidimos que o produto técnico deste trabalho seria a **proposta** de um PPA, onde o **início** dos trabalhos do PPA pudesse subsistir de tal forma que não dependesse dos fatos narrados anteriormente e por isso, deveriam ter um caráter claro de exequibilidade.

CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao iniciar essa pesquisa, partimos de uma situação organizacional com os pré-aposentados do *Campus* Vitória do Ifes que nos levou a refletir sobre como atuar dentro da organização frente ao sofrimento desses pré-aposentados. Necessitando de delimitar os sujeitos de pesquisa, escolhemos trabalhar com os técnico-administrativos em educação, já que os docentes têm uma facilidade inerente de realocação no mercado, devido a profissão que exercem.

Nosso objetivo geral foi compreender os sentimentos desses técnico-administrativos em educação do *Campus* Vitória do Ifes em fase de pré-aposentadoria frente a esse momento de transição entre a vida com um vínculo empregatício estável e a iminente aposentadoria. Ao final, podemos dizer que há sentimentos dúbios entre os servidores entrevistados, alguns veem a aposentadoria como uma libertação, uma recompensa; outros, veem como uma punição, algo negativo a ser enfrentado. Diagnosticamos que, ser “recompensa” ou “prejuízo”, depende muito do que o servidor em fase de pré-aposentadoria está fazendo ou planejando para ocupar aquele tempo livre que um dia fora ocupado com o trabalho que realizavam no Ifes.

A respeito do objetivo específico de análise da percepção que os técnico-administrativos em educação em fase de pré-aposentadoria possuem sobre temas relacionados à aposentadoria, no que se refere aos aspectos sociais, psicológicos, financeiros, ocupacionais, nos surpreendeu o contexto negativo da aposentadoria percebida em amigos e colegas do *Campus* que se aposentaram e que não souberam lidar com essa ruptura do vínculo com o trabalho. Outro fato que merece destaque foi o medo, revelado pelos pesquisados, perante a Reforma da Previdência. Tal Reforma visa o equilíbrio financeiro e atuarial da Previdência Social e irá afetar diretamente e de forma negativa, os servidores que ainda estão na ativa.

Sobre o objetivo de investigação se há planejamento por parte dos entrevistados para uma ocupação pós aposentadoria, vimos que esse planejamento ainda é incipiente e que depende, em grande parte, de iniciativa do próprio servidor. Finalmente, no último objetivo específico, verificamos que o Ifes não tem nenhum tipo de ação com esses servidores em fase de pré-aposentadoria.

A pesquisa social ao qual nos propusemos é dinâmica, viva, pois estamos no centro do setor. Durante o processo de elaboração desta dissertação, continuamos a vivenciar casos que deram mais força à necessidade de propor mudanças na abordagem do servidor em vias de se aposentar. Para a pesquisa, faz-se necessária a delimitação do espaço, do tempo e dos sujeitos, porém, no dia a dia essa delimitação não existe, atendemos na CCB os 464 servidores. Nesse universo, lidamos com diversas idades, pertencentes às duas carreiras que o instituto abraça. Uma dessas experiências aconteceu com dois docentes que nos procuraram na CCB com o intuito de obter a lista de documentos necessários para protocolizar processo de aposentação. Duas semanas depois, os dois professores nos procuraram pedindo para que não déssemos seguimento ao trâmite do processo. Muito timidamente, se mostraram duvidosos sobre a decisão tão importante de aposentar.

Frente a situações como a citada é que nos sentimos confortáveis com a escolha pelo Mestrado Profissional, onde seu legado é um trabalho de conclusão que “[...] deve ser sempre vinculado a problemas reais da área de atuação do profissional-aluno e de acordo com a natureza da área e a finalidade do curso [...]” (BRASIL, 2014, n.p.). Por isso, no Apêndice B, encontra-se nosso produto técnico: uma proposta de implantação de um PPA a ser conduzido no *Campus* Vitória. Nesse PPA, sugerimos etapas a serem trabalhadas, situações a serem promovidas e conduzidas por uma parceria entre a Gestão de Pessoas e a Diretoria Geral.

A presente pesquisa foi realizada somente com servidores TAE; entretanto, as medidas aqui propostas podem ser aplicadas aos servidores docentes e nossa intenção é que isso realmente aconteça. Para que uma pesquisa seja feita, é preciso que haja uma delimitação do universo. Isso não quer dizer, todavia, que as ações que serão propostas como produto dessa pesquisa não possam abranger grupos não pesquisados dentro do Ifes e fora dele.

As realidades verbalizadas nas entrevistas nos mostram que a implantação de um Programa de Preparação para a Aposentadoria é necessária e urgente. Há sofrimento latente entre os pré-aposentados; alguns sentem que a vida morrerá se parados ficarem. Como Erikson (PAPALIA; OLDS; FELDMAN, 2006) afirma que “o desenvolvimento do ego é vitalício”, nossos entrevistados expõem que tem muito a fazer como enfrentamento do sofrimento: seja trabalhando, ou seja, se ocupando com afazeres diversos. De uma forma ou outra, todos buscam o melhor para suas vidas após a aposentadoria

Acreditamos que o PPA deva deixar de ser uma premissa legislativa, conforme ditam as Leis nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 e nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, e passar a ser parte integrante do Plano de Desenvolvimento Institucional do Ifes. Motivação para tal iniciativa não se origina em nós, e sim, nas primeiras linhas do atual PDI do Ifes, em que encontramos justificativa que aponta a valorização do ser humano e o compromisso com as demandas da área social antes do comprometimento da instituição com a educação:

Mais que entregar um documento que cumpre procedimentos legais, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Instituto Federal do Espírito Santo define programas, objetivos e metas para o período de 2014-2019, traçando horizontes que vislumbram um crescimento planejado e **que tem por base a valorização do ser humano, o comprometimento com as demandas da área social**, a educação científica e tecnológica, a pesquisa e a extensão, contribuindo para o desenvolvimento sustentável das regiões onde atua o Ifes (INSITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO, 2014, p.12, grifo nosso).

REFERÊNCIAS

- AGRONIN, Marc E. From Cicero to Cohen: Developmental Theories of Aging, From Antiquity to the Present. **The Gerontologist**, Oxford University Press, v.54, n.1, p.30-39, fev. 2014. Edição Especial.
- AMARAL, Helena Kerr. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 57, n. 4, p. 549-563, out./dez. 2006.
- AMERIPRISE FINANCIAL. **New Retirement Mindscape II Study: The Stages of Retirement Have Changed**, 2010. Disponível em:<<http://newsroom.ameriprise.com/news/new-retirement-mindscape-ii-study-stages-retirement-have-changed.htm>> Acesso em: 16 jul. 2017
- BARBOSA, Tamires Machado; TRAESEL, Elisete Soares. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. **Revista Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 38, p. 215-234, jan./jun. 2013.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011. Título original: L'Analyse de Contenu.
- BELSKY, Janet. **Desenvolvimento Humano: experienciando o ciclo da vida**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- BESSA, Emanuelle Dantas Saraiva. A aposentadoria por tempo de contribuição dos servidores públicos federais. **Revista Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano 21, XV, mai. 2012. Disponível em: < http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11567#_ftn1>. Acesso em: 11 jul. 2017.
- CARLOS, Sérgio Antônio et al. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 1, p. 77-88. 1999.
- CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa Qualitativa em Ciências Humanas e Sociais**. Rio de Janeiro: Vozes, 2006.
- _____, Antonio. A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios. **Revista Portuguesa de Educação**, Braga - Portugal, v.16, n.002, p.221-236, 2003.
- DENTON, Frank; SPENCER, Byron. What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. **Canadian Journal on Aging**, v.28, n.1, p. 63-76, mar. 2009.
- DESMOND, Adrian; MOORE, James. **Darwin: a vida de um evolucionista atormentado**. Tradução de Cynthia Azevedo. 4.ed. São Paulo: Geração Editorial, 2001. Título original: The Life of a Tormented Evolucionist.
- EKERDT, David. Frontiers of research on work and retirement. **Journal of Gerontology: Social Sciences**, v.65, n.1, p.69-80, dez. 2009.

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.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.24, n.1, p.17-27, jan. 2008.

FRANÇA, Lucia Helena. Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. **Centro de Referência e Documentação sobre Envelhecimento**. Universidade Aberta da Terceira Idade. Rio de Janeiro: UERJ, 2002.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. In: _____.; BAUER, Martin (Ed.) **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução de Pedrinho Arcides Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 64-89. Título original: Qualitative Researching with Text, Image and Sound.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLASER, Barney, STRAUSS, Anselm. **The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research**. New York: Aldine Transaction, 1967.

HERSHENSON, David. Reconceptualizing retirement: a status-based approach. **Journal of Aging Studies**, v. 38, p. 1-5, ago. 2016.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 2.reimpr. com alt. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.

JUVENAL, Vanessa Bezerra da Silva et al. Trabalho e Aposentadoria: percepção de professores em situação de pré-aposentadoria. **Revista Ciência & Desenvolvimento (Revista Eletrônica da FAINOR)**, Vitória da Conquista, v.8, n.1, p.250-272, jan./jun. 2015.

KÜBLER-ROSS, Elizabeth. **Sobre a morte e o morrer**. Tradução de Paulo Menezes. 7.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996. Título original: On death and dying.

LIMA, Priscilla Melo Ribeiro de; COELHO, Vera Lúcia Decnop. A arte de envelhecer: um estudo exploratório sobre a história de vida e o envelhecimento. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v.31, n.1, p.4-19, 2011.

LUNA, Sergio Vasconcelos de. **Planejamento de Pesquisa: uma introdução**. São Paulo: EDUC, 2000.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio da pesquisa social. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28. ed. Petrópolis: Vozes, 2009. p.9-29.

MOUNTIAN, André Gal; DIAZ, Maria Dolores Montoya. Aposentadoria e empreendedorismo no Brasil. **Informações Fipe**, São Paulo, n.417, p.25-31, jun. 2015.

ORTH, Miguel Alfredo; SCHMIDT, Michele de Almeida. Ações políticas e sociais da educação profissional: alguns aspectos históricos. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v.39, n.3, p.30-43, set./dez. 2013.

OSBORNE, John. Psychological effects of the transition to retirement. **Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy**, Alberta, v.46, n. 1, p.45-58, 2012.

PAPALIA, Diane; OLDS, Sally Wendkos; FELDMAN, Ruth Duskin. **Desenvolvimento Humano**. Tradução de Daniel Bueno. 8.ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. Título original: Human Development.

PAÚL, Constança. Envelhecimento activo e redes de suporte social. **Sociologia – Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v.15, p.275-287, 2005. Disponível em: <<http://ojs.letras.up.pt/index.php/Sociologia/article/view/2392>>. Acesso em: 11 jul. 2017.

ROMANINI, Débora Puquevicz; XAVIER, Antônio Augusto de Paula; KOVALESKI, João Luiz. Aposentadoria: período de transformações e preparação. In: XXIV Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Florianópolis, **Anais do ENEP**, p. 2469-2476. ABEPRO. 2004. Disponível em: <<http://pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/ebook/2004/69.pdf>>. Acesso em: 11 julho 2017.

SERTÃO, Alex Sandro Lial. Servidor Público: você sabe como é feito o cálculo da sua aposentadoria? Integralidade x média aritmética simples. **Revista Jus.com.br**, Teresina, 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/38674/servidor-publico-voce-sabe-como-e-feito-o-calculo-da-sua-aposentadoria-integralidade-x-media-aritmetica-simples>>. Acesso em: 11 jul. 2017.

_____, Alex Sandro Lial. A unidade gestora do RPPS e o descumprimento do disposto no §20 do art. 40 da Constituição Federal de 1988. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 21, n. 4613, 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/46462>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

SUETH, José Candido Rifan et al. **A Trajetória de 100 anos dos Eternos Titãs: da escola de aprendizes artífices ao Instituto Federal**. Vitória; Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

ZANELLI, José Carlos. Aposentadoria: percepções dos servidores da Universidade Federal de Santa Catarina. In: XVIII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Curitiba, **Anais do ENANPAD**, v.10, p.26-45, 1994.

_____. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, UFSC, Florianópolis, n.5, p.157-176, 2000. Edição temática.

_____. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v.12, n.3, p.329-340, set./dez. 2012.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal. **Programa de Preparação para Aposentadoria**. Florianópolis: Editora Insular, 1996.

REFERÊNCIAS LEGISLATIVAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. Atividade Legislativa. Projetos de Lei e outras proposições. **PEC 287/2016**. Apresentação à Câmara dos Deputados em 05 dez. 2016a. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>>. Acesso em: 30 de junho de 2017.

_____. Câmara dos Deputados. Consultoria de Orçamento e Fiscalização Financeira. **Nota Técnica nº 2/2017**. Ministério da Educação: Despesas Autorizadas para 2017. Fev. 2017. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/orcamento-da-uniao/estudos/2017/nt02-2017-ministerio-da-educacao-despesas-autorizadas-para-2017>>. Acesso em: 20 de junho de 2017.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, ed.191-A, 05 out. 1988. Seção 1, p.1-26. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 31 out. 2015.

_____. Constituição (1988). Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, ed.241-E, 16 dez. 1998a. Seção 1, p.1-2. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm>. Acesso em: 31 out. 2015.

_____. Constituição (1988). 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. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, ed.254, 31 dez. 2003a. Seção 1, p.1-3. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>. Acesso em: 31 out. 2015.

_____. Constituição (1988). 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. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, ed.128, 06 jul. 2005a. Seção 1, p.1. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc47.htm>. Acesso em: 01 nov. 2015.

_____. Constituição (1988). Emenda constitucional nº 88, de 7 de maio de 2015. Altera o art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, e acrescenta dispositivo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, ed.86, 08 mai. 2015. Seção 1, p.2. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc88.htm>. Acesso em: 31 out. 2015.

_____. Constituição (1988). Emenda constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, ed.241, 16 dez. 2016b. Seção 1, p.2-3. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm. Acesso em: 21 jun. 2017.

_____. Decreto nº 9.912-A de 26 de março de 1888. Reforma os Correios do Imperio. **Coleção de Leis do Império do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, 31 dez. 1888. p.345. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/legislacao/ListaTextoSigen.action?norma=417768&id=14378234&idBinario=15776476&mime=application/rtf>. Acesso em: 11 jul. 2017.

_____. Decreto nº 7.566 de 23 de setembro de 1909. Cria nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, ed.226, 26 set. 1909. Seção 1, p.6975-6976. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 05 out. 2015.

_____. 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. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, ed.86, 13 abr. 1923. Seção 1, p.10859. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>. Acesso em: 25 nov. 2015.

_____. Decreto nº 19.402 de 14 de novembro de 1930. Cria uma Secretária de Estado com a denominação de Ministério dos Negócios da Educação e Saúde Pública. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, ed.277, 18 nov. 1930. Seção 1, p.20883-20884. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19402-14-novembro-1930-515729-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Decreto nº 20.465 de 1º de outubro de 1931. Reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, ed.233, 03 out. 1931. Seção 1, p.15578-15585. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20465-1-outubro-1931-500674-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 03 dez. 2015.

_____. Decreto nº 48.959-A de 19 de setembro de 1960. Aprova o Regulamento Geral da Previdência Social. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, ed.223, 29 set. 1960. Seção 1, p.13133-13159. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-48959-a-19-setembro-1960-388618-publicacaooriginal-55563-pe.html>. Acesso em: 20 dez. 2015.

_____. Decreto [sn] de 22 de março de 1999. Dispõe sobre a implantação do Centro Federal de Educação Tecnológica do Espírito Santo. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, ed.55. 23 mar. 1999. Seção 1, p.3. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/dnn/Anterior%20a%202000/1999/Dnn7984.htm>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Decreto nº 5.224 de 01 de outubro de 2004. Dispõe sobre a organização dos Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, ed.191, 04 out. 2004a. Seção 1, p.3-5. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5224.htm>. Acesso em: 07 nov. 2015.

_____. Decreto-Lei nº 4.073 de 30 de janeiro de 1942. Lei orgânica do ensino industrial. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, ed.33, 09 fev. 1942. Seção 1, p.1997-2002. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4073-30-janeiro-1942-414503-norma-pe.html>>. Acesso em: 29 nov. 2015.

_____. Decreto-Lei nº 4.127 de 25 de fevereiro de 1942. Estabelece as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, ed.48, 27 fev. 1942. Seção 1, p.2957-2958. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4127-25-fevereiro-1942-414123-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 13 nov. 2015.

_____. 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. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, ed.219, 22 nov. 1966. Seção 1, p.13523-13524. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0072.htm>. Acesso em: 19 nov. 2015.

_____. Lei nº 378 de 13 de janeiro de 1937. Dá nova organização ao Ministério da Educação e Saúde Pública. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Legislativo, Rio de Janeiro, ed.12, 15 jan. 1937. Seção 1, p.1210-1216. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-378-13-janeiro-1937-398059-norma-pl.html>>. Acesso em: 13 nov. 2015.

_____. Lei nº 3.807 de 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Legislativo, Rio de Janeiro, ed.204, 05 set. 1960. Seção 1, p.12157-12165. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L3807.htm>. Acesso em: 30 nov. 2015.

_____. Lei nº 4.759 de 20 de agosto de 1965. Dispõe sobre a denominação e qualificação das Universidades e Escolas Técnicas Federais. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, ed.161, 24 ago. 1965. Seção 1, p.8554. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4759-20-agosto-1965-368906-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 14 nov. 2015.

_____. 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. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, ed.237, 12 dez. 1990. Seção 1, p.23935-23946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, ed.3, 05 jan. 1994. Seção 1, p.77-79. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1994/lei-8842-4-janeiro-1994-372578-norma-pl.html>>. Acesso em: 28 nov. 2015.

_____. Lei nº 8.948 de 08 de dezembro de 1994. Dispõe sobre a instituição do Sistema Nacional de Educação Tecnológica e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, ed.233, 09 dez. 1994. Seção 1, p.18882. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8948.htm>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. 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. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, ed.228-A, 28 nov. 1998b. Seção 1, p.1-2. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1998/lei-9717-27-novembro-1998-372123-norma-pl.html>>. Acesso em: 06 dez. 2015.

_____. Lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, ed.192, 03 out. 2003b. Seção 1, p.1-6. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741.htm>. Acesso em: 17 nov. 2015.

_____. Lei nº 10.887 de 18 de junho de 2004. Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis nos 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, ed.192, 21 jun. 2004b. Seção 1, p.1-6. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.887.htm>. Acesso em: 17 nov. 2015.

_____. Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, ed.9, 13 jan. 2005b. Seção 1, p.1-10. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em: 18 nov. 2015.

_____. Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, ed.253, 30 dez. 2008. Seção 1, p.1-3. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm>. Acesso em: 31 mai. 2015.

_____. Lei nº 13.414 de 10 de janeiro de 2017. Estima a receita e fixa a despesa da União para o exercício financeiro de 2017. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília,

ed.8, 11 jan. 2017. Seção 1, p.1-3. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13414.htm>. Acesso em: 13 mai. 2017.

_____. Medida Provisória nº 167 de 19 de fevereiro de 2004. Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis nos 9.717, de 27 de novembro de 1998, 9.783, de 28 de janeiro de 1999, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, ed.36, 20 fev. 2004c. Seção 1, p.1-2. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/Mpv/167.htm>. Acesso em: 31 mai. 2017.

_____. Ministério da Educação. Fundação CAPES. **Mestrado Profissional: o que é?** Publicado em 01 abr. 2014. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/avaliacao/sobre-a-avaliacao/mestrado-profissional-o-que-e>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

_____. Ministério da Educação. Portaria nº 67 de 06 de fevereiro de 1987. **Diário Oficial da União**, Poder Legislativo, Brasília, ed.27, 10 fev. 1987. Seção 1, p.2062.

_____. Ministério da Fazenda. Secretaria da Previdência. **Regime Próprio de Previdência – Perguntas e Respostas**. Publicado em 01 ago. 2016c. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/perguntas-frequentes/regime-proprio-de-previdencia-perguntas-e-respostas/>>. Acesso em: 29 mai. 2017.

_____. Portaria Normativa nº 17 de 28 de dezembro de 2009. Dispõe sobre o mestrado profissional no âmbito da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, ed.248, 29 dez. 2009. Seção 1, p.20-21.

_____. Senado Federal. Glossário Legislativo. Definição de Emenda Constitucional. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/emenda-constitucional>>. Acesso em: 27 de junho de 2017.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Resolução nº 510 de 7 de abril de 2016. **Diário Oficial da União**, Brasília, ed.98, 24 mai. 2016. Seção 1, p.44-46.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Plano de Desenvolvimento Institucional 2014-2019. Vitória: Ifes, 2014. Disponível em: <<http://www.ifes.edu.br/institucional/766-pdi-do-ifes>>. Acesso em: 07 nov. 2015.

INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO. Regimento Interno dos *Campi* do Ifes. Vitória: Ifes, 2016. Disponível em: <<https://www.ifes.edu.br/documentos-institucionais/16575-regimento-interno-dos-campi-do-ifes>>. Acesso em: 14 fev. 2017.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS. Regimento Interno da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Lavras: UFLA, 2012. Disponível em: <http://www.ufla.br/documentos/arquivos/034_17052012.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2017.

APÊNDICE A

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Entrevista)

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “Pré-aposentadoria: expectativas dos técnico-administrativos em educação do Instituto Federal do Espírito Santo”. O estudo está sendo realizado no *Campus* Vitória, pertencente ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo (Ifes) e por isto você está recebendo este convite. O objetivo desta pesquisa é identificar nos técnico-administrativos em educação em fase de pré-aposentadoria do *Campus* Vitória do Ifes suas expectativas perante a fase da vida que se aproxima: a aposentadoria. Sua participação não é obrigatória, será anônima e, caso não se sinta à vontade em responder a entrevista, não há a necessidade de justificar sua decisão. Tal decisão não irá interferir na sua vida profissional dentro do Ifes. Caso você decida integrar este estudo, você participará de uma entrevista individual. Utilizaremos sua entrevista como parte do objeto de pesquisa. Todas as entrevistas serão gravadas em áudio. As entrevistas serão transcritas, serão marcadas com um número de identificação durante a transcrição e seu nome não será utilizado. As transcrições das entrevistas serão utilizadas somente para coleta de dados. Se você não quiser ser gravado em áudio, você não poderá participar deste estudo. Os benefícios relacionados com a sua participação são o aprofundamento do conhecimento sobre as questões que envolvem a percepção dos servidores técnico-administrativo em educação em fase de pré-aposentadoria diante da aposentação. Os riscos envolvidos em sua participação são o constrangimento ou desconforto ao responder as perguntas. Assim, você pode escolher não responder quaisquer perguntas que o façam sentir-se incomodado.

Ratificamos que nem o seu nome nem o cargo que você ocupa constarão no texto da pesquisa, bem como em nenhum formulário a ser preenchido por nós. Nenhuma publicação partindo destas entrevistas revelará os nomes ou cargos de quaisquer participantes da pesquisa. Sem seu consentimento escrito, os pesquisadores não poderão divulgar absolutamente nenhum dado da entrevista.

Caso tenha entendido os objetivos, riscos e benefícios de sua participação e concorde em fazer parte do estudo, marque a caixa abaixo “**Eu concordo em participar desta pesquisa**” e preencha com seus dados pessoais.

Pesquisadora Responsável: Vanessa Alessandra Parreira
Telefone da pesquisadora: (27) 9.8132-8181
E-mail particular da pesquisadora: valessandra.parreira@gmail.com
E-mail institucional da pesquisadora: vanessap@ifes.edu.br
Endereço Institucional: Avenida Vitória, 1729 – Jucutuquara – Vitória-ES – CEP: 29.040-780

Nome da Instituição da Pesquisadora:
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo em parceria com a Universidade Federal do Espírito Santo.

() Eu concordo em participar desta entrevista.

Nome completo: _____

Assinatura: _____

Data: _____ Telefone de contato _____

Assinatura (Pesquisador): _____

Nome: _____

Data: _____

APÊNDICE B

O Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) apresentado aqui é produto técnico resultante desta dissertação; é a nossa proposta de intervenção para o problema existente no *Campus* Vitória-Ifes. As medidas que sugerimos estão listadas abaixo, divididas por grupos de atuação, e, a nosso ver, muitas podem ser iniciadas em caráter imediato, isto é, em curto prazo, dependendo, somente, do diálogo da CCB com os setores adjacentes. Outras necessitarão de um tempo maior para se tornarem realidade:

Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)

Grupo Prazo	CCB	Diretoria Geral	Servidores em fase de PA
60 dias	Formatação do projeto, preparação do material e apresentação da proposta de implantação do PPA à Diretoria Geral do <i>Campus</i> Vitória a fim de sensibilizar a instituição		
90 dias		Análise e aprovação por parte da Diretoria Geral do Campus	
15 dias	Escolha dos facilitadores		
15 dias	Realização de mapeamento de quem são os servidores em fase de PA	Escolha da equipe e publicação de ato normativo interno de constituição da comissão que será responsável pelo andamento do projeto	

Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)

Grupo Prazo	CCB	Diretoria Geral	Servidores em fase de PA
15 dias			Solicitação do comparecimento à CCB do servidor em fase de PA para demonstração da contagem do seu tempo de contribuição e explicação sobre as regras de aposentadoria cujos requisitos o servidor já tenha preenchido ou está em vias de preencher; sensibilização e inscrição do servidor em PA para participação no PPA
15 dias		Divulgação da realização do PPA nos canais de comunicação institucionais	

Realização do PPA

1º dia	<p style="text-align: center;">1ª etapa Local: Miniauditório do <i>Campus</i> Vitória</p> <p style="text-align: center;">Nesta etapa, o foco é legislação, todos os assuntos abordados aqui têm amparo legal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Histórico da aposentadoria • Legislação previdenciária • Forma de contagem dos requisitos (tempo de contribuição, idade, cargo, carreira, serviço público) • Tipos de aposentadoria • Tipos de reajuste • Forma de cálculo dos proventos de aposentadoria • Abono de permanência • Rubricas de rendimentos que serão excluídas no contracheque do aposentado • Diferenças de contagem de tempo de contribuição nas aposentadorias especiais (docente) • Pedágios: alteração carga horária, afastamento para participar programa pós-graduação stricto sensu, entre outros • Cálculo do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) • Cálculo da Contribuição para o Plano de Seguridade Social (CPSS) • Informações sobre protocolização do processo de aposentadoria • Trâmite do processo até a publicação da portaria de aposentação no Diário Oficial da União • Informações sobre a atuação dos órgãos de controle sobre o ato de aposentadoria • Acertos financeiros no contracheque na transformação da condição de ativo para a condição de aposentado • Recadastramento anual (também chamado de prova de vida) • Necessidade de manter dados pessoais atualizados junto à CCB • Informações sobre o auxílio-saúde • Ao final, será aberto espaço para perguntas
--------	---

2ª etapa		
Local: Miniauditório do <i>Campus</i> Vitória		
2º dia	<p>Tarefas</p> <p>Manhã</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apresentação do PPA • Apresentação da comissão e facilitadores • Dinâmica (objetivo: descontração) • Projeção do documentário Envelhescência (84 minutos) • Debate sobre o documentário <p>Tarde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relatos por parte de servidores já aposentados, de como estão vivendo o pós-aposentadoria e posterior debate entre os servidores em PA e os aposentados • Convite aos servidores em PA para construírem um planejamento de vida para o pós-aposentadoria. Esse planejamento escrito será recolhido pelos facilitadores e guardado para a realização de outra atividade no final do seminário 	<p>Materiais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Projetor • Quadro branco • Pincéis para quadro branco • DVD do documentário Envelhescência • Folhas de papel branco • Canetas
3º dia	<p>Tarefas</p> <p>Manhã</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palestra com facilitador da área de Medicina ou área afim com o tema “Como encarar a Menopausa e a Andropausa” • Palestra com facilitador da área de Medicina ou área afim com o tema “Cuidados com a saúde na terceira idade” <p>Tarde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palestra com facilitador da área de Psicologia ou área afim com o tema “O resgate da intimidade com o cônjuge” • Palestra com facilitador da área de Psicologia ou área afim com o tema “Utilizando a inteligência emocional como ferramenta de aceitação da vida e da própria trajetória” 	<p>Materiais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Projetor • Quadro branco • Pincéis para quadro branco

4º dia	<p style="text-align: center;">Tarefas</p> <p>Manhã</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palestra com facilitador da área de Economia ou área afim com o tema “Planejamento Financeiro - Dicas para organizar sua vida financeira” • Palestra com facilitador da área de Geriatria ou área afim com o tema “Como encarar o envelhecimento?” <p>Tarde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palestra com facilitador da área de Educação Física ou área afim com o tema “A prática de atividade física na terceira idade” • Palestra com facilitador da área de Nutrição ou área afim com o tema “Alimentação na Terceira Idade” 	<p style="text-align: center;">Materiais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Projetor • Quadro branco • Pincéis para quadro branco
5º dia	<p style="text-align: center;">Tarefas</p> <p>Manhã</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palestra com facilitador da área de Psicologia ou área afim com o tema “Resgate da Vida Social” • Palestra com facilitador da área de Psicologia ou área afim com o tema “Como lidar com os sentimentos trazidos pela Síndrome do Ninho Vazio” <p>Tarde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entregar a cada participante o planejamento que construíram no início da 2ª etapa do seminário. Entregar caneta e nova folha de papel e solicitar que pensem se, depois de todas as palestras assistidas, mudariam alguma coisa no planejamento inicial e porquê. Ao final, os servidores irão apresentar seus planejamentos para os outros colegas • Sugestão de filmes para assistir em casa, com a família: “Gracie and Frankie”, “Chega de Saudade” e “Antes de Partir” 	<p style="text-align: center;">Materiais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computador • Projetor • Quadro branco • Pincéis para quadro branco • Folhas de papel branco • Canetas