



Universidade de Brasília  
Faculdade UnB Planaltina - FUP  
Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública - PPGP

**RICARDO FREITAS DA SILVA**

Brasília-DF

2022

**RICARDO FREITAS DA SILVA**

*“Agora eu vou cuidar de mim”*: Avaliação do planejamento como fator de risco e de proteção para a aposentadoria de servidores públicos federais.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública para conclusão de curso de Mestrado Profissional em Gestão Pública da Universidade de Brasília no campus de Planaltina, como requisito para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof. Dra. Annita Calmon

Brasília-DF

2022

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

FFFSS58  
6? Freitas, Ricardo  
"Agora eu vou cuidar de mim": Avaliação do planejamento  
como fator de risco e de proteção para a aposentadoria de  
servidores públicos federais. / Ricardo Freitas;  
orientador Annita Calmon. -- Brasília, 2022.  
78 p.

Monografia (Especialização - GESTão Pública) --  
Universidade de Brasília, 2022.

1. Preparação para aposentadoria. 2. Planejamento para  
aposentadoria. 3. Transferências intertemporais. 4. Teoria  
da continuidade. I. Calmon, Annita, orient. II. Título.

RICARDO FREITAS DA SILVA

*“Agora eu vou cuidar de mim”*: Avaliação do planejamento como fator de risco e de proteção para a aposentadoria de servidores públicos federais.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dra. Maria Júlia Pantoja – PPGP/FUP/UnB

---

Prof. Dra. Juliana Seidl – Membro Externo (Longeva)

---

Prof. Dra. Annita Calmon – PPGP/FUP/UnB

Brasília 7 de março de 2022

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Modelo teórico de preditores de percepções de aposentadoria forçada.....	28
Figura 2 – Resumo dos principais pontos de decisão no processo de aposentadoria.....	37
Figura 3 – Bases estruturantes da pesquisa.....	37
Figura 4 – Jornada epistemológica.....	42
Figura 5 – Estratégia de divulgação do curso.....	45

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 – Demonstrativo de fatores proteção/risco na adaptação à aposentadoria.....	28
Quadro 2 – Caracterização dos participantes.....	43
Quadro 3 – Categoria: ocupação do tempo livre.....	51
Quadro 4 – Categoria: Planejamento e preocupações com o futuro.....	52
Quadro 5 – Categoria: A despedida do cargo público e motivos para aposentar-se.....	52
Quadro 6 – Verbalizações dos participantes.....	53

## **LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1 - Evolução dos servidores em abono de permanência.....	33
--	----

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Análise de Conteúdo
CID	Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde
EDPA	Educação para Aposentadoria
EMCTA	Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria
GSOEP	Painel Socioeconômico Alemão
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MIInfra	Ministério da Infraestrutura
OMS	Organização Mundial da Saúde
PASS	Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal
PPA	Programas de Preparação para Aposentadoria
SHARE	Pesquisa sobre Saúde, Envelhecimento e Aposentadoria na Europa
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal

## **AGRADECIMENTOS**

Chego ao final dessa jornada ou, quem sabe, o início de uma próxima empreitada de pesquisa com a convicção de que não caminhei sozinho. Se a titulação acadêmica equivale a uma conquista, eu gostaria de convidar, institucionalmente, o Ministério da Infraestrutura a levantar uma das alças desse troféu comigo, representado pelos alunos da primeira turma do curso de preparação para aposentadoria e pelos servidores João Tarcísio, Eduardo Felizola e Jane Damasceno, líderes das equipes de Gestão de Pessoas que me apoiaram incondicionalmente na realização deste projeto.

Agradeço aos professores do curso de mestrado profissional em Gestão Pública da Universidade de Brasília pela oportunidade e trocas de experiências; em especial, à Professora Doutora Annita Calmon por me orientar neste caminho científico. Ainda, agradeço aos profissionais de Gestão de Pessoas do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE – meu órgão de origem, por me proporcionarem o ingresso no curso de especialização. A todos esses profissionais, convido-os a segurar firme a outra alça deste prêmio.

Pegando pela base, convido Aline Ferrari de Miranda Freitas, minha esposa, amiga e revisora, representando nossa família e filhos, Cássia e Felipe, nossos pais, Humberto e Sirlei, Beatriz e Zorinho (em memória), irmãos e amigos, a levantar o mais alto que pudermos esta realização: nós conseguimos!

*Naquele lugar, naquele local  
Era lindo o seu olhar  
Eu te avistei, foi fenomenal  
**Houve uma chance** de falar*

*Gostei de você, quero te alcançar  
Tem um ímã que fez eu me hospedar  
Nossas emoções eram ilícitas  
Que, apesar das vibrações  
Proibia o amor em nossos corações*

*Ziguezagueei no vira, virou  
Você quis me dar as mãos, não alcançou  
Bem que eu tentei, algo atrapalhou  
A distância não deixou*

*Foi com muita fé nessa ilustração  
Que eu não dei bola para a ilusão  
Homem e mulher, vira em inversão  
Bate forte o coração*

*Tumultuado, o palco quase caiu  
Eu **desditoso** e você se distraiu  
Quando estendi as mãos pra poder te segurar  
Já arranhado, e toda hora vinha uma  
A impressão que o palco era de espuma  
Você tentou chegar, não deu pra me tocar*

*Nosso sonho não vai terminar  
Desse jeito que você faz  
Se o destino **adjudicar**  
Esse amor poderá ser capaz, gatinha!  
Nosso sonho não vai terminar  
Desse jeito que você faz (...)*

Claudinho e Buchecha, Nosso sonho (1996).



## RESUMO

O envelhecimento da população ativa atrai os olhares e atenções de gestores e formuladores de políticas públicas em solo pátrio e ao redor do mundo. A revolução da longevidade é indicador de melhoria na saúde global dos indivíduos, tanto nos países desenvolvidos como nos em desenvolvimento. Com mais anos de vida, também aumentam os anos de continuidade dos trabalhadores nas esferas pública e privada; inclusive aposentadorias. No caso do servidor público federal no Brasil, o abono de permanência é um importante incentivo para a continuidade laboral, mas finito. Logo, faz-se necessário identificar como servidores planejam a aposentadoria enquanto estão no exercício profissional. Assim, esta pesquisa tem por objetivo analisar a influência do planejamento como fator de proteção, quando observado, ou de risco, quando ignorado, em termos de preparação para a aposentadoria. O método de pesquisa é caracterizado pela utilização de uma abordagem qualitativa. Realizaram-se grupos focais dentro de um curso de preparação para aposentadoria o qual favoreceu a coleta de dados utilizados na análise dos conteúdos extraídos das verbalizações dos participantes da capacitação. Os resultados dessa pesquisa sinalizam o excesso de preocupação dos servidores com a situação financeira após a aposentadoria, perdurando a permanência de muitos daqueles no trabalho apesar do preenchimento dos requisitos para se aposentar. Ainda, verifica-se a urgência da disseminação de ações de educação para aposentadoria para que os servidores, em todas as fases de suas respectivas carreiras, antecipem o planejamento para o desligamento do trabalho antes mesmo da tomada de decisão por se aposentar.

**Palavras-chave:** preparação para aposentadoria; planejamento para aposentadoria; transferências intertemporais; teoria da continuidade.

## ABSTRACT

The aging of the working population attracts the eyes and attention of managers and public policy makers at homeland and around the world. The longevity revolution is an indicator of improvement in the global health of individuals, both in developed and developing countries. With more years of life, the years of continuity of workers in the public and private spheres also increase; including pensions. In the case of the federal public servant in Brazil, the permanence allowance is an important incentive for continuing work, but it is finite. Therefore, it is necessary to identify how civil servants plan their retirement while they are working. Thus, this research aims to analyze the influence of planning as a protective factor, when observed, or a risk factor, when ignored, in terms of preparation for retirement. The research method is characterized by the use of a qualitative approach. Focus groups were held within a retirement preparation course which favored the collection of data used in the analysis of the contents extracted from the verbalizations of the training participants. The results of this research indicate the excessive concern of civil servants with the financial situation after retirement, with many of those remaining at work despite fulfilling the requirements to retire. Furthermore, there is an urgent need to disseminate education actions for retirement so that civil servants, at all stages of their respective careers, anticipate planning for leaving work even before the decision to retire.

**Keywords:** Retirement preparation; planning for Retirement; intertemporal transfers; continuity theory.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO .....	16
2.1. Fatores de risco ou proteção na aposentadoria.....	17
2.2. Abono de permanência.....	31
2.3. Planejamento para aposentadoria: quando devo começar? .....	34
2.4. O Programa de Preparação para Aposentadoria.....	38
3 MÉTODO .....	41
3.1. Caracterização dos participantes dos grupos focais.....	42
3.2. Caracterização da organização.....	43
3.3. Procedimento de coleta de dados .....	44
3.4. Grupo focal.....	46
3.5. Observador como participante.....	48
3.6. Instrumento de coleta de dados.....	49
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES. ....	49
4.1. Análise de conteúdo.....	49
4.1.1. Apresentação dos resultados.....	51
4.2. Análise dos dados por categorias.....	55
4.2.1. Ocupação do tempo livre na aposentadoria.....	55
4.2.2. Planejamento e preocupação com o futuro.....	58
4.2.3. A despedida do cargo público e motivos para aposentar-se.....	61
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	63
AGENDA.....	66
REFERÊNCIAS.....	67
APÊNDICES.....	73

## 1. INTRODUÇÃO

O preenchimento dos requisitos para a opção pela aposentadoria no serviço público federal é contrabalanceado por reflexões sobre a necessidade de ajuste financeiro com a perda de gratificações, o sentimento negativo associado à condição de aposentado, a identificação com o trabalho ou o medo do futuro e a imensidão de novas possibilidades na vida não necessariamente ligadas ao trabalho remunerado; tais fatores, alinhados a outras perspectivas, corroboram para aqueles postergarem a tomada de decisão pela aposentadoria por um longo período. Por outro lado, pesquisas constataam que o planejamento da aposentadoria pode contribuir de forma a prevenir problemas de saúde, ampliar a segurança financeira, bem como ressignificar as expectativas com o porvir. Em novembro de 2019, quando a Emenda Constitucional nº 103 alterou o sistema de previdência social e estabeleceu novas regras de transição para aposentadoria, aproximadamente 90 mil desses servidores preenchiam os requisitos para se aposentar voluntariamente, mas continuavam trabalhando. Nesse contexto, a presente dissertação tem por objeto de pesquisa o planejamento para a aposentadoria como fator de risco, quando ignorado, ou de proteção, quando praticado, em adaptação à aposentadoria de servidores públicos federais.

Interessadas em investigar o fenômeno por meio do qual as pessoas continuam trabalhando quando reúnem os requisitos para aposentar, duas pesquisadoras contaram com a participação de 511 trabalhadores num estudo para validar a Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA); as dimensões mais relevantes identificadas foram o relacionamento com a organização e os relacionamentos no trabalho (SOUZA; FRANÇA, 2020).

Se o curso da vida laboral do servidor não for interrompido por uma patologia, perda da capacidade funcional ou morte, o servidor daquela estatística apresentada no primeiro parágrafo será aposentado pela regra geral. A aposentadoria compulsória no serviço público ocorre com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 70 anos de idade ou aos 75,

na forma de Lei Complementar, nos termos do § 1º do inciso II do Art. 40 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

Com o elevado contingente de servidores idosos, no curto prazo, vislumbra-se o aumento de concessões de aposentadorias impactando as contas públicas já pressionadas pelo déficit previdenciário no Brasil; tal realidade aponta para a importância dos aspectos preparatórios para essa nova fase da vida do servidor, haja vista as perdas salariais traduzidas na retirada de gratificações e benefícios do contracheque.

Essa pesquisa, de natureza qualitativa e exploratória, busca compreender como as escolhas intertemporais influenciam o planejamento na construção da realidade, das atitudes e das práticas cotidianas de servidores participantes de um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) ante a realização de atividades vivenciais relacionadas aos grupos de fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria em um grupo de servidores prioritariamente em abono de permanência no Ministério da Infraestrutura.

Para a consecução desse objetivo, realizou-se revisão integrada das literaturas nacional e internacional sobre os fatores de risco e de proteção para a vivência de uma aposentadoria saudável e aplicou-se a metodologia de entrevistas em grupos focais com servidores públicos que participaram da primeira turma do PPA do Ministério da Infraestrutura.

Em 2021, a população brasileira ultrapassa os 213 milhões de habitantes. O tempo médio para o aumento da população é de 21 segundos, de acordo com os dados da projeção da população do Brasil disponível no portal do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021). A faixa economicamente ativa alcança 64,69% da população; percebe-se que o intervalo de idosos, pessoas com idade acima dos 60 anos (14,66%), está bem próxima daqueles indivíduos incapazes ou relativamente capazes para exercer os atos da vida civil (10,56%), ou seja, “A onda cinza chegou”<sup>1</sup> (SEIDL et al., 2021). De acordo com uma pesquisa desenvolvida pela Organização Mundial da Saúde - OMS, 2002, estima-se que em 2025 mais de um bilhão de pessoas alcancem os sessenta anos de idade ou mais; ainda no mesmo trabalho, presume-se que o Brasil ocupará o patamar de sexto país do mundo em número de idosos, como apontam Leandro-França, Murta e Inglesias (2014).

---

<sup>1</sup> *The gray Tsunami has already arrived* (original em inglês, tradução minha).

Embora a longevidade possa ser interpretada em termos de avanços da medicina, como descoberta de medicamentos e cura de doenças associados à melhoria nas condições de vida, também começaram a surgir externalidades combinadas à condição de idoso com a chegada da aposentadoria. Se as pessoas envelhecerão, faz-se necessário refletir sobre a qualidade dos anos vividos a mais, não só a quantidade.

Um exemplo de externalidade que tem dividido a opinião de especialistas e pesquisadores é a Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID), elaborada e prestes a ser publicada. Na 11ª versão entrará em vigor o código MG2A a partir de primeiro de janeiro de 2022, a velhice será considerada uma doença; essa decisão da OMS repercutirá em diversos setores, além de contribuir na perpetuação do ageísmo, previsto no inciso III do Art. 3º da Portaria n. 12 de 20 de novembro de 2018, o mais recente normativo que estabelece as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal (BRASIL, 2018)

A literatura sobre a importância da preparação para a aposentadoria dos trabalhadores é amplamente pesquisada por psicólogos e, recentemente, tem recebido atenção de outras áreas do saber, como o direito, focado na proteção do idoso, a economia, em termos microeconômicos e a gestão pública, em termos de eficiência estatal. Segundo Leandro-França (2016), merecem destaque as normatizações nacionais que orientam a implementação de programas de preparação para aposentadoria: a Política Nacional do Idoso, o Estatuto do Idoso e a Política de Atenção à Saúde e Segurança no Trabalho do Servidor Público Federal – PASS.

Com o envelhecimento da população, também aumentou o contingente de pessoas trabalhando, mas com idade para aposentar. Prova disso são os dados disponíveis no Portal Brasileiro de Dados Abertos que apontam para a existência de 89.329 servidores cumprindo abono de permanência<sup>2</sup> no serviço público federal em novembro de 2019, no mês da votação da Reforma da Previdência. O abono de permanência é o reembolso da contribuição previdenciária devida ao servidor público que esteja em condição de se aposentar voluntariamente, mas opte por continuar em atividade.

---

<sup>2</sup> Disponível em: <<http://dados.gov.br/dataset/gastos-pessoal-abono-permanencia>>. Acesso em: 23 jan. 2021.

Pelo exposto, percebe-se o aumento considerável na atenção dos pesquisadores sobre as modalidades de preparação/educação para aposentadoria, principalmente sobre as intervenções de longa duração (LEANDRO-FRANÇA, 2016, JEX; GROSCH, 2013). No contexto norte americano, os *Baby Boomers* pouparam pouco para se aposentar; os *Baby Boomers* mais jovens, menos ainda (JACOBS-LAWSON; HERSHEYB, 2005).

O argumento da necessidade de complementação da renda familiar é lugar comum de fala nos estudos sobre a decisão de postergar a aposentadoria, tanto para o servidor público quanto para o trabalhador da iniciativa privada. Seidl et al. (2018) realizaram uma atividade vivencial com um grupo de oito pessoas, sendo cinco mulheres e três homens, que sinalizou a importância da diversificação de papéis no momento presente de forma que as pessoas se sintam confortáveis no desempenho de novas condutas sociais após a aposentadoria. Na experiência, evidenciou-se a elevada intensidade que o papel profissional exercia na vida de um dos participantes. Na mesma linha de raciocínio, a pesquisa de Pires et al. (2013) aponta que a permanência no mundo do trabalho contribui para aumentar o bem-estar dos idosos ao permitir-lhes sentirem-se participativos e competentes. A literatura aponta que a autonomia financeira possui lugar de destaque na aposentadoria, principalmente no caso do serviço público em relação à iniciativa privada, mas não é o único (NOONE; ALPASS; STEPHENS, 2010, LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2014, DUARTE; MELO-SILVA, 2009, ANDRADE et al., 2017, MARRA et al., 2011, TOPA; HERRADOR-ALCAIDE, 2016).

Embora a aposentadoria seja um assunto das pautas fiscais e econômicas, ocupando lugar de destaque nos contextos político e econômico, a abordagem da aposentadoria como tomada de decisão pressupõe que os trabalhadores mais velhos avaliem a utilidade de se aposentarem (BOEHS, 2017). A demora para a tomada de decisão não está diretamente correlacionada à exaustão do planejamento; neste sentido, Bonsang e Klein<sup>3</sup> citados por Boehs (2017) realizaram descobertas em estudo a partir das medidas de bem-estar disponíveis no

---

<sup>3</sup> BONSANG, Eric; KLEIN, Tobias J. Retirement and subjective well-being. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 83, n. 3, p. 311-329, 2012.

Painel Socioeconômico Alemão (GSOEP) e sinalizam, de forma geral, para o efeito negativo da aposentadoria involuntária.

Leandro-França, Murta e Iglesias (2014) indicam que problemas no planejamento para aposentadoria está entre os fatores determinantes para o suicídio entre idosos brasileiros. Leandro-França, Seidl e Murta (2015) realizaram intervenção breve em grupo de 10 servidoras públicas como estratégia para investigar mudanças nos comportamentos daquelas sobre planejamento para aposentadoria. Dados analisados pelas pesquisadoras indicam que o planejamento favoreceu mudanças cognitivas, motivacionais e comportamentais, com destaque para os estágios de ação e manutenção da saúde, da rede social e da ocupação.

Como se pode observar, o planejamento tem notória importância em termos de preparação para aposentadoria, no entanto, quase noventa mil servidores públicos federais tendem a se aposentar pelo limite da idade pois, mesmo cumprindo todos os requisitos legais para a aposentadoria voluntária, continuam em exercício. Como proposta para solução deste problema, a pesquisa visa, a partir de evidências empíricas capturadas no desenrolar do programa de preparação para aposentadoria, responder a seguinte questão:

Como o planejamento contribui para proteção na adaptação à aposentadoria?

A intersecção de lentes teóricas debruçadas nesta pesquisa defende a proposição de que o planejamento contribui para reduzir o impacto sobre os fatores de risco e potencializar os de proteção na adaptação à aposentadoria, evidenciados dentro do programa de preparação para aposentadoria.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Este capítulo é baseado na revisão sistemática de literatura feita a partir da busca e seleção de documentos científicos em cinco bases. A primeira, o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), o qual contempla os seguintes repositórios: Scopus (Elsevier), OneFile (GALE), SciELO (CrossRef), SciELO Brazil, SciELO Public Health e Oxford Journals (Oxford University Press); a segunda, a base da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD); a terceira JSTOR; e a quarta Periódicos



Eletrônicos em Psicologia (Pepsic). Na última base de dados, Google Scholar, foram selecionados artigos derivados de revisão assistemática de literatura. Tais artigos ora foram citados nas referências da revisão sistemática, ora foram selecionados dentre aqueles relacionados na base de dados.

A seleção dos documentos deu preferência para periódicos avaliados por pares nos últimos 10 anos. O recorte temporal inserido nas pesquisas levou em consideração estudos mais recentes sobre o tema. O intuito foi o de obter o maior alcance de artigos científicos que abordassem o tema Preparação para Aposentadoria no Setor Público em todas as bases.

O referencial teórico desta pesquisa se subdivide em quatro seções. A primeira apresenta os fatores de risco ou proteção na aposentadoria: breve histórico, conceitos e diretrizes relacionados aos subgrupos de fatores de risco/proteção à aposentadoria com qualidade de vida evidenciados dentro dos grupos de categorias pessoal, psicossocial e organizacional em preparação para aposentadoria. A segunda seção refere-se ao abono de permanência, sua natureza jurídica e a relação desse instrumento como indutor do adiamento à aposentadoria de servidores públicos federais. A terceira parte apresenta conceito e metodologias sobre as transferências intertemporais, a teoria da continuidade e o planejamento para aposentadoria; a última seção traz estudos empíricos sobre programas de preparação para aposentadoria.

## **2.1. Fatores de risco ou proteção na aposentadoria**

Para Santos *apud* Pereira e Guedes (2012, p. 159), “a dificuldade em se afastar do trabalho vai ser proporcional à centralidade do papel profissional na vida do sujeito e à valorização dada ao status conferido pela identidade institucional”. Se os aumentos de idade, de tempo de serviço e de tempo de contribuição manterão um contingente de servidores públicos por mais tempo trabalhando, pode-se inferir que todo servidor ao cumprir os requisitos para aposentar se afastará das atividades laborais?

Tal premissa não se sustenta na literatura. Sabe-se que o período pré-aposentadoria é permeado de dilemas e significados (FRANÇA; SOARES, 2009); questões de foro íntimo influenciam a escolha pela melhor hora para se aposentar. Quando o indivíduo volta sua

atenção para as perdas vivenciadas, pode não reconhecer os ganhos presentes nesse processo (PISSINATI, 2015, p. 41).

Menezes e França (2012) predizem que fatores como a idade, a percepção do trabalho e a flexibilidade de horário postergam a aposentadoria; no estudo, o único fator apontado como preditor para a aposentadoria definitiva foi a saúde.

Leandro-França e Murta (2014) identificaram 10 fatores de risco e 13 fatores de proteção associados à adaptação à aposentadoria. Declínio da saúde física e problemas de saúde pessoal e familiar, dificuldade de convívio marital, aposentadoria abrupta orbitam a esfera dos fatores de riscos; por seu turno, maior escolaridade, autoeficácia, senso de domínio, locus de controle e atividade voluntária gravitam a esfera dos fatores de proteção.

Tais fatores, quando agrupados em categorias, convergem para os grupos: pessoal, psicossocial e organizacional, observáveis tanto nos riscos quanto nos fatores de proteção. Desta forma, as três categorias supracitadas refletem em profundidade e amplitude os estudos e pesquisas na literatura.

Começando pelo grupo “**Pessoal**”, identifica-se no fator de risco “**Declínio da saúde física e problemas de saúde pessoal e familiar**” o abuso de substâncias causadoras de dependências como o álcool. Marques e Furtado (2004) em revisão de literatura sobre a efetividade e uma discussão sobre as Intervenções Breves no Brasil apontam que o alcoolismo está entre os dez mais importantes problemas de saúde, sendo alvo das ações prioritárias no Programa Nacional de Saúde da Família no país. Como o álcool é uma substância psicoativa capaz de gerar dependência, Martins (2014) analisou o envelhecimento associado ao alcoolismo diante do descaso e angústias sofridas por idosos que encontram no álcool consolo para maus-tratos, abandono.

Outro fator de risco, o mais expoente no estudo da adaptação à aposentadoria, é a “**Escassez e estresse financeiro**”. Em estudo neozelandês, verificou-se que as mulheres têm maior propensão para ter perdas econômicas e piorar o bem-estar na velhice; fatores de gênero como *status* socioeconômico (SES), envolvimento no trabalho e percepções da aposentadoria

têm sido usados para explicar essas diferenças<sup>4</sup> (NOONE; ALPASS; STEPHENS, 2010, p. 717).

Recursos financeiros são identificados como fatores de risco e de proteção. Quando conjugados aos cuidados com a saúde e à prática de atividades físicas, fazer reservas financeiras é condição para projetos pós-aposentadoria (LEANDRO-FRANÇA et al., 2014). Duarte e Melo-Silva (2009) investigaram as expectativas de um grupo de pessoas em situação de aposentadoria. O resultado do estudo longitudinal realizado em dois momentos, com os sujeitos prestes a se aposentar e após um período de aproximadamente 12 meses, evidenciaram-se sentimento de insegurança, decorrente de instabilidade financeira. Para os autores, a população mais envelhecida tem buscado cada vez mais produzir e trabalhar, seja por necessidade financeira ou pela manutenção de um sentido associado ao trabalho na vida das pessoas.

Assim, o futuro incerto (JEX; GROSCH, 2013; JACOBS-LAWSON; HERSHEYB, 2005) vislumbra paulatinamente o futuro financeiro incerto na aposentadoria que, por sua vez, acumulam-se no espectro de instabilidades trazidas pela pré-aposentadoria (DUARTE; MELO-SILVA, 2009). Questões de gênero abrigam-se sob tal tema; Andrade et al. (2017) reconhecem a necessidade de aprofundamento dos resultados da pesquisa realizada sobre o planejamento para aposentadoria e sugerem estudos de planejamento financeiro em configurações familiares monoparentais, como as chefiadas por mulheres.

Finanças saudáveis possuem forte correlação ao bem-estar na aposentadoria. Em estudo realizado com docentes e técnicos administrativos na Universidade Federal de Viçosa/MG, Bressan et al. (2013) identificaram que a segurança financeira prediz a dificuldade na transição para aposentadoria. Assim como as finanças se relacionam ao planejamento, elas também estão intrinsecamente associadas às relações familiares.

Em contraponto, dentro do mesmo grupo tem-se o fator de proteção **“Saúde física e psicológica e planejamento em saúde”**; Pereira et. al. (2016) em revisão de literatura

---

<sup>4</sup> women have been consistently found to be more likely to suffer poverty and poorer well-being in old age (Lee 2003). Gendered factors such as socioeconomic status (SES), work involvement, and perceptions of retirement have been used to explain these differences. (original em inglês, tradução minha).

realizada por meio de um levantamento bibliográfico em bases de dados pesquisaram o envelhecimento saudável a partir das políticas públicas e da socialização do idoso em grupos de convivência. Os pesquisadores relatam em suas conclusões a presença do estado em promover diversas políticas públicas direcionadas à promoção do envelhecimento saudável, bem como importância daqueles espaços para interação social e socialização das emoções entre idosos e aposentados.

No capítulo intitulado “A importância do trabalho e da educação ao longo da vida” encontra-se referência para o fator “**Mudança no Estilo de Vida**” no grupo “**Pessoal**”. Viu-se que em Seidl et al. (2018) o papel do trabalho exerce forte influência na vida dos participantes do estudo; tal assertiva é ratificada por Ashforth (2001) na pesquisa realizada por França e Soares (2009). Elder e Johnson<sup>5</sup> citados por França e Soares (2009) identificaram que há trabalhadores que gostariam de mudar o estilo de vida, engajando em atividades filantrópicas, ou mesmo dedicando mais tempo de qualidade aos relacionamentos interpessoais, à educação ou à recreação. Marra et al. (2011) na pesquisa realizada com mulheres aposentadas identificaram a percepção de que a contradição na aposentadoria no sentido de que o fim da dedicação à carreira profissional, por outro possibilita resgatar papéis relegados a um segundo plano em razão do trabalho que era marcado por sacrifícios pessoais, muitas das vezes.

O fator “**Maior Escolaridade**” é relacionado à proteção no planejamento da aposentadoria. Boehs, Bardagi e Silva (2019) preocupadas com os fatores que influenciam a satisfação de vida na aposentadoria, identificaram que 59,5% das pessoas entrevistadas continuam realizando atividade remunerada na aposentadoria; tal constatação ratifica estudos anteriores que apontam a permanência no trabalho durante a aposentadoria com a dificuldade de desfazer o vínculo com o trabalho em referência à pesquisa de Roesler (2014) e com o significado que o trabalho para Schweitzer, Tolfo e Silva (2016) na vida das pessoas.

Moen, Kin e Hofmeister (2001), insitos no fator “**Relacionamento Marital**”, percebendo no início do século XXI o aumento da presença feminina nas instituições e muitos dos

---

<sup>5</sup> ELDER, Glen H.; JOHNSON, Monica Kirkpatrick. The life course and aging: Challenges, lessons, and new directions. In: **Invitation to the life course: Toward new understandings of later life**. Routledge, 2018. p. 49-81.

profissionais casados, ambos trabalhando, decidiram investigar se as circunstâncias de emprego/aposentadoria predizem diferenças qualitativas entre gêneros. Em suas conclusões, os pesquisadores apontam que os dois primeiros anos são marcados por declínios nas relações maritais, para ambos os gêneros, bem como conflitos entre os casais se acentuam se a aposentadoria chegar antes para um dos consortes. Para Wong e Earl (2009), “*being married predicted better retirement adjustment*”.

O fator de proteção “**carreira contínua**” está mais para percepção das mulheres em relação aos homens no que tange aos aspectos relacionados à percepção de qualidade de vida na aposentadoria. Para Quick e Moen (1998), mulheres preocupam-se mais com a continuidade na carreira em relação aos homens. Estes, no entanto, demonstraram valorizar mais a aposentadoria em razão de motivações internas. Fouarge e Schils<sup>6</sup> citados por Bressan et al. (2013) sinalizam que a continuidade na educação melhora as oportunidades do mercado de trabalho para os trabalhadores mais velhos e aumentam a sua participação social.

Soares et al. em citação a Witczak (2007) alertam para o sentimento de desamparo em decorrência da ruptura com o ambiente de trabalho; para muitos, como lar. O abono de permanência ratifica tal assertiva (MACÊDO et al., 2019), tendo em vista que servidores em condições de aposentar continuam trabalhando.

No que tange ao fator “**Status socioeconômico e segurança financeira**”, Bonsang e Klein (2012) apropriaram-se do modelo de ciclo de vida o qual prevê o comportamento dos indivíduos substituindo o consumo pelo lazer quando se aposentarem para testar o efeito da aposentadoria em diversificadas escalas de bem-estar e concluíram que “o efeito geral na satisfação com a vida é insignificante, enquanto a satisfação com o tempo livre aumenta e a satisfação com a renda familiar diminui” (BONSANG; KLEIN, 2012, p. 311). Segundo os autores, o modelo também prevê que a aposentadoria antecipada não é capaz de compensar totalmente a queda no nível de consumo se as pessoas forem obrigadas a se aposentar antes do planejado; tal premissa valida a percepção geral negativa da aposentadoria involuntária (VON BONSDORFF et al., 2010).

---

<sup>6</sup> FOUARGE, Didier; SCHILS, Trudie. The effect of early retirement incentives on the training participation of older workers. *Labour*, v. 23, p. 85-109, 2009.

O fator “**Hábitos não saudáveis anos antes da aposentadoria**” introduz o grupo “**Psicossocial**”. Barbieri e Melo<sup>7</sup> citados por Costa et al. (2019) identificaram como consequência de comportamentos influentes para o desenvolvimento da obesidade em idosos, além dos fatores próprios do envelhecimento, a má alimentação, o sedentarismo, o fumo, a ingestão de álcool, o estilo de vida dentre outros. Afirmam os autores que o sedentarismo e a prática de maus hábitos alimentares contribuem diretamente para a ocorrência de um conjunto de doenças crônicas.

Por seu turno, o fator “**Sofrimento psíquico, depressão, ansiedade**” ínsito no grupo “**Psicossocial**”, compõe a dimensão do escopo da pesquisa. Gonçalves et al. (2014) investigaram a possibilidade de correlação entre sintomas depressivos e qualidade de vida em idosos de diferentes faixas etárias praticantes de atividade física. É sabido que o exercício e a atividade física estão associados a melhorias em várias perspectivas da qualidade de vida em idosos. Benedetti e Cheik et al.<sup>8</sup> citados por Gonçalves et al. (2014) sinalizam na prática regular de exercício físico melhora nos aspectos psicossociais, como na autoestima assim como na diminuição da depressão e da ansiedade.

Tem-se na “**Perda do papel regulador do trabalho**” um fator de risco ínsito no grupo “**Psicossocial**” relacionado à aposentadoria. Carlos et al. (1999) realizaram análise e interpretação de depoimentos de pessoas com mais de 60 anos e aposentadas há pelo menos cinco anos. Na pesquisa, constataram que os valores e ideias da cultura laboral continuam dando sentido e referência aos idosos aposentados. Ainda, identificaram um plano subjetivo denominada “dupla aposentadoria” sob o prisma legal por tempo de serviço e processo de exclusão do mundo do trabalho imposto pelos limites de idade e doenças associadas ao processo de envelhecimento. Valadares et al. (2017) pesquisaram o senso de perda da percepção de poder entre mulheres gestoras na macrorregião de Pará de Minas. Por meio da

---

<sup>7</sup> WITCZAK, Marcus Vinicius Castro. **Envelhecer ao Aposentar-se: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar**. 2001. 120 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

<sup>8</sup> BORGES, Lucélia Justino et al. Fatores associados aos sintomas depressivos em idosos: estudo EpiFloripa. **Revista de Saúde Pública**, v. 47, p. 701-710, 2013.

técnica de análise de discursos, as pesquisadoras e o pesquisador identificaram que metade das entrevistadas não se planejaram para aposentar.

A perda do papel “trabalhador” e passagem para o “aposentado” constitui momento de reorganização na vida. Marra et al. (2011), partindo do pressuposto de que a passagem para a aposentadoria altera o imaginário e modifica a subjetividade das mulheres trabalhadoras, investigaram o fenômeno da aposentadoria sob o prisma do imaginário feminino; para tanto, realizaram entrevistas padronizadas de forma aberta com onze mulheres que se aposentaram nos últimos dez anos, em diferentes áreas profissionais. Se para algumas das entrevistadas a aposentadoria representou regresso, para outras, teve a conotação de libertação, sendo encarada como uma oportunidade de viver novas possibilidades.

Se, ao longo do processo de envelhecimento, parte dos efeitos da senescência pode ser atenuada de acordo com o estilo de vida adotado pela pessoa ao longo dos anos, pesquisas apontam para a influência das práticas de atividade física como um fator protetor da velhice com qualidade de vida e condições de saúde (Gonçalves et al., 2014). “**Atividade física e de lazer antes da aposentadoria**” é fator de proteção atrelado ao grupo “Pessoal”. A prática regular de exercício físico para as pessoas idosas melhora a capacidade respiratória, reserva cardíaca, força muscular, memória recente, cognição e habilidades sociais, manutenção ou melhora de índices de doenças crônicas, além dos níveis de aptidão física e capacidade funcional (SILVEIRA et al., 2011).

Ainda no mesmo fator, Lewis e Hill (2020) identificaram que atividades de lazer ajudam pessoas idosas a encontrar sentido na vida; some-se ao fato de que os pesquisadores encontraram fortes indícios de que a perda de funções relacionadas ao trabalho pode ser preenchida por atividades de lazer, mantendo o propósito na aposentadoria.

O fator de proteção “**Planejamento para aposentadoria**” é evidenciado em pesquisa realizada por Costa (2016), que identifica o fato de que mesmo a aposentadoria sendo vista como a liberdade ilimitada, muitos trabalhadores ficam confusos e não sabem o que fazer com o tempo livre. À medida que as pessoas planejam o futuro (JEZ; GROSCH, 2013, JACOBS-LAWSON; HERSHEY, 2005) é idiossincrática; estudos no Brasil indicam que aposentadoria mal planejada é um dos fatores determinantes para o suicídio entre idosos brasileiros (CAVALCANTE; MINAYO, 2012, MINAYO; CAVALCANTE; MANGAS; SOUZA, 2012).

Em ensaio redigido a partir de literatura especializada, Leandro-França e Murta (2014) apontam complicações pela falta de planejamento para aposentadoria, como diminuição de ganhos financeiros, intensificação do sentimento de perda, de solidão e de inutilidade, pelo afastamento da função. Por esta razão, os programas de preparação para aposentadoria – PPA – têm recebido atenção do Estado.

Kuerbis e Sacco<sup>9</sup> citados por Leandro-França et al. (2014) identificaram na ausência de planejamento para aposentadoria ampliação da probabilidade de aumento do consumo de álcool ou problemas com a bebida alcoólica em idosos, principalmente quando a aposentadoria ocorre de forma involuntária. Neste mesmo estudo os pesquisadores validaram um novo modelo de medida de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria.

O fator “**Autoeficácia, senso de domínio, locus de controle**” foi pesquisado por pesquisadores da Universidade de Wisconsin. Adams e Rau (2011) perceberam o aumento de pessoas gozando o benefício da aposentadoria por mais tempo do que gerações anteriores, no entanto, aqueles acreditam que muitos se encontrarão despreparados para esta realidade. Em suas conclusões, os pesquisadores indicam a preparação para a aposentadoria como vetor da qualidade de vida durante a aposentadoria. Em última análise, o planejamento ajuda os trabalhadores mais velhos a antecipar suas necessidades latentes de estrutura e interação social. Em decorrência, aumenta a autoimagem do idoso.

Ainda, o fator permite exegese transcultural. Em trabalho recente desenvolvido na Alemanha, pesquisadores discutiram o planejamento na carreira pós-aposentadoria, similar ao abono de permanência vigente no regime jurídico único federal. Wöhrmann et al. (2014), identificam um gap nos modelos de carreira para explicar o planejamento da atividade de carreira pós-aposentadoria. Ante tal fenômeno, os pesquisadores testaram um modelo de planejamento de carreira pós-aposentadoria relacionados ao campo ocupacional atual. Como resultado de aplicação da pesquisa, evidências empíricas apontam para o encorajamento dos trabalhadores mais velhos a trabalhar mesmo depois da idade de aposentadoria para seus próprios benefícios, mas também para o benefício das organizações e da sociedade.

---

<sup>9</sup> KUERBIS, Alexis; SACCO, Paul. The impact of retirement on the drinking patterns of older adults: a review. *Addictive behaviors*, v. 37, n. 5, p. 587-595, 2012.



Von Bonsdorff et al. (2010) realizaram pesquisa longitudinal acompanhando por 11 anos funcionários municipais finlandeses idosos. Diferenças de gênero nas intenções de aposentadoria precoce foram detectadas tanto no início quanto no acompanhamento. Resultados das análises da regressão logística apresentados no estudo predizem que a idade, o tipo de trabalho e a atividade de trabalho dos cônjuges são fortes indicadores de intenções de aposentadoria precoce.

“**Rede social positiva, laços de família**” é um fator de proteção no planejamento para aposentadoria insito no grupo “Psicossocial”. Leandro-França et al. (2014) em busca de validar a nova escala, perceberam que o relacionamento familiar foi considerado pelos respondentes a dimensão de maior importância no planejamento para aposentadoria. “**Dificuldade no convívio marital**” é um relevante fator Psicossocial. O desejo de maior contato familiar prevaleceu nas expectativas dos participantes do grupo estudado por Duarte e Melo-Silva (2009). A literatura aponta que a presença de um cônjuge influencia positivamente o planejamento das finanças e, conseqüentemente, a aposentadoria.

Adams e Rau (2011), em extensa revisão de literatura sobre as principais questões relevantes para o planejamento da aposentadoria, apontam que é importante considerar o relacionamento conjugal e familiar no processo de preparação para aposentadoria.

Embora represente, em aparência, um período de liberdade para as pessoas, com tempo e possibilidade de fazerem atividades que não conseguiam enquanto trabalhavam, também é um período em que poderão surgir problemas. Por isso, acredita-se ser de grande importância um bom planejamento para a aposentadoria com vistas à qualidade de vida do aposentado. Pela importância do tema “planejamento” em preparação para aposentadoria, justifica-se a escolha para indicação do grupo focal como método de coleta de dados na presente pesquisa.

Costa (2016) relata que:

Os programas de preparação para aposentadoria (PPA) surgiram por volta de 1950, nos Estados Unidos, e, geralmente, disponibilizam informações específicas sobre as questões que os trabalhadores vivenciam no período da aposentadoria, incluindo os recursos socioculturais e serviços da comunidade disponíveis a este segmento da sociedade (COSTA, 2016, p. 24).

No Brasil, Segundo Leandro-França (2016, p. 70), “Destaca-se a Constituição de 1988, que assegura aos cidadãos brasileiros direitos quanto à seguridade social (Art.194) com medidas destinadas à saúde, à previdência e à assistência social”. A Política Nacional do Idoso, Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994, trouxe a primeira menção aos Programas de Preparação para Aposentadoria como uma diretriz na alínea c do inciso IV do art. 10:

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, 2013).

Com o advento do Estatuto do Idoso, Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003, o tempo para a oferta de programas de preparação para aposentadoria diminuiu, no entanto, vislumbrou-se o interesse pelo “estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania”, inciso II do art. 28 do diploma legal.

De acordo com Leandro-França (2016, p. 17) “Os programas de preparação para aposentadoria se apresentam como estratégias potenciais de promoção de bem-estar e prevenção a problemas de saúde no envelhecimento”. Recentemente, com o advento da Portaria n. 12, de 20 de novembro de 2018, o Governo Federal instituiu as “diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria”.

No grupo “**Organizacional**” encontra-se o fator de proteção “**Aposentadoria voluntária**”. Bonsang e Klein<sup>10</sup> citados por Boehs et al. (2019) realizaram pesquisa a partir de medidas de bem-estar disponíveis no Painel Sócio-Econômico Alemão (GSOEP) identificaram que a aposentadoria voluntária tem um efeito negativo na satisfação com a renda familiar, porém um efeito positivo na satisfação com o tempo livre; um efeito positivo na satisfação com a saúde e um pequeno efeito positivo na satisfação com a vida.

Em tese de doutoramento sobre papel do trabalho, decisão de aposentaria e satisfação de vida, Boehs (2017) alude ao trabalho de Calvo<sup>11</sup> et al. (2009), que realizaram estudo longitudinal com mais de 2300 americanos(as) aposentados. Os pesquisadores relatam não terem encontrado diferenças significativas no nível de satisfação entre aposentados de forma gradual e aqueles acometidos pelo desligamento abrupto; *however*, os resultados do estudo demonstraram que embora a natureza da transição, gradual ou abrupta, não tenha tido efeito na felicidade, o senso de controle dos trabalhadores em relação a essa transição teve um efeito significativo. Tal percepção é reticente no fator “**Aposentadoria Gradual**”. Em atenção ao fator, Calvo et al. (2009) assinalam que a proximidade da aposentadoria costuma despertar o desejo dos trabalhadores pela transição gradual, em vez de ir direto do emprego de tempo integral para a aposentadoria total. Tal percepção, no lugar de fala dos autores, tem recebido destaque na agenda política norte americana ante possibilidades de expansão das oportunidades de aposentadoria gradual.

Os fatores “**Aposentadoria Involuntária**” e “**Aposentadoria Abrupta**” variam semanticamente em pequena escala. Estudo financiado pelo *The National Institute on Aging* e conduzido por Szinovacz e Davey (2005) investigou as condições sob as quais os aposentados percebem sua aposentadoria como "forçada" em detrimento de "desejada". Parte da motivação que impulsionou os pesquisadores deriva do pouco conhecimento sobre as condições que levam à percepção da aposentadoria involuntária. Resultados da pesquisa apontam que quase um terço dos 1.170 trabalhadores idosos consideraram sua aposentadoria forçada. Essa ruptura

---

<sup>10</sup> BONSANG, Eric; KLEIN, Tobias J. Retirement and subjective well-being. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 83, n. 3, p. 311-329, 2012.

<sup>11</sup> CALVO, Esteban; HAVERSTICK, Kelly; SASS, Steven A. Gradual retirement, sense of control, and retirees' happiness. **Research on Aging**, v. 31, n. 1, p. 112-135, 2009.

reflete o cerceamento de escolhas em razão de limitações de saúde e obrigações de cuidado, por exemplo.

A FIG. 1 demonstra o Modelo teórico de preditores de percepções de aposentadoria forçada.

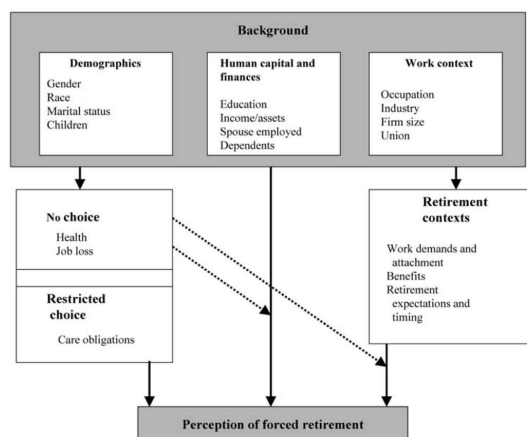


Figura 1 - Modelo teórico de preditores de percepções de aposentadoria forçada

Fonte: Szinovacz e Davey (2005)

A FIG. 1 acima introduz os dois últimos fatores percebidos dentro do grupo “**Organizacional**”, quais sejam, “**Desemprego antes da Aposentadoria**” e “**Aposentadoria Antecipada**”. Para Szinovacz e Davey (2005), a baixa escolaridade eleva a instabilidade laboral, aumentando chances de desemprego na posteridade. Em resumo, o Referencial Teórico é representado no Quadro 1 - Demonstrativo de fatores de risco/ proteção na adaptação à aposentadoria”:

### QUADRO 1

Demonstrativo de fatores proteção/risco na adaptação à aposentadoria

Grupos	Fatores	Risco	Proteção	Referências
Pessoal	Declínio da saúde física e problemas de saúde pessoal e	x		Marques e Furtado, 2004; Martins, 2015

---

familiar		
Escassez e estresse financeiro	x	Noone, Alpass; Stephens, 2010; Leandro-França; Murta, 2014; Duarte; Melo-Silva, 2009; Andrade et al., 2017; Marra et al., 2011
Maior escolaridade	x	Boehs et al., 2019; Schweitzer; Tolfo; Silva 2016; Roesler, 2014; Bressan et al., 2013
Relacionamento marital	x	Andrade et al., 2017; Duarte; Melo-Silva, 2009; Adams; Rau, 2011; Moen; Kim; Hofmeister, 2001; Marra et al., 2011; Beehr, 2014; Kim; Moen, 2001.
Carreira contínua	x	Quick; Moen, 1998; Bressan et al., 2013; Von Bonsdorff et al., 2010; Macêdo, Bendassolli e Torres, 2019
Status socioeconômico e segurança financeira	x	De Andrade et al., 2017; Marra et al., 2011; Bonsang; Klein, 2012
Saúde física e psicológica e planejamento em saúde	x	Pereira et al., 2016; Gonçalves et. al, 2014; Adams; Rau, 2011
Hábitos não saudáveis anos antes da aposentadoria	x	De Andrade et al., 2017; Freitas et al., 2019; Von Bonsdorff et al., 2010
Sufrimento psíquico,	x	Minayo et al., 2012; Gonçalves et. al, 2014; Marra et al., 2011
depressão,		
<b>Psicossocial</b>		
ansieda		
de		
Dificuldade de convívio marital	x	Andrade et al., 2017; Duarte; Melo-Silva, 2009; Adams; Rau,

			2011; Soares et al., 2007; Beehr, 1986
Perda do papel regulador do trabalho	x		Minayo et al., 2012; Carlos et al., 1999; Valadares et al., 2017
Mudança no estilo de vida	x		Minayo et al., 2012; Soares et al., 2007; Marra et al., 2011; França e Soares, 2009
Atividade física e de lazer antes da aposentadoria	x		Gonçalves et. al, 2014; Lewis; Hill, 2020; Eismann; Verbeij, 2019
Autoeficácia, senso de domínio, locus de controle	x		Duarte; Melo-Silva, 2009; Valadares et al., 2017; Mutchnik; Trevisan, 2009; Adams; Rau, 2011; Wöhrmann, Deller; Wang, 2014; Von Bonsdorff et al., 2010; Penn; Lent, 2020; Topa, Herrador-Alcaide, 2016
Rede social positiva, laços familiares	x		Duarte; Melo-Silva, 2009; Adams; Rau, 2011; Leandro-França et al., 2014; Bressan et al., 2013
Atividade voluntária	x		França e Soares, 2009.
Planejamento para aposentadoria	x		Andrade et al., 2017; Costa, 2016; Leandro-França et al., 2014; Leandro-França, 2016; Adams; Rau, 2011; Bressan et al., 2013
<b>Organizacional</b> Aposentadoria involuntária	x		Boehs, 2019
Aposentadoria abrupta	x		Wang et al, 2011, Wang; Shultz, 2010
Desemprego antes da	x		Wang et al, 2011, Wang;

aposentadoria		Shultz, 2010
Aposentadoria antecipada	x	Von Bonsdorff et al., 2010
Aposentadoria voluntária	x	Leandro-França, 2016; Boehs, 2019; Bonsang; Klein, 2012
Aposentadoria gradual	x	França e Soares, 2009

---

Fonte: elaborado pelo autor com base nos autores.

Ante a revisão de literatura realizada no intuito de subsidiar a pesquisa de referencial teórico face à constatação de que há no serviço público federal elevado contingente de servidores em abono de permanência passíveis de serem alvos dos fatores de risco em adaptação à aposentadoria, elegeu-se analisar os fatores “**Escassez e estresse financeiro**” do grupo “**Pessoal**” e “**Planejamento para Aposentadoria**” do grupo “**Psicossocial**”. A escolha por tais fatores se deu pela correlação que finanças pessoais e o planejamento prévio exercem forte influência na vida dos idosos.

Nesse diapasão, para se de entender como a preparação para a aposentadoria pode contribuir para transição segura e à adaptação dos servidores públicos que estão em vias de se aposentar, é preciso descrever os fatores que influenciam um enorme contingente de servidores cumprindo abono de permanência e por que essas pessoas não se aposentam, conforme exposto no tópico 2.2.

## 2.2. Abono de Permanência

O trabalho é uma construção social e proporciona identidade ao ser humano. Recentemente, a emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, modificou o ordenamento jurídico introduzindo novas regras para aposentadoria do servidor público federal, a saber:

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente

federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial.

[...]

§ 1º O servidor abrangido por regime próprio de previdência social será aposentado: I - por incapacidade permanente para o trabalho, no cargo em que estiver investido, quando insuscetível de readaptação, hipótese em que será obrigatória a realização de avaliações periódicas para verificação da continuidade das condições que ensejaram a concessão da aposentadoria, na forma de lei do respectivo ente federativo;

[...]

III - no âmbito da União, aos 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, e aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e, no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, na idade mínima estabelecida mediante emenda às respectivas Constituições e Leis Orgânicas, observados o tempo de contribuição e os demais requisitos estabelecidos em lei complementar do respectivo ente federativo (BRASIL, 2019).

À despeito dos eventos no Sistema Integrado de Administração de Pessoal – SIAPE – causadores da aposentadoria por circunstâncias alheias ao tempo de serviço, contribuição e idade, o servidor aposentará aos 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, e aos 65 (sessenta e cinco), se homem, regra geral. Entrementes, conceitua-se aposentadoria como o evento responsável pelo “término do exercício profissional no serviço público que se caracteriza como direito da percepção de proventos mensais na fase pós-carreira por já ter adquirido as condições legais exigidas pelo Estado” (inciso II do Art. 3º da Portaria nº 12 de 20 de novembro de 2018).

Observando-se servidores naquela faixa etária e em atividade, encontra-se nos dados disponíveis no Portal Brasileiro de Dados Abertos<sup>12</sup> a existência de 109.061 servidores cumprindo abono de permanência no serviço público federal em dezembro de 2018 e 89.329 em novembro de 2019, respectivamente. O abono de permanência é um benefício equivalente ao valor da contribuição previdenciária pago ao servidor que tiver preenchido as exigências para aposentadoria voluntária e opte por permanecer em atividade (Emenda Constitucional nº 41, 2003).

---

<sup>12</sup> Disponível em: <<http://dados.gov.br/dataset/gastos-pessoal-abono-permanencia>>. Acesso em: 23 jan. 2021.



A diminuição no contingente da força de trabalho parece refletir os medos e anseios das pessoas ante a possibilidade da perda de direitos e benefícios com a implementação da reforma da previdência, como se pode verificar no GRAF. 1: Evolução dos Servidores em Abono de Permanência:

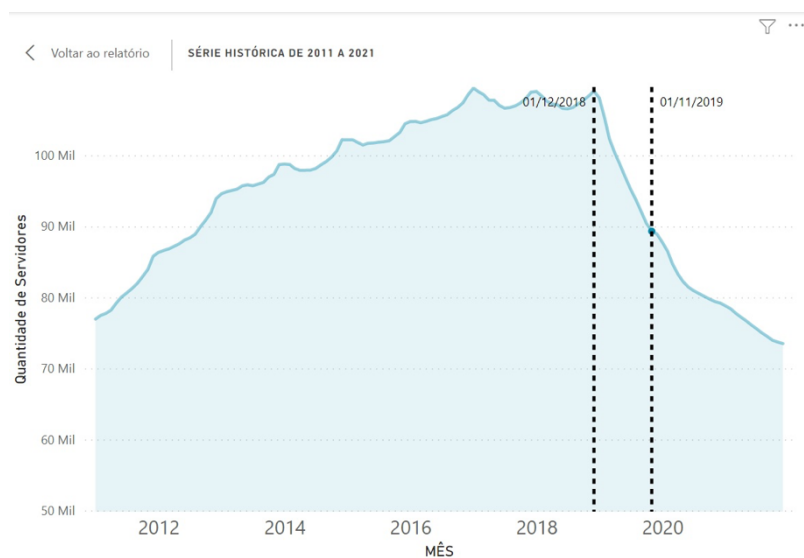


GRÁFICO 1 - Evolução dos servidores em abono de permanência

Fonte: elaborado pelo autor

O Gráfico 1 é uma síntese da transformação dos dados acessíveis na plataforma de governo de janeiro de 2017 a dezembro de 2021. O sistema utilizado para a análise exploratória dos dados foi o Power BI Desktop, versão: 2.92.943.0 64-bit (abril de 2021). Como se pode verificar no recorte temporal (dez/18 a nov/19), houve uma brusca queda da quantidade de servidores em abono, com tendência à continuidade em declínio.

Macêdo, Bendassolli e Torres (2019) realizaram pesquisa com 283 servidores federais brasileiros para examinar a influência de fatores relacionados ao trabalho e a propensão de continuar em exercício mesmo depois de cumprir os requisitos legais para aposentar. Os resultados encontrados pelos pesquisadores sinalizaram que a maioria dos participantes desejam manter-se no trabalho remunerado.

O incentivo financeiro proporcionado pelo abono de permanência foi apontado por Macêdo, Bendassolli e Torres (2019) como fator preditivo para o adiamento da aposentadoria,

mas não o único; percepção de autonomia pessoal e condições flexíveis de trabalho também despontaram na análise.

Por natural, o ambiente acadêmico interessa-se por “estender a vida de trabalho, caracterizada pelo *bridge employment* (trabalho após a aposentadoria) ou pela aposentadoria tardia” Flynn, 2010; Menezes; França, 2012; Zappalà et al. citados por Macêdo, Bendassolli e Torres (2019, p. 154) uma vez que ao redor do mundo a expectativa de vida da população aumenta e cada vez mais os Estados direcionam políticas públicas à parcela da população senil.

Em duas passagens na pesquisa, os autores supracitados apontam o fio condutor entre uma boa prática internacional e o regramento nacional: a preservação da memória institucional.

Se existem no trabalho fatores atrativos de forma que os trabalhadores mais velhos, muitas vezes cumprindo abono de permanência, optem por permanecer ativos, estima-se o aumento de servidores públicos aposentando-se pelo teto da idade. De outra sorte, vislumbra-se a possibilidade de aposentadoria voluntária, preenchidos os requisitos legais; esta última, a mais usual é uma decisão subjetiva do servidor que pode ser precedida de planejamento prévio ou não. O tema será explorado no tópico 2.3.

### **2.3. Planejamento para Aposentadoria: quando devo começar?**

O adiamento do afastamento do trabalho, mesmo diante da possibilidade concreta de se aposentar, possui relação estrita com a miríade de aspectos subjetivos e positivos do serviço como o reconhecimento, o prazer de trabalhar, a percepção de fazer algo útil, a produtividade e o sentimento de pertencer a um grupo; quando a aposentadoria é vista pelo servidor com desprazer e vinculação ao ócio, aspectos negativos como afazeres domésticos, perda de relacionamento interpessoal positivo no ambiente de trabalho e isolamento social vem à tona (PIRES et al., 2013).

Se bem entesada, tal tela de urdidura possui contornos subjetivos auspiciosos; nos meandros onde se costuram os planos da vida emerge a constatação de que “a maior parte das pessoas não sabe o que quer. Só depois de obter algo que acaba bagunçando a nossa vida é que percebemos que não era aquilo que queríamos” (ROSENBERG, p. 37). Esta verificação

empírica reforça a ideia de que o planejamento para aposentadoria não é explicado apenas em termos financeiros (JEX; GROSCHE, 2013); quer seja pela sobrecarga de tarefas do momento presente, ou pela relutância em planejar o futuro, muitas pessoas não se planejam para aposentar (ADAMS; RAU, 2011, p. 180). Em última análise, a visão temporal da aposentadoria reconhece um processo sem limites pré-estabelecidos, começando bem antes e continuando muito depois do evento que é a "aposentadoria". A literatura aponta o planejamento pré-aposentadoria é crucial para determinar o sucesso da tomada de decisão e ajuste de aposentadoria (NOONE; STEPHENS; ALPASS, 2009, SHARPLEY; LAYTON, 1998; WONG; EARL, 2009)

Akerlof<sup>13</sup> citado por Staub (2013) pesquisou o comportamento dos indivíduos enquanto seres procrastinadores. Interessado em aspectos de natureza econômica, Akerlof (1991) busca demonstrar custos reais no ato de postergar; para o autor, os custos de oportunidade são mais nítidos no momento presente, em detrimento do futuro projetado. Dessa forma, a preferência em adiar atividades negligenciáveis agora são mais propícias, ainda que a diminuição do bem-estar ocorra no longo prazo.

Em estudo realizado na Austrália com *baby boomers*, a maioria da amostra apresentou-se otimista sobre o futuro e satisfeito com sua vida atual. No entanto, aproximadamente metade deles relataram pressão para se aposentar<sup>14</sup> (NOONE; O'LOUGHLIN; KENDIG 2013, p. 213). Dentre as teorias relacionadas à aposentadoria, destaca-se a da continuidade (OLIVEIRA, 2017, p.20). Segundo essa teoria, sugere-se que os indivíduos são propensos a manterem um padrão de consistência durante a sua vida. Tendo em vista que o trabalho possui significado e significantes, para Oliveira (2017, p. 20), “Essa teoria vai de encontro à Teoria do Desengajamento, já ultrapassada, que se apoia na ideia de que se desvincular das atividades é o único caminho para um envelhecimento feliz”.

---

<sup>13</sup> AKERLOF, G. Procrastination and obedience. *The American Economic Review*. Berkeley, v. 81, n. 2, p. 1-19, mai. 1991.

<sup>14</sup> The majority of this sample were optimistic about the future and satisfied with their current life. However, approximately half of the boomers surveyed reported at least some pressure to retire with one third reporting no control over their retirement at all. (original em inglês, tradução minha).

A teoria da continuidade (ATCHEY, 1989, FRANÇA; SOARES, 2009, BEEHR, 2014) dá pouca ênfase explícita aos aspectos financeiros ou bens materiais; concentra-se nas mudanças (ou na falta de mudanças) no transcorrer do tempo. Tal teoria é mais explícita sobre o vetor tempo no processo de tomada de decisão da aposentadoria (BEEHR, 2014). Ao debruçar-se em “pequenas mudanças”, observa-se que a pessoa se sente e, até certo ponto, age da mesma forma habitual ao envelhecer. Beehr (1986) identificou que essa tendência de hábitos nas pessoas seria afetada por seu planejamento, finanças, saúde e alcance de metas ocupacionais. Estimativas apontam para percentuais superiores a 70% de repetição de comportamentos durante a transição para a aposentadoria em relação às atividades exercidas antes daquela (WANG, 2007).

Uma decisão por se aposentar é, em última análise, contrabalanceada por escolhas intertemporais. O tempo é uma variável positiva, ou seja, acontece no momento presente; passado e futuro são abstrações. Segundo Pereira (2016), a taxa de desconto intertemporal dos indivíduos asperge características comportamentais e traços pessoais como idade, cognição e resposta comportamental às situações de risco. Dentre os modelos para estimar como as pessoas tomam decisões intertemporais, o hiperbólico é aquele que

“insere aspectos comportamentais na descrição da taxa de desconto dos indivíduos. Assim, segundo este modelo, os indivíduos descontam o valor no tempo de maneira diferenciada, pois as decisões de consumo/poupança imediato ou de curto prazo são efetuadas de forma diferenciada daquelas que envolvem consumo/poupança de longo prazo” (PEREIRA, 2016).

Na visão de Giannetti (2012, pg. 123), “a vida é uma sucessão de escolhas intertemporais, nem todas triviais. (...) resguardar-se de todo o risco e jamais apostar é talvez a pior aposta possível”; ao retardar o desfrute de algum valor no tempo presente estima-se um benefício adicional no tempo futuro (SILVA, 2019).

Paradoxalmente, o horizonte temporal definidor do intervalo de tempo no qual as escolhas entre presente e futuro são feitas dificilmente ofertará todas as informações necessárias e suficientes. Assim, “o maior risco aqui é a ocorrência de um descasamento entre o horizonte subjetivo implícito nas escolhas feitas (viver cada dia como se fosse o último) e as

demandas e exigências do arco da vida no seu conjunto (chegar até uma idade avançada)” (GIANNETTI, 2012, pg. 123).

Pelo exposto, ante os dilemas dos momentos futuros, indivíduos cuja preferência é motivada pela gratificação imediata atribuem mais relevância ao momento próximo. Tal comportamento, em termos econômicos e financeiros, pode trazer situações de subpoupança ao longo da vida, refletindo-se no momento da aposentadoria (PEREIRA, 2016).

França e Soares (2009) indicam que o tempo e a forma de o utilizar possui especial destaque dentre as dimensões apontadas como ganhos na aposentadoria e as pessoas diferem muito em termos de como desejam ser sua jubilação. A FIG. 2 traz uma síntese dos principais pontos de decisão no processo de aposentadoria:

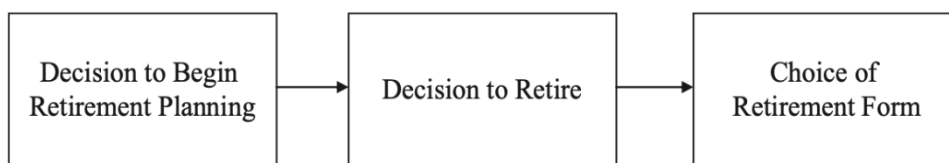


FIGURA 2 - Resumo dos principais pontos de decisão no processo de aposentadoria  
Fonte: JEZ; GROSCH, 2013

A figura acima indica a relevância da precedência do planejamento antes da efetiva tomada de decisão pela aposentadoria. A intersecção da teoria da continuidade com o modelo teórico das transferências intertemporais e aos estudos referentes aos fatores de risco e de proteção para a vivência de uma aposentadoria saudável são as bases estruturantes na pesquisa, conforme disposto na FIG. 3:



FIGURA 3 - Bases estruturantes da pesquisa

Fonte: elaborado pelo autor.

O conjunto “escolha intertemporal” aduz o olhar sobre a consciência do participante em relação aos momentos presente, passado e futuro orientados à aposentadoria. Busca-se identificar com esta lente teórica as percepções dos servidores no PPA/Minfra nos grupos focais sobre a inclinação pela gratificação imediata em detrimento do “benefício adicional no tempo futuro” (SILVA, 2019) ou vice-versa.

Por sua vez, o conjunto “teoria da continuidade” intersecciona-se ao anterior na medida em que a aposentadoria é um movimento precípua ao desligamento do trabalhador, estendendo-se até alguns anos depois do evento em si (FRANÇA; SOARES, 2009). Com este excerto, estima-se identificar aspectos de comportamentos habituais nos participantes do programa concentra-se nas mudanças (ou na falta de mudanças) (BEEHR, 2014) em decorrência do treinamento.

Resta-se, pois, o subconjunto “planejamento para aposentadoria”, ínsito no conjunto “fatores de risco ou de proteção na aposentadoria”. Para Noone et al. (2010), “o planejamento da aposentadoria leva a resultados positivos na vida adulta”.

Ainda na FIG. 3, identifica-se uma área sombreada a qual tangencia todos os conjuntos ora preenchendo-os, ora evidenciando lacunas de competências. Tal fato se deve, em grande parte, ao planejamento da aposentadoria conter múltiplas dimensões, não só a financeira (SEIDL et al., 2021). Ainda, nas íncultas palavras da pupila de Viktor Frankl,

“O homem é livre, mas não livre “de” alguma coisa, e sim livre “para” alguma coisa. Ser livre de alguma coisa quase sempre se revela como uma pura ilusão, ao passo que ser livre para alguma coisa constitui a motivação para a nossa responsabilidade

humana. (...) a impotência frente a essas circunstâncias é suspensa pelo poder de escolhermos a resposta que podemos dar a elas” (LUKAS, 2005, p. 115 – 117).

Percorrida a trilha por meio da qual se buscou evidenciar o planejamento em termos de uma variável de significativa relevância antecedente à decisão de se aposentar, introduz-se o Programa de Preparação para Aposentadoria como uma alternativa de política pública a ser ofertada aos servidores em exercício ou ao longo da aposentadoria, com o propósito de construção de um projeto de vida além da perspectiva laboral. Antes, pois, necessita-se conhecer a instituição nos quais os dados primários serão coletados.

#### **2.4. O Programa de Preparação para Aposentadoria**

Para fins do inciso IV do art. 3º da Portaria nº 12 de 20 de novembro de 2018, do extinto Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, a educação para aposentadoria – EDPA – conceitua-se sob “a perspectiva de que a aposentadoria é um processo e, por isso, a decisão, a transição e a adaptação para uma aposentadoria bem-sucedida exigem planejamento e educação ao longo da vida”.

Caracteriza-se a preparação uma espécie do gênero educação para aposentadoria. França e Soares (2009) contemplam a dimensão da educação ao longo da vida:

[...] devem estar contidos os programas de atualização e desenvolvimento, o insumo de novas metodologias, a inserção digital para os trabalhadores mais velhos, a quebra dos preconceitos contra o envelhecimento, a integração entre os trabalhadores mais velhos e mais jovens e os PPAs (FRANÇA; SOARES, 2009, p. 742).

A literatura acadêmica sobre planejamento para aposentadoria revela falta de preparação para a aposentadoria nos Estados Unidos, assim como a pressão do planejamento individual está aumentando (ADAMS; RAU, 2011, p. 180). Para os autores, a aposentadoria é um continuum com início muito antes do evento e se prolongando muito depois da aposentadoria, de fato (ADAMS; RAU, 2011, p. 180).

Identificou-se na pesquisa elaborada pelos autores 3 fases distintas da aposentadoria associadas à uma visão temporal: pré-aposentadoria, que inclui o planejamento da pré-

aposentadoria, seguida por uma decisão / evento de aposentadoria e o ajuste após aposentadoria (ADAMS; RAU, 2011, p. 180).

A segurança financeira está intrinsecamente relacionada à segunda fase da aposentadoria, como identificaram os autores. Pesquisas relatam que o modo como participantes encaram a aposentadoria pela perspectiva de esquivar-se tanto influencia quanto é influenciado por como a pessoa encara a preparação para aposentadoria (ADAMS; RAU, 2011, p. 184).

Para Martin et al. (2016), a pesquisa longitudinal nacional sobre juventude serviu de base para três pesquisadores do departamento de economia e finanças da Universidade do Texas identificarem correlações entre aposentadoria e consumo intertemporal. Para os autores a “poupança” para aposentadoria aumenta, reduzindo-se a taxa de desconto pessoal (ou preferência pelo consumo atual) quando os indivíduos “se envolvem” em algum mecanismo de planejamento para aposentadoria.

Na Carolina do Norte, Rosenkoetter et al. (2009) investigaram o uso do tempo após a aposentadoria. Identificam aumento do sedentarismo, imutabilidade em atividades físicas ou atividades sociais; no entanto, a satisfação com a vida na velhice foi associada ao envolvimento com hobbies e interações sociais, mas também com trabalho voluntariado.

Um estudo francês realizado por uma economista reconhece a precariedade de pesquisas sobre “preparação para velhice” na área de conhecimento (APOUEY, 2018, p.15). Para mitigar esta lacuna, em seu artigo, a autora pesquisa regras de preferências e expectativas em preparação para a velhice no país. Foram documentadas correlações entre os descritores citados, extraídos da mais ampla pesquisa de “mútuo” francesa numa série de atividades específicas as quais incluíam informações sobre o sentimento de se preparar para a velhice ou não (APOUEY, 2018, p. 15).

Chama a atenção a percepção da pesquisadora sobre o fenômeno da miopia entre os franceses, ou a tendência dos indivíduos a não pensarem na possibilidade de um dia no futuro contraírem alguma debilidade, em negação oblíqua a falar sobre o assunto (APOUEY, 2018, p.17).

A partir da pesquisa sobre Saúde, Envelhecimento e Aposentadoria na Europa (SHARE), pesquisadores investigaram fatores que afetam o tempo de aposentadoria. De



acordo com o estudo, trabalhadores com mais idade decidem se aposentar quando atingem a idade oficial para aposentadoria no país ou setor; baixa saúde física e mental foram indicados como fatores para postergar a aposentadoria (AXELRAD, 2018, p. 232).

O serviço público é apontado como o setor onde as aposentadorias acontecem tardiamente na Europa. Dentre as razões para continuar trabalhando no velho continente, destacam-se: condição de saúde apropriada, apego ao trabalho, elevados níveis de escolaridade e a falta de escolha em razão de dificuldades financeiras. No solo europeu, conforme aponta o estudo, existe uma penalidade para trabalhar após a aposentadoria (AXELRAD, 2018, p. 232).

No Brasil, estudo realizado com profissionais de saúde investigou por que razão pessoas idosas permanecem trabalhando. Pires et al. (2013) realizaram entrevista individual semiestruturada com 17 profissionais de enfermagem com possibilidade de se aposentarem. A utilização da técnica de análise temático-categorial permitiu que os pesquisadores obtivessem base para discutir questões como motivação ou influência para os profissionais optarem por continuar no mundo do trabalho em detrimento da aposentadoria. Em suas conclusões, os pesquisadores identificaram que os profissionais com possibilidade de aposentadoria permanecem no mundo do trabalho, por inúmeras razões, como: questões econômicas, manutenção do sentimento de utilidade e produtividade, estratégia contra a ociosidade e o isolamento social, ambiente doméstico pouco atrativo, sentimento de pertencimento a um grupo, relacionamento interpessoal positivo no ambiente de trabalho.

Para França (2009), o trabalho oscila entre uma fonte de prazer e atividades que estão de acordo com os interesses das pessoas. No entanto, a escolha da profissão nem sempre foi uma opção. Familiares e amigos contribuem na escolha profissional, mesmo que o instinto de sobrevivência e preservação prevaleça em muitas situações. Dentre as variáveis, os recursos financeiros investidos em educação encontram reflexo nas oportunidades no mercado de trabalho. Satisfeitos ou não, muitos servidores tiveram apenas o serviço público como emprego por anos.

A busca por interpretar os fatores “**Escassez e estresse financeiro**” do grupo “**Pessoal**” e “**Planejamento para Aposentadoria**” do grupo “**Psicossocial**” dentro dos grupos focais dá-se pela correlação que as finanças pessoais e o planejamento prévio exercem na vida dos servidores idosos. Desta maneira, o referencial teórico subsidiará a identificação dos

supracitados fatores de risco e de proteção na condução dos grupos focais conduzidos com a participação de um grupo de servidores preferencialmente em abono de permanência no Ministério da Infraestrutura, que participaram do primeiro Programa de Preparação para Aposentadoria do Ministério.

### 3. MÉTODO

Neste capítulo será apresentado o fio condutor da jornada investigativa, concatenados aos objetivos geral e específicos da pesquisa. Trata-se de pesquisa qualitativa, de natureza descritiva e exploratória (CRESWELL, 2010). Descritivo por não objetivar a identificação de inferências e relações entre variáveis dependentes e independentes típicas dos métodos quantitativos; exploratório por ser a primeira edição do PPA no Ministério. A FIG. 4 representa graficamente a Jornada Epistemológica percorrida na pesquisa:

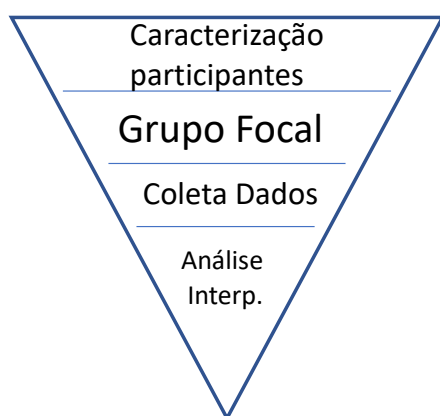


FIGURA 4 - Jornada Epistemológica  
Fonte: elaborado pelo autor.

Tal empreitada será repartida em quatro seções: a partir do método descrito para a realização da pesquisa, a segunda seção dedica-se à caracterização do perfil dos participantes dos grupos focais; a seguinte, aos grupos focais e a última, ao procedimento de coleta de dados.

### 3.1. Caracterização dos Participantes dos Grupos Focais

A seleção dos participantes se deu a partir da premissa de que a preparação para a aposentadoria é uma política pública orientada a todos os servidores públicos, nos termos do inciso I do Art. 5º da Portaria nº 12 de 20 de novembro de 2018. No entanto, considerando-se o problema da pesquisa, deu-se preferência para o atendimento àqueles no exercício do abono de permanência.

Participaram dos grupos focais 11 servidores, sendo sete em abono e quatro não, como se pode verificar no Quadro 2 – Caracterização dos participantes:

**QUADRO 2**  
Caracterização dos participantes (N=11)

	Características	n	%
Sexo	Masculino	7	63,64
	Feminino	4	36,36
Faixa etária (anos)	41 a 50	1	9,09
	51 a 60	5	45,45
	> 60	5	45,45
Escolaridade	Ens. sup. Completo	0	0,00
	Pós-graduação Lato sensu	9	81,82
	Pós-graduação Stricto sensu	2	18,18
Tempo serviço	21 a 25	1	9,09
	26 a 30	0	0,00
	> 30	10	90,91
Abono	de Sim	7	63,64
Permanência	Não	4	36,36

Fonte: elaborado pelo autor com base nos dados dos participantes dos grupos focais.

O Quadro 2 mostra que a maioria dos participantes pertencem ao sexo masculino. A faixa etária do grupo sinaliza a proximidade do preenchimento do requisito “idade” para a solicitação da aposentadoria proporcional, preenchidos os demais requisitos legais. Observa-se o elevado nível de escolaridade entre os participantes, assim como a quase totalidade possui mais de 30 anos de serviço e mais de 60% usufruem o abono de permanência.

### **3.2. Caracterização da Organização**

A pesquisa tem por objetivo identificar fatores de risco e de proteção observados em um grupo de servidores preferencialmente em abono de permanência no Ministério da Infraestrutura – MInfra – que participaram de um Programa de Preparação para Aposentadoria, à luz da Portaria nº 12 de 20 de novembro de 2018, a qual institui as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades que compõem o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, durante o exercício profissional e ao longo da aposentadoria.

O Ministério da Infraestrutura é um órgão da administração direta do Estado, responsável pelas políticas nacionais de trânsito e de transporte. O órgão é sucessor do Ministério dos Transportes, tendo recebido competências do extinto Ministério das Cidades. A estrutura regimental do ministério é estabelecida pelo Decreto 10.788, de 6 de setembro de 2021.

Neste contexto, o Ministério da Infraestrutura em seu Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA/MInfra ofertou um curso para o atendimento às diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal. No treinamento, os participantes tiveram contato com fatores de proteção e de risco na adaptação à aposentadoria com qualidade de vida, além da oportunidade de vivenciar de forma prática situações que demandam a construção de um plano de ação para uma futura aposentadoria equilibrada e saudável.

O curso possui carga horária de 20 (vinte) horas-aula, na modalidade de ensino a distância, estruturado em 5 (cinco) encontros, realizado no período de duas semanas, no turno matutino, nos dias 15, 17, 19, 23 e 25 março de 2021, sendo 3 (três) h/a de atividades síncronas e 1 h/a de atividades assíncrona, inicialmente de 30 servidores nessa situação funcional, conforme descrito no Anexo 1.

Desta forma, inscreveram-se ao todo 38 participantes, dos quais 25 concluíram o curso por terem participado em mais de 70% das atividades. Destes, 18 (72%) estão em abono de permanência; os demais participantes possuem menos de 50 anos de idade.

### **3.3. Procedimento de Coleta de Dados**

Coleta, análise, interpretação e redação dos dados fazem parte das estratégias de investigação em pesquisa científica (CRESWELL, 2011). Flick (2009) distingue seis planos básicos de pesquisa qualitativa.

O caso selecionado e objeto de estudo é o elevado contingente de servidores cumprindo abono de permanência e suscetíveis a sair do serviço público a qualquer momento, com potencial de manifestação dos fatores de risco no momento do pós-carreira. Esta preocupação específica é orientada por uma diretriz do governo federal de promover a educação para aposentadoria do servidor público federal desde o ingresso, durante o exercício das atividades profissionais, na transição e ao longo da aposentadoria, como disposto no caput do Art. 2º da Portaria nº 12, de 20 de novembro de 2018.

A primeira etapa do processo de sensibilização dos participantes foi a elaboração da proposta de uma campanha para ofertar aos servidores o treinamento. O tema "preparação para aposentadoria" possui baixo apelo entre os servidores em geral; para os servidores pertos de se aposentar, geralmente está associado às perspectivas pejorativas da aposentadoria.

Pensando nisso, elaborou-se a proposta de cronograma de realização da campanha de sensibilização para a equipe técnica (capacitação) e de comunicação com a atribuição de papéis e distribuição de responsabilidades.

A FIG. 5 "Estratégia de divulgação do curso" traduz a sequência de ações adotadas.

Cronograma da campanha	11/jan	20/jan	21/jan	27/jan	01/fev	12/fev	15/fev	26/fev	14/mar	15/mar
Elaboração das peças	***	***								
Aprovação gestores			***	***						
Início da campanha					***	***				
Campanha para eleição do nome							***	***		
Envio convite para os servidores								***	***	
Período de inscrição								***	***	
Início do curso										***

FIGURA 5 - Estratégia de divulgação do curso

Fonte: elaborado pelo autor.

Na etapa de elaboração das peças, foram elaboradas artes midiáticas para divulgação nos meios institucionais (*e-mail* e MinfraZap). Tais expedientes foram submetidos à apreciação dos gestores para validação e, após aprovação, foi iniciada a campanha em primeiro de fevereiro de 2021.

A partir da aprovação dos gestores, remeteu-se o *e-mail* para os 208 servidores (Anexo 2) convidando-os para assistirem a uma *live* de apresentação do curso, tirar dúvidas dos participantes e eleger um nome para o programa. Em paralelo, a equipe entrou em contato telefônico com os 208 servidores convidando-os para a *live* e reiterando o convite para o curso. A *live* ocorreu no dia 9 de fevereiro de 2021; a baixa frequência dos participantes não proporcionou um quórum adequado para lançar um desafio de criar um nome para o evento; desta forma, adotou-se o nome PPA/Minfra.

Uma segunda tentativa de comunicação institucional foi realizada de forma a aumentar sensibilização dos servidores para participarem do curso. Dessa vez, a equipe técnica solicitou antecipadamente aos servidores que indicassem dúvidas sobre a aposentadoria e, no dia 21 de fevereiro de 2021, realizou-se a segunda *live* pelo canal do youtube do Ministério da Infraestrutura.

No dia 23 de fevereiro, expediu-se o Ofício-Circular nº 215/2021/SAA-SPOA/SPOA/SE, SEI 3772203, para todas as Secretarias, Gabinete e Ouvidoria do Órgão ofertando vagas de forma proporcional ao dimensionamento da unidade administrativa, estabelecendo o prazo do dia 10 de março de 2021 para as indicações. Ante a baixa adesão dos

servidores, foram ofertadas vagas para o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes, a Agência Nacional de Transportes Aquaviários, o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, o Ministério das Comunicações e a Agência Nacional de Transportes Terrestres alcançando-se um quórum mínimo de 33 participantes, para a realização do curso e garantia das entrevistas nos grupos focais.

### **3.4. Grupo focal**

Patton citado por Flick (2009) define a entrevista tipo grupo focal como uma técnica aplicada a pequeno grupo de pessoas sobre um tópico específico. Para o autor, as entrevistas de grupos focais apresentam duas significativas vantagens: custo e riqueza de dados. Dias (2000), “O objetivo central do grupo focal é identificar percepções, sentimentos, atitudes e idéias (sic) dos participantes a respeito de um determinado assunto, produto ou atividade”. Geralmente os grupos são constituídos por 6 a 8 pessoas que participam da entrevista por um período de 30 minutos a 2 horas.

A opção pelo grupo focal como estratégia de pesquisa se deu em razão de dois fatores: o público-alvo e a natureza da instituição, órgão público federal da administração direta. Cumpre observar que servidores públicos federais em abono de permanência são pessoas com no mínimo de 25 anos de contribuição, se mulher, ou 30 anos de contribuição, se homem; ainda, completaram as exigências para aposentadoria voluntária e optaram por permanecer no cargo. Com a idade mínima de 62 (sessenta e dois) anos de idade, se mulher, e aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, nos termos do inciso III do art. 40 da Lei Maior.

O curso de preparação para aposentadoria foi conduzido em atividades vivenciais, por meio das quais os participantes tiveram a oportunidade de realizar atividades práticas, refletir, expressar-se, coletar e trocar informações com os demais participantes, desafiar-se, planejar os próximos passos da vida rumo ao fortalecimento dos fatores de proteção e afastamento dos fatores de risco na adaptação à aposentadoria.

A condução da atividade se deu em duas reuniões com os participantes do curso. No primeiro encontro foram abordadas questões relacionadas ao grupo “Pessoal”, fator de risco

“Escassez e estresse financeiro”, com 57 minutos e 20 segundos de duração; no seguinte, abordaram-se questões aderentes ao grupo “Psicossocial, fator de proteção “Planejamento para a aposentadoria”, com a duração de 1 hora 12 minutos e 9 segundos. Devido à necessidade de isolamento social, ambos os encontros ocorreram em ambiente virtual, por meio da plataforma ZOOM.

A robustez das plataformas de comunicação em ambiente virtual oportunizam aos pesquisadores realizar todas as atividades do método de pesquisa qualitativa; some-se a vantagem da abrangência geográfica, pois o participante de posse de um computador conectado à internet é capaz de reunir-se com uma coletividade de qualquer lugar do mundo. Ainda, as plataformas ofertam recursos de gravação, salas simultâneas, representações gráficas de reações e sentimentos concentradas num mesmo dispositivo.

Pela natureza, o grupo focal enfatiza o aspecto interativo da coleta de dados. Morgan citado por Flick (2009) ressalta que o uso explícito da interação do grupo para a produção de dados e insights é a principal característica do método, que seria menos acessível sem a interação verificada em um grupo. Os grupos focais são aplicados como um método em si mesmo ou em combinação com outros métodos – levantamentos, observações, entrevistas individuais, etc. Morgan (1988, p. 11).

Uma amostra de 11 servidores do curso consentiu em participar da entrevista em grupo focal ao largo das sessões do treinamento. Cada grupo de foco durou aproximadamente 1h; todos foram conduzidos pelo mesmo autor pesquisador e foram gravados com o consentimento dos sujeitos. Foi explicado que a gravação era necessária para a análise dos dados, mas seus nomes não seriam revelados.

Para a seleção e organização do grupo focal, segundo Ressel et al. (2008) é imprescindível ter claro os critérios de inclusão dos sujeitos na pesquisa. Importante ressaltar que o servidor em abono de permanência é preferencialmente o público-alvo da pesquisa, no entanto, não há óbices para que demais servidores, inclusive jovens contribuam para o projeto, pois, o mais recente normativo que traça as diretrizes da educação para a aposentadoria recomenda que os programas de promoção da educação para a aposentadoria sejam ofertados a servidores de todas as idades.



### 3.5. Observador como participante

Para Yin (2016) a observação participante não configura em si um método de coleta de dados. Segundo o autor, existem quatro possíveis atividades de coleta de dados: entrevista, observação, coleta e exame e sentimento; ademais, essas atividades podem sugerir muito informais para serem consideradas atividades de pesquisa, à primeira vista. Entretanto, podem ser incrementadas com procedimento de coleta de dados rigorosamente definido.

Creswell (2010) aponta que observações qualitativas são caracterizadas por anotações de campo sobre o comportamento e as atividades dos indivíduos no local de pesquisa. Nessas anotações, o pesquisador registra, de uma maneira não estruturada ou semiestruturada (usando algumas questões anteriores que o investigador quer saber), as atividades no local da pesquisa. Os observadores qualitativos também podem se envolver em papéis que variam desde um não participante até um completo participante.

Adotou-se na pesquisa a opção pelo papel de observador como participante, com a ciência dos participantes do Programa. Segundo Creswell (2010), neste papel o pesquisador é conhecido. Este pesquisador é servidor público federal, professor da ENAP e ministrou o curso do Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA/MInfra, condição para o desempenho do papel de observador participante. As sessões do treinamento foram gravadas na plataforma Zoom, para garantir a preservação da memória documental e revisita posterior na fase de análise dos dados.

### 3.6. Instrumentos de Coleta de Dados

O objetivo da pesquisa está contemplado no roteiro para a condução dos trabalhos no grupo focal, Anexo 3. Tal instrumento tem por objetivo codificar *a priori* com o apoio nas teorias e, a posteriori, a verificação do fenômeno a partir do material obtido (DIAS, 2000).

Ao final das sessões grupais, com o fito de avaliar o que representou para os participantes do estudo a participação nas discussões empreendidas nesses grupos, foram

realizadas perguntas abertas, oriundas da técnica de perguntas múltiplas como estímulo, a partir da lembrança das informações veiculadas nas sessões.

## **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

### **4.1. Análise de Conteúdo**

A análise de dados qualitativos envolve, segundo Creswell (2010), coleta de dados abertos oriundos de perguntas abertas feitas aos participantes. Para o autor, a principal característica do processo é o desenrolar concomitante à coleta dos dados, quando o pesquisador realiza interpretações e redige relatórios a partir de suas anotações e questões analíticas suscitadas.

Segundo Marconi e Lakatos (2019), análise e interpretação são duas atividades distintas, mas estreitamente relacionadas. No campo da análise encontram-se as tentativas de evidenciar relações entre o fenômeno e outros fatores. Cabe, por seu turno, à interpretação o exercício intelectual de identificar significado mais amplo às respostas, vinculando-as a outros conhecimentos.

Dias (2000) orienta como coletar dados em grupo focal:

“A primeira etapa do grupo focal é o seu planejamento. Nessa etapa deve ser definido o objetivo da pesquisa, isto é, o que se pretende e quais as metas específicas a serem alcançadas. A partir dos objetivos, é selecionado um moderador e elaborada uma lista de questões para discussão, compondo um guia de entrevista”.

Assim, as lentes teóricas pesquisadas na teoria seguirão a regra da Pertinência (BARDIN, 2016, p.128), as quais servirão de subsídio para a referenciação dos índices e a elaboração de indicadores (BARDIN, 2016, p.130) na condução do protocolo de Análise de Conteúdo (AC) previsto por Bardin (2016) no exame das entrevistas em grupos focais realizadas com os participantes do Programa.

A análise de conteúdo contempla um conjunto de instrumentos metodológicos, que examina diferentes fontes de linguagens (verbais ou não-verbais). Quanto à interpretação, a análise de conteúdo transita entre o rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade.

Para Bardin (2016), “A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações” (BARDIN, 2016, p. 37). Ainda segundo a autora, a AC divide-se em 3 polos cronológicos: a) pré-análise, b) a exploração do material e c) o tratamento dos resultados, inferências e a interpretação (BARDIN, 2016, p. 125).

Na pré-análise, ou plano de análise, organiza-se o material objeto da análise, formulam-se hipóteses e objetivos e, ainda, elaboram-se indicadores para subsidiar a interpretação final. Neste momento da AC, o analista sobrevoa, flutua a leitura do material deixando-se envolver com os documentos e textos; o universo de estudo é demarcado, constituindo-se um *corpus*. (BARDIN, 2016, p. 126). A este *corpus* será aplicada a regra da representatividade, qual seja, “A análise pode efetuar-se numa amostragem desde que o material a isso se preste” (BARDIN, 2016, p. 127).

Ante o exposto, registre-se que o *corpus* objeto da AC serão as transcrições dos grupos focais realizados com os participantes do curso de preparação para aposentadoria. A formulação da hipótese e dos objetivos (BARNDIN, 2016, p. 128) privilegiarão os procedimentos fechados (BARNDIN, 2016, p. 129). As hipóteses a serem analisadas são: 1. “Os servidores privilegiam viver o momento presente em detrimento do usufruto de benefícios futuros”, tendo por objetivo identificar as escolhas intertemporais manifestas nas falas dos participantes dos grupos focais; 2. “Os servidores possuem planos para atividades após a aposentadoria”, tendo por objetivo identificar o quanto os servidores participantes dos grupos focais dedicam-se ao planejamento para o desligamento do trabalho; 3. “Os servidores são propensos a manter um padrão de consistência durante a sua vida”, tendo por objetivo identificar a repetição de comportamentos durante a transição para a aposentadoria em relação às atividades exercidas antes daquela (WANG, 2007).

A codificação será orientada a partir de uma análise temática na codificação dos “núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição,

podem significar alguma coisa para o objeto analítico escolhido” (BARNDIN, 2016, p. 135) e a categorização orientar-se-á por um critério semântico (BARNDIN, 2016, p. 147).

#### 4.1.1 Apresentação dos dados

Os Quadros 3, 4 e 5 sintetizam os dados obtidos nos grupos focais, pelas respectivas categorias.

### QUADRO 3

Categoria: ocupação do tempo livre

Definição da categoria:	A ocupação do tempo livre é percebida sob a óptica de ação na aposentadoria. A manutenção de comportamentos é evidenciada de forma marcante, nem sempre alinhados a objetivos claros ao longo do tempo.
Síntese das falas dos entrevistados:	Os participantes afirmam que viagens, atividades físicas, estudar, ter hobbies, cuidar da saúde e do próximo são opções de lazer e de investimento em qualidade de vida na aposentadoria.
Subcategoria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bem-estar: hobbies, viagens</li> <li>2) Ocupação na aposentadoria (trabalho e ociosidade)</li> <li>3) Conhecimentos</li> <li>4) Saúde Física</li> </ol>

#### QUADRO 4

Categoria: Planejamento e preocupações com o futuro

---

Definição da categoria:	O planejamento é uma ação, quando intencional, ou omissão, quando se evita lidar com um problema ou situação. Para tanto, faz-se necessário mudanças de atitudes e comportamentos no momento presente.
Síntese das falas dos entrevistados:	Os participantes afirmam que o planejamento é uma medida de investimento no futuro, bem como uma atitude por meio da qual mecanismos de proteção podem ser criados pensando numa futura aposentadoria com segurança.
Subcategoria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Situação econômica do País</li> <li>2) Autoconhecimento</li> <li>3) Receios em relação ao futuro</li> <li>4) Situação financeira na aposentadoria</li> <li>5) Formação de patrimônio e poupança futura</li> </ol>

---

#### QUADRO 5

Categoria: A despedida do cargo público e motivos para aposentar-se

---

Definição da categoria:	A insegurança permeia o desligamento do trabalho, mas a perspectiva de reinserção no mercado sugere novos entendimentos para o porvir.
Síntese das falas dos entrevistados:	Os participantes afirmam que o desligamento do trabalho é um movimento necessário, mas envolto de insegurança e perspectivas de reinserção no mercado de trabalho com o arrefecimento da pandemia.
Subcategoria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Perspectiva de continuar trabalhando</li> </ol>

---

## 2) Insegurança em relação ao desligamento do trabalho

**QUADRO 6**

## Verbalizações dos participantes

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	VERBALIZAÇÕES
<b>Ocupação do Tempo Livre</b>	1) Bem-estar: hobbies e viagens	“Alugamos casa, mas foram 2 anos acertando agenda de todo mundo, juntando o dinheiro, pagando o carro, a hospedagem, planejando quanto seria gasto com comida, com deslocamento. Foi a viagem dos sonhos. Teve problema? Teve. Teve desentendimento? Teve, mas é isso que é bonito, mas você tem que planejar” (4/7) *
	2) Ocupação na aposentadoria (trabalho e ociosidade)	“eu acho que eu vou me aposentar só daqui uns 3 anos só. A família até achou melhor também por quê é melhor ficar trabalhando... tem várias amigas [que] falam que agora não é o momento. Eu estou com 61 anos e elas acham que a gente tem que aposentar depois dos 65”. (3/5)
	3) Conhecimentos	“Eu adoro mecânica, mexer em carro antigo, eu tenho uma motocicleta antiga então é essas coisas assim atividade laboral e atividade mental, né? Eu gosto de história, gosto de mecânica e sempre fico pesquisando essas coisas, história militar; eu gosto né? Então eu participo de alguns grupos assim. Eles (a família) se preocupam muito com isso: ó pai você não pode é baixar a guarda né, porque é aí que doença entra. É essa a preocupação” (5/6)
	4) Saúde Física	“Todo mundo tá em casa, né? Tem que policiar mais em relação à alimentação. Eu acho que deu uma desregradazinha na alimentação, entendeu? Eu acho que está havendo um pouco de exagero, que tem que ser controlado.” (6/6)

**Planejamento e  
Preocupações  
com o Futuro**

- 1) Situação econômica do País “Eu me preocupo com os filhos. Porque eles estão num momento que não tá bom, sabe? Tem preocupação com filho em questão de emprego, que estuda para caramba, se mata de estudar para fazer um concurso e não tem concurso e as perspectivas são nenhuma nesse momento no Brasil. É essa a minha preocupação. Me preocupo muito com o futuro. Para ter uma ideia isso até envolve a minha aposentadoria também entendeu?” (8/8)
- 2) Autoconhecimento “Eu quero um futuro. Na medida em que eu tenho o meu traço é o meu plano de o que vou fazer no futuro e me preocupo hoje. Já como? É criar? Situações para que eu tenho resultados sejam as consequências do que eu quero amanhã eu consiga realizar amanhã o que eu estou planejando hoje então. Planejar também tem que envolver com as coisas que eu faço hoje” (4/6)
- 3) Receios em relação ao futuro “Eu me preocupo, mas aprendi que a gente deve pensar a curto e médio prazo. Acontecem várias coisas que não temos o controle. Falar sobre controle é uma questão também importante, não é? Porque tem coisas que a gente não controla e têm coisas que nós temos o poder de decisão. Saber distinguir aquilo que está no nosso controle ou não é o que faz muita diferença, em termos de preocupações. Eu posso antecipar as questões e ficar ansioso ou eu posso refletir com elas e perceber a seguir se eu posso agir” (7/7)
- 4) Situação financeira na aposentadoria “eu converso com a minha esposa e com meu filho [sobre questões financeiras para a aposentadoria]. Minha esposa inclusive se aposentou agora; a gente conversava sobre a dela e sobre a minha também e vendo como é que a gente conjuga esse orçamento doméstico pós aposentadoria” (6/6)

<b>A despedida do cargo público e motivos para aposentar-se</b>	5) Formação de patrimônio e poupança futura	“Acredito que a minha tendência com um transcorrer do tempo é conseguir diminuir esse arrocho [dívidas] um pouco mais, então encaro tranquilamente aposentadoria em relação ao meu padrão [de gastos atuais]” (8/9)
	1) Perspectiva de continuar trabalhando	“Ah, eu vejo muito tranquila! Por mim, inclusive, eu já estaria aposentada porque planejo muita coisa para minha aposentadoria; então já podia estar viajando, já podia exercer a minha nova profissão de design de interiores. Agora tem que esperar, mas eu realmente não tenho esse problema não” (2/3)
	2) Insegurança em relação ao desligamento do trabalho	“Eu tenho receio em relação a me separar do trabalho hoje. Eu já poderia estar aposentado há cinco anos, mas... não vejo ainda assim como é... levar essa aposentadoria o que é pior: é a vontade de me aposentar aumenta a cada momento, a cada minuto” (4/7)

Fonte: elaborado pelo autor.

\* (x/y) = entrevistados que concordam com a referida assertiva (x)/ verbalizações da categoria.

## 4.2. Análise dos dados por categoria

### 4.2.1. Categoria: Ocupação do tempo livre

A primeira categoria responde aos seguintes questionamentos: (a) Qual atividade de lazer você gostaria de investir mais tempo? (b) O que você gostaria de saber sobre como é estar aposentado se estivesse conversando com um aposentado? (c) Quais ações você tem adotado em preparação para as suas responsabilidades futuras quando se aposentar? (d) Como as suas responsabilidades podem mudar ao se aposentar? e (e) O que você faz hoje, mas não deveria estar fazendo para ter uma aposentadoria com qualidade de vida?

As atitudes agrupadas na categoria “**Ocupação do tempo livre**” sinalizam, em sua maioria, posturas positivas dos servidores ante os temas indicados (AMORIM; FRANÇA, 2019). “É o seguinte, eu não sou muito de planejar não. Quando é viagem Internacional, no



máximo são 4 meses antes, só. Viagem nacional, é na semana, no mês. Não tem muito planejamento não (4/7)<sup>15\*</sup>” é exemplo de verbalização atrelada ao tema.

Investimento do tempo em lazer (PENN; LENT, 2020) estão entre as intensões de ocupação das atividades dos entrevistados. Lewis e Hill (2020) demonstraram que o grau em que os indivíduos se envolvem em atividades de lazer predizem o bem-estar enquanto idosos, e, quando associadas a outros fatores, essas atividades podem ajudar os idosos a manter o propósito até a aposentadoria.

Eismann e Verbeij (2019) em estudo sobre os resultados benéficos do planejamento para a aposentadoria sem focar a perspectiva financeira, sinalizam para a satisfação, a saúde e o bem-estar na aposentadoria. No entanto, tais aspectos dificilmente se afastam das restrições orçamentárias; o tema ressalta, ainda, a miopia (APOUEY, 2018) intertemporal ou, segundo Giannetti (2012) aquelas se referem às dificuldades de avaliar as decisões de médio e longo prazo.

“Eu acho é que a pessoa tem que ter foco ou vai se perder na aposentadoria. Por que a televisão, a inércia, né? Você ficar muito tempo em casa e é complicado! Então a pessoa tem que ter muito foco, porque senão acho que pode mudar muita coisa (3/5)\*”. Conforme assevera Apouey (2018), indivíduos que esperam se tornar deficientes ou viver mais são mais propensos a se preparar para a vida senil. A mesma autora traz orientações para políticas de combate à ociosidade na promoção do envelhecimento saudável ao incluir mensagens voltadas para os indivíduos voltados para o presente e tentar torná-los mais voltados para o futuro. Eis exemplos de falas que ratificam essa ideia:

“eu acho que eu vou me aposentar só daqui uns 3 anos só. A família até achou melhor também por quê é melhor ficar trabalhando... tem várias amigas [que] falam que agora não é o momento. Eu estou com 61 anos e elas acham que a gente tem que aposentar depois dos 65 (3/5)\*”.

Quando questionados sobre o que gostariam de saber sobre como é estar aposentado se estivessem conversando com um aposentado, surgiram preocupações em relação à saúde mental e os participantes sinalizaram no sentido de encontrar nos estudos uma forma de

---

<sup>15</sup> (x/y) = entrevistados que concordam com a referida assertiva (x)/ verbalizações da categoria (y).

proteção em falas como: “Estou pensando em fazer um curso de gastronomia... comecei a cozinhar, né? Então, só para família (5/6)\*” e “...a pessoa que tem uma atividade mental, sempre... aprender línguas; você foge do Alzheimer, foge de doenças (6/6)\*”. Boehs (2017), no entanto, alerta para o reduzido número de horas dedicadas para outros papéis da vida fora o trabalho; embora em pesquisa mais de 75% dos participantes tenham considerado o estudo e tempo livre como importante ou muito importante as horas dedicadas a esses papéis, percebeu-se um investimento inferior a 5 h semanais em tais atividades.

“Eu acho que a gente acaba buscando fazer as coisas que mais gosta né? Então eu... eu me preparei em alguns cursos de fotografia (5/6)\*”. O distanciamento da aposentadoria, ou melhor, a falta de percepção da aproximação da aposentadoria é tida por alguns participantes como evento distante, fora do horizonte de ação. Por outro lado, houve quem externalizasse a preocupação da família como o futuro do servidor nas conversas familiares sobre o assunto:

“Eu adoro mecânica, mexer em carro antigo, eu tenho uma motocicleta antiga então é essas coisas assim atividade laboral e atividade mental, né? Eu gosto de história, gosto de mecânica e sempre fico pesquisando essas coisas, história militar; eu gosto né? Então eu participo de alguns grupos assim. Eles (a família) se preocupam muito com isso: ó pai você não pode é baixar a guarda né, porque é aí que doença entra. É essa a preocupação (5/6)\*”

Para Gonçalves et al. (2014), mudanças psicológicas, sociais e orgânicas no decorrer da vida podem vulnerabilizar o idoso com o surgimento de determinadas patologias, entre elas a depressão. Ainda, de acordo com os autores, há uma forte conexão entre as relações sociais, a qualidade de vida e a capacidade funcional; no sentido contrário, opera-se uma relação inversa daqueles fatores e a depressão. Esse entendimento é reiterado na pesquisa de Lewis e Hill (2020) sobre o bem viver.

Como o solitário ipê roxo numa manhã ensolarada de primavera prestes a perder as suas flores, apenas uma participante externou o envolvimento com causas sociais, a exemplo do trabalho voluntariado, como responsabilidade futura ao se aposentar. Esposadas na teoria da

continuidade, França e Soares (2009) em citação a Kim e Feldman<sup>16</sup> (2000) rejeitam a falta de função dos aposentados e enfatizam a importância de um trabalho em regime parcial voluntário ou pago ou, de outra sorte, a sua substituição por outras atividades que tragam satisfação às pessoas.

Em resumo, infere-se que os dados analisados na categoria reiteram a literatura pesquisada. As falas dos entrevistados comprovam que o uso do tempo livre é um fator de proteção no planejamento da aposentadoria quando observado. Percebe-se que os participantes adotam posturas positivas em relação ao uso do tempo com qualidade independentemente do exercício de um novo ofício ou profissão; ainda em relação a manterem-se ocupados na aposentadoria, para muitos dos entrevistados a vontade de continuar trabalhando está mais atrelada à uma eventual complementação de renda com a aposentadoria do que necessariamente a busca por exercer um trabalho com propósito ou sentido para a vida.

#### **4.2.2. Planejamento e preocupação com o futuro**

A segunda categoria responde às seguintes asserções: (a) Pensar sobre as responsabilidades futuras como aposentado agora em vez de se preocupar com o futuro e (b) Considero importante começar a economizar hoje em vez de lidar com questões financeiras mais perto da aposentadoria. Ainda, aquela contempla as percepções em torno dos questionamentos: (c) Que comparação você se sentiria habilitado a fazer sobre a sua posição financeira atual em relação à que você gostaria de ter ao se aposentar? (d) Com que frequência você pensa sobre a sua situação econômica? (e) Economizar para a aposentadoria é uma realidade para você? (f) Quando você decidir se aposentar, como quer enxergar as suas economias? (g) Como são as conversas familiares sobre questões financeiras para a aposentadoria?

---

<sup>16</sup> KIM, Seongsu; FELDMAN, Daniel C. Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of management Journal*, v. 43, n. 6, p. 1195-1210, 2000.

As atitudes agrupadas nas categorias sinalizam, sem sombra de dúvidas, a maior quantidade de temas e de questionamentos esposados no referencial teórico haja vista a imprevisibilidade de cenários em torno de grandes temas como: reforma da previdência, câmbio, mercado de trabalho e outros aspectos macroeconômicos os quais turbam os pensamentos, segurança e comportamentos dos servidores ante o porvir. O futuro é incerto e o pessimismo aparece em falas como:

“Eu me preocupo com os filhos. Porque eles estão num momento que não tá bom, sabe? Tem preocupação com filho em questão de emprego, que estuda para caramba, se mata de estudar para fazer um concurso e não tem concurso e as perspectivas são nenhuma nesse momento no Brasil. É essa a minha preocupação. Me preocupo muito com o futuro. Para ter uma ideia isso até envolve a minha aposentadoria também entendeu?”, “Gosto de trabalhar e pretendo permanecer, mas também já estou me preparando para poder prestar consultorias” e “A renda tem caído e estamos vivendo a inflação e cada vez mais está sendo demandado da gente a percepção de planejamento em relação às finanças (8/8)<sup>17\*</sup>”.

“A renda tem caído e estamos vivendo a inflação (7/7)\*”, “Me preocupo muito com o futuro (7/7)\*” e “Tem preocupação com filho em questão de emprego, que estuda para caramba, se mata de estudar (8/9)\*” são exemplos de asserções relativas à preocupação com o futuro manifestas pelos participantes. Conforme Marra et al. (2011) perceberam, a passagem do trabalho para a aposentadoria enseja a origem de múltiplos sentidos acerca da ruptura com a vida profissional. Representações com significados como dependência e inatividade ou libertação de um peso ou incômodo ou, ainda, liberdade de viver novas experiências. Nesse sentido, a aposentadoria equilibra-se entre ganhos e perdas, em termos de determinações culturais (tempo e espaço) subjetivas (MARRA et al. 2011).

“Gosto de trabalhar e pretendo permanecer (8/8)\*”, “Para ter uma ideia isso até envolve a minha aposentadoria também (8/8)\*” são excertos que sinalizam a presença da teoria da continuidade nas falas dos entrevistados. Para Valadares et al. (2017), a perda do papel regulador do trabalho é influenciada pela percepção sobre a realocação de poder e a reestruturação da identidade. Para os autores, ainda que o trabalho seja central na vida de

---

<sup>17</sup> (x/y) = entrevistados que concordam com a referida assertiva (x)/ verbalizações da categoria (y).

alguém, a ruptura causada pela aposentadoria está mais para um benefício do que para uma perda. No entanto, o benefício (suporte financeiro) não preserva *status* ou padrão; por isso, muitas pessoas optam por continuar a trabalhar.

“Eu quero um futuro (8/9)\*”, “Eu ainda estou longe de me aposentar e não me preveni de riscos embora saiba o quão isso realmente é importante no dia a dia (6/6)\*” e “preciso enxugar [dívidas] para encontrar um novo ponto de equilíbrio (8/9)\*” são excertos de asserções relacionadas ao tema: Autoconhecimento. As falas dos entrevistados nesta passagem da pesquisa reiteram a teoria da continuidade. Leandro-França et al. (2014) sinalizam os sentimentos ambíguos no que compete ao fator “autoeficácia, senso de domínio e locus de controle”: se, por um lado, a aposentadoria é liberdade, com a perspectiva de realizar atividades prazerosas e concretizar planos (PENN; LENT, 2020), por outro lado é crise, pela dificuldade em aceitar a condição de aposentado (ADAMS; RAU, 2011) medo da aposentadoria e perda da identidade.

O tema “Autoconhecimento” emerge de falas como: “pra falar a verdade, não faço [preparar para aposentadoria] ainda nada efetivo”; “eu pretendo continuar [trabalhando] por um tempo ainda; por um bom tempo!”; “Todas as questões que foram colocadas, eu acho que elas entraram com mais força no nosso foco, Entendeu? Então a gente passa a pensá-las com mais com mais foco mesmo”; “Eu nunca fiz uma poupança, nunca me preveni e nunca planejei. Embora eu soubesse como é importante ter uma reserva, de uma certa maneira fui levando a vida (6/6)\*”. Tais falas demonstram tanto como as transferências intertemporais, tidas pela presença ou ausência do consumo ao longo do tempo (FRANK, 2013) e o fator planejamento para a aposentadoria estão presentes como riscos no cotidiano dos entrevistados (SOARES et al., 2007). A maior parte daqueles servidores está prestes a se aposentar e a oferta do curso de preparação para aposentadoria ao menos provocou a reflexão deles sobre a importância do planejamento na e para a vida (WÖHRMANN et al., 2014).

“Semana passada pedi o recálculo da minha aposentadoria e valor líquido (8/9)\*”. A situação financeira na aposentadoria é a maior preocupação dos servidores (PIRES et al., 2013; VON BONSDORFF et al., 2010). A Reforma da Previdência ainda é uma incógnita para muitos dos participantes do curso; embora a ação de capacitação por meio da qual a coleta de dados se procedeu tenha ocorrido após a novação legiferante, aquele tema não foi o escopo da

pesquisa, embora a relevância seja indiscutível para estudos qualitativos interessados na teoria da perspectiva do curso de vida (FRANÇA; SOARES, 2009). Percebe-se uma questão de gênero Noone, Alpass e Stephens (2010) em seu modelo teórico avocam o olhar para a presença feminina no planejamento para aposentadoria, pois, grotescamente, planos de aposentadoria e fatores que os capacitam eram centrados na perspectiva masculina.

“Eu converso com a minha esposa e com meu filho. Minha esposa inclusive se aposentou agora; a gente conversava sobre a dela e sobre a minha também e vendo como é que a gente conjuga esse orçamento doméstico pós aposentadoria (4/6)\*”. Quando questionados sobre como eram as conversas familiares sobre aposentadoria, a perspectiva financeira permeou a fala em relação ao planejamento futuro; para Adams e Rau (2011), o envolvimento da família (KIM; MOEN, 2001) é crucial no planejamento da aposentadoria. Atitudes positivas como a alocação do tempo em atividades diversificadas e a influência de amigos e familiares são preditoras na decisão pela aposentadoria (FRANÇA; SOARES, 2009).

“Acredito que a minha tendência com um transcorrer do tempo é conseguir diminuir esse arrocho [dívidas] um pouco mais (7/7)\*”, “Eu tenho casa própria (4/6)\*”, “Antes da pandemia eu tinha uma situação equilibrada (4/6)\*”, “na época eu acho que o povo da minha faixa etária não tinha essa preocupação (4/6)\*”, “Quero enxergar [minhas economias] como suficientes para me dar uma aposentadoria senão ideal, mas adequada com alguma sobrazinha (7/7)\*”, “Eu estou fazendo uma cotação para a instalação de energia solar aqui em casa (7/7)\*”. Conforme Andrade et al. (2017), o futuro é visto como mais um dia no amanhã, outros demonstraram aflições e medos pela fragilidade patrimonial. Perceba-se em Topa e Herrador-Alcaide (2016) a importância do olhar sobre a formação de patrimônio e poupança futura, haja vista que o tema evoca a consciência dos servidores as suas responsabilidades ante as decisões assertivas ou equivocadas do passado.

Segundo a categoria, status socioeconômico e segurança financeira transitam com uma carga atenuada de fator de proteção e mais como fator de risco em planejamento para a aposentadoria. Preocupações em relação ao futuro do país e às consequências dos impactos da Reforma da Previdência, pouco conhecida pelos entrevistados, exercem forte influência para que os servidores continuem trabalhando, mesmo com condições para aposentar.

### 4.2.3. A despedida do cargo público e motivos para aposentar-se

As últimas perguntas responde aos questionamentos: (a) O que você tem feito hoje para assegurar o padrão de vida na aposentadoria? (b) Como é que você percebe a sua separação do trabalho?

Saber o que fazer após a aposentadoria nem sempre é tão claro para a maioria das pessoas. “Então já podia estar viajando, já podia exercer a minha nova profissão de design de interiores (2/3)<sup>18\*</sup>”; “Então vou me aposentar e vou continuar a trabalhar como engenheiro por fora numa firma ou alguma coisa assim (2/3)\*”. Se as decisões passadas ora confrontam ora enaltecem *la jubilación*, o que dirá do momento de despedir-se da carreira pública. Desta forma, continuar trabalhando (WANG; SHULTZ, 2009, MACÊDO et al, 2019) a partir do preenchimento dos requisitos para a aposentadoria é uma sinalização da prática conhecida como *bridge employment*.

De acordo com França (2002) “através da continuidade ou da revisão no planejamento de vida que o aposentado poderá enfrentar objetivamente as condições frustrantes a que porventura se veja exposto (4/7)\*”. Para Valadares et al. (2017), no caso da aposentadoria de mulheres ocupantes de cargos gerenciais, além da perda do trabalho em si, haveria ainda a perda de dispositivos de poder que o cargo pode oferecer. Em pesquisa com trabalhadores não gerentes na iniciativa privada, França e Carneiro (2009) relataram um “inegável” interesse daqueles em continuar em atividade após a aposentadoria.

“Eu tenho receio em relação a me separar do trabalho hoje (4/7)\*” e “eu tenho minhas dúvidas o que eu vou receber depois de aposentado (4/7)\*” são falas que sinalizam o fato de desligar-se do trabalho e inseguranças (DUARTE; MELO-SILVA, 2009), como indicado na segunda subcategoria; Macêdo et al. (2019) apontam que o desejo de convivência familiar tem mais impacto na opção pela aposentadoria do que a manutenção dos relacionamentos profissionais.

---

<sup>18</sup> (x/y) = entrevistados que concordam com a referida assertiva (x)/ verbalizações da categoria (y).

Cavalcante e Minayo (2012), de outra sorte, identificaram que o fator de maior frequência para o suicídio entre homens (32,1%) e mulheres (31,7%) foi o isolamento social. Ainda, observou-se que entre os homens, o segundo fator de risco de suicídio (19,5%) que mais chamou a atenção dos pesquisadores foram as limitações da capacidade funcional.

“Eu já poderia ter me aposentado (4/7)\*”, “Eu quero fazer algumas consultorias eventualmente (2/3)\*”, “Um dia tenho que me aposentar (4/7)\*”. O último tema da última categoria relata a indefinição que a falta de planejamento causa na vida das pessoas; se por um lado o afastamento do trabalho irrorra ares de indiferença quanto a facilidade da saída do serviço público, na prática, a falta de clareza quanto aos próximos passos é latente. Segundo Amorim e França (2019), a forma como a aposentadoria ocorre e os motivos relacionados à decisão influem na percepção de bem-estar (BRESSAN et al., 2013). Ainda segundo as autoras, estudos empíricos evidenciam o efeito negativo decisão por se aposentar tomada sem planejamento e involuntariamente.

Por todo o exposto, as três categorias identificadas na análise do conteúdo capturado nos grupos focais ratificam as questões idealizadas na fase da pré-leitura, assim como se percebe que os objetivos associados reiteram as premissas sustentadas pelo referencial teórico. Pode-se inferir que os servidores permanecem trabalhando fortemente influenciados pelas gratificações e, em especial, o abono de permanência possui significativa relevância em seus orçamentos; ainda, vislumbram-se poucas as iniciativas de planejamento externalizadas nos grupos focais. Em última análise, vislumbram-se fatores de risco elevados em preparação para aposentadoria.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O planejamento tem notória importância em termos de preparação para aposentadoria, no entanto, quase noventa mil servidores públicos federais tendem a se aposentar pelo limite da idade pois, mesmo cumprindo todos os requisitos legais para a aposentadoria voluntária, continuam em exercício. Esta pesquisa, a intersecção de lentes teóricas, defendeu a proposição de que o planejamento contribui para reduzir o impacto sobre os fatores de risco e potencializar



os de proteção na adaptação à aposentadoria, evidenciados nas entrevistas realizadas com os grupos focais.

A escolha do conjunto de instrumentos metodológicos inseridos na análise de conteúdo oportunizou a interpretação de diferentes fontes de linguagens (verbais ou não-verbais) obtidas na pesquisa. Desta forma, foi possível identificar nas falas dos participantes fortes indícios de que a prática do planejamento em preparação para aposentadoria ainda é de baixa ou pouca intensidade.

As categorias registradas refletem o referencial teórico confirmando evidências das teorias da continuidade e das transferências intertemporais, bem como estudos sobre os fatores de proteção e risco em preparação para aposentadoria. O planejamento para aposentadoria foi apontado pelos participantes dos grupos focais como fator preponderante para uma aposentadoria com qualidade de vida, embora muitos daqueles afirmem não praticar ou, se o fazem, ainda em baixa intensidade. Raros foram os casos de externalização de falas dos projetos de aposentadoria futura.

A condição de detentores da situação de abono de permanência é tida pela maioria dos servidores como um *continuum* do trabalho atual, sendo o recurso financeiro sobressalente muitas das vezes utilizado para complementar a renda e o custeio das despesas. Esta situação evidencia o desinteresse pelo planejamento para aposentadoria, pois a “renda extra” estimula os servidores a permanecerem trabalhando até a aposentadoria compulsória, apesar de alguns entrevistados prescindirem do recurso tendo em vista a formação do patrimônio ao longo da vida.

O conhecimento, ou a falta dele, sobre as mudanças trazidas pela reforma da previdência foram evidenciados pelo baixo nível de planejamento dos servidores ante a possibilidade de decidir se aposentar. Mesmo sabendo que para eles a aposentadoria estava mais próxima devido à condição de estarem em abono, ainda assim, percebe-se uma forte crença fundamentada em insegurança, medo da perda de direitos, complexidade das mudanças na legislação previdenciária que evidenciam a baixa procura por informações.

Foram identificadas asserções que sinalizam a *bridge employment* dentre os servidores. No entanto, questiona-se a intensidade de ações práticas e esquematizadas as quais reflitam um planejamento estruturado, com a sinalização de metas, objetivos específicos, prazo para

permanência e desligamento do serviço público. Em última análise, a crise de saúde pública ocasionada pela pandemia foi apontada por aqueles que pretendem continuar trabalhando após se aposentarem como um motivo do adiamento da decisão do desligamento dos respectivos órgãos, muito embora as evidências não sejam consistentes para ratificar a teoria.

Ainda no que tange à questão de saúde pública, tanto o curso de preparação para aposentadoria como os grupos focais foram realizados por meio de ambientes virtuais. Como se tratou de uma restrição imposta a todos os trabalhadores, intensificou-se a busca pela aprendizagem e manuseio daquelas plataformas, tornando o acesso e utilização dos recursos, raras exceções, íntimo para servidores idosos.

A seriedade com que a Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão do Ministério da Infraestrutura acolheu a política pública reflete-se na oferta da segunda edição do PPA ainda no mesmo exercício de 2021. Identificou-se na avaliação de reação o interesse dos servidores em conhecer mais sobre as fundamentações legais vigentes com a EC 103/2019; desta forma, a turma 2 do Programa inseriu na sessão 2 dedicada ao estudo da educação financeira o módulo sobre o cálculo da aposentadoria com base na reforma constitucional.

São limitações encontradas no transcorrer da pesquisa: a pandemia, o desconhecimento do tema e a formação da turma para a realização do curso. Como observado em outras passagens desta trajetória investigativa, a pandemia causou severos impactos na vida, organização pessoal e profissional das pessoas em escala mundial. Restrições ao deslocamento e às aglomerações foram impostas por estados e municípios, haja vista a facilidade com que o vírus da COVID-19 se dispersava, inclusive mutando-se e dando origem a novas cepas. Desta forma, o caminho viável para a realização do curso de capacitação bem como dos grupos focais foi a realização de atividades síncronas e assíncronas em plataforma de comunicação virtual.

Dentre as limitações identificadas, o desconhecimento do tema é o que mais se destaca. Raros são os relatos na literatura sobre a oferta de cursos ou ações de educação para a aposentadoria para faixas etárias que não sejam acima dos 60 anos. Percebe-se que, como o evento aposentadoria é um horizonte distante para muitos servidores, o lugar de fala comum gravita a preocupação com a escassez financeira, em detrimento aos demais fatores de proteção ou risco.

A última limitação, qual seja, a dificuldade na formação da turma do PPA evidencia o longo caminho que as unidades de gestão de pessoas das repartições públicas têm pela frente para a disseminação de uma cultura que prestigie o planejamento prévio em detrimento da hipermetropia temporal esposada na exacerbação do consumo presente; embora o curso tivesse por público alvo servidores em abono, fez-se necessário incluir servidores de outras faixas etárias; do contrário, não haveria quórum suficiente para viabilizar a capacitação.

É contribuição teórica e prática da pesquisa: a avaliação de reação dos participantes do treinamento. A avaliação de reação aplicada nos participantes do PPA evidencia efeitos positivos nas falas e atitudes indicadas pelos servidores em relação à preparação e à adaptação à futura condição de aposentado. Principalmente para aqueles servidores participantes do curso, mas distantes da aposentadoria, no que se refere ao despertar da consciência para a importância de investir no planejamento do futuro, reeducar-se financeiramente, cuidar melhor da saúde, dos relacionamentos e da alimentação.

O ambiente seguro e de apoio criado pelos grupos nas entrevistas estimulou alguns servidores na tomada de decisão consciente e voluntária por se aposentarem, assim como reflexões sobre a transição segura e a adaptação à aposentadoria com qualidade de vida e bem-estar ficaram evidentes no vocabulário dos servidores, em sintonia aos objetivos ínsitos na da Portaria nº 12, de 20 de novembro de 2018.

Em última análise, os resultados da pesquisa contribuíram para o nível de satisfação dos servidores no momento em que vivem nas respectivas carreiras, tendo em vista que a totalidade dos entrevistados sinalizou a tomada de consciência sobre a importância do planejamento para aposentadoria.

## AGENDA

Por meio da articulação do pesquisador com o Ministério da Economia, esta pesquisa obteve a série histórica da quantidade de servidores em abono de permanência no período compreendido entre janeiro de 2011 e dezembro de 2016. Por seu turno, os dados de janeiro de 2017 aos dias atuais estão disponíveis no Portal de Dados Abertos do Governo Federal. Após a transformação e padronização daqueles, o pesquisador elaborou-se o painel “Servidores em Abono de Permanência” disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNzNlZGJlNGItYzcxYS00Nzg0LWFlYjMtZmNiYWMyM2U3MWZkIiwidCI6IjdiZjAxYzZhLWU2ZmItNDIxYS1iYmlyLWI5MGMzZWE4NjhmNyJ9> do qual resultam dados secundários da pesquisa.

Acredita-se que essa base de dados será de grande utilidade para que novos estudos sobre temas como a longevidade, a preparação para aposentadoria e o envelhecimento do servidor público encontrem subsídios quantitativos sobre servidores públicos federais da administração direta e indireta lotados em todas as unidades da federação, inclusive no exterior em representações diplomáticas, em abono de permanência.

Como forma de aperfeiçoar a programação instrucional do curso de preparação para aposentadoria disponível no Anexo 1 no contexto do ambiente de aprendizagem virtual, sugere-se que estudos posteriores se utilizem do método Delphi para validar os objetivos de aprendizagem, as unidades programáticas e as técnicas de ensino-aprendizagem adotadas no curso. A Análise Delphi<sup>19</sup> é processada por meio de uma estrutura de comunicação sistemática, conduzida por pesquisador, permitindo que os *experts* recebam feedbacks acerca das opiniões expostas, recolocando suas opiniões e respondendo às entradas dos demais participantes, permitindo que, ao final das rodadas, se alcance o consenso do problema em questão.

---

19 MASSAROLI, Aline et al. Método Delphi como referencial metodológico para a pesquisa em enfermagem I. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 26, 2018.

## REFERÊNCIAS

ADAMS, Gary A.; RAU, Barbara L. Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. **American Psychologist**, v. 66, n. 3, p. 180, 2011.

AMORIM, Silvia Miranda; FRANÇA, Lucia Helena. Razões para aposentar e satisfação na aposentadoria. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 35, 2019.

ANDRADE, Alexsandro Luiz; RAFALSKI, Julia Carolina; SOUZA, Luiz Gustavo Silva; OLIVEIRA, Manoela Ziebell. Planejamento para aposentadoria: saúde geral, finanças e qualidade do relacionamento. **Psico**, v. 48, n. 4, p. 317-328, 2017.

APOUEY, Bénédicte H. Preparation for old age in France: The roles of preferences and expectations. **The Journal of the economics of ageing**, v. 12, p. 15-23, 2018.

BEEHR, Terry A. To retire or not to retire: That is not the question. **Journal of Organizational Behavior**, v. 35, n. 8, p. 1093-1108, 2014.

BEEHR, Terry A. The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. **Personnel psychology**, v. 39, n. 1, p. 31-55, 1986.

BERNARD, Miriam; RAY, Mo; REYNOLDS, Jackie, British Gerontologists: Who's Who. The Evolution of British Gerontology: Personal Perspectives and Historical Developments. Bristol: **Bristol University Press**, Bristol, p. 21-92, 2020.

BOEHS, Samantha de Toledo Martins. **Papel do trabalho, decisão de aposentadoria e satisfação de vida**. 2017, 248 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2017.

BOEHS, Samantha de Toledo Martins; BARDAGI, Marucia Patta; SILVA, Narbal. Trabalho, aposentadoria e satisfação de vida em aposentados de uma multinacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 653-661, 2019.

BONSANG, Eric; KLEIN, Tobias J. Retirement and subjective well-being. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 83, n. 3, p. 311-329, 2012.

BRANDAU, R.; MONTEIRO, R.; BRAILE, D. M. Importância do uso correto dos descritores nos artigos científicos. **Revista Brasileira de Cirurgia Cardiovascular**, v. 20, n. 1, p. 7-9, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 nov. 19. Seção 1, p. 1. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515;pagina=1;data=13/11/2019;totalArquivos=127>. Acesso em 18 ago. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 41**, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os Arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm). Acesso em: 18 ago. 2020.

BRASIL, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria nº 12, de 20 de novembro de 2018. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 nov. 18. Seção 1, p. 161. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51058639/doi-10.1211-2018-11-21-portaria-n-12-de-20-de-novembro-de-201851058368](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51058639/doi-10.1211-2018-11-21-portaria-n-12-de-20-de-novembro-de-201851058368). Acesso em 19 set. 2020.

BRASIL. **Lei n. 10.741** de 1 de outubro de 2003. Dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 3 dez. 2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm) Acesso em: 15 ago. 2021.

BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho et al. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Revista brasileira de geriatria e gerontologia**, v. 16, n. 2, p. 259-272, 2013.

CARLOS, Sergio Antonio; JACQUES, Maria da Graça Correa; LARRATÉA, Sandra Vieira, HERÉDIA, Olga Collinet. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 1, 1999.

CAVALCANTE, Fátima Gonçalves; MINAYO, Maria Cecília de Souza. Autópsias psicológicas e psicossociais de idosos que morreram por suicídio no Brasil. **Ciência; saúde coletiva**, v. 17, n. 8, p. 1943-1954, 2012.

CAVALCANTI, Marco A.F.H; Consolidação fiscal, taxa de juros de longo prazo e PIB no Brasil: Resultados preliminares. **Carta de Conjuntura**. n. 48, 3º trim. 2020, p. 1, 2020.

COHEN-MANSFIELD, Jiska; REVEG, Irit. Retirement preparation programs: an examination of retirement perceptions, self-mastery, and well-being. **Saje Journals**. v.28, n. 4, p. 428-437, 2018.

COSTA, Sirlene Coelho. **Programa de preparação para aposentadoria: um desafio para o serviço social**. 2016. 107 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2016.

CRESWELL, John W., **Projeto de pesquisa**. Tradução de Magda Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRESWELL, John W., **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**. Tradução de Sandra Mallmann da Rosa. Porto Alegre: Penso, 2014.

DIAS, Cláudia Augusto. Grupo focal: técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas. **Informação; Sociedade**, v. 10, n. 2, 2000.

DUARTE, Camila Vianna; MELO-SILVA, Lucy Leal. Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 1, p. 45-54, 2009.

EISMANN, Maria; VERBEIJ, Tim; HENKENS, Kène. Older workers' plans for activities in retirement: The role of opportunities, spousal support, and time perception. **Psychology and Aging**, v. 34, n. 5, p. 738, 2019.

FRANÇA, L. H. F. P. Repensando aposentadoria com qualidade. **Rio de Janeiro: UnATI-UERJ**, 2002.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. Influências sociais nas atitudes dos 'Top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **Revista de Administração contemporânea**, v. 13, n. 1, p. 17-35, 2009.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; CARNEIRO, Verônica Lopes. Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 12, p. 429-447, 2009.

FRANK, Robert H. **Microeconomia e comportamento**. São Paulo: Mc Graw Hill, 2013.

FREITAS, Álisson César Cardoso; COSTA, Manoela Vieira Gomes; LEITE, Mateus Medeiros; SILVA, Alessandro de Oliveira; FUNGHETTO, Silvana Schwerz; MOTA, Márcio Rabelo; LIMA, Luciano Ramos;

STIVAL, Marina Morato. Fatores associados aos hábitos alimentares e ao sedentarismo em idosos com obesidade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, v. 24, n. 3, 2019.

GIANNETTI, Reinaldo. **O valor do amanhã**. São Paulo: Companhia da Letras, 2012.

GONÇALVES, Andréa Kruger et al. Qualidade de vida e sintomas depressivos em idosos de três faixas etárias praticantes de atividade física. **Revista Kairós: Gerontologia**, v. 17, n. 3, p. 79-94, 2014.

GURG, Bruce; OR, Francis Kum Hoong. Attitudes of Singaporean Chinese towards Retirement Planning. **Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies**. vol. 14, no. 04, pp. 671-692, 2011.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação. Disponível em: [www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/](http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/). Acesso em 12 jul. 21.

JACOBS-LAWSON, Joy M.; HERSHEY, Douglas A. Influence of future time perspective, financial knowledge, and financial risk tolerance on retirement saving behaviors. **Financial Services Review-greenwich-**, v. 14, n. 4, p. 331, 2005.

JEX, S. M., & Grosch, J. Retirement decision making. In M. Wang (Ed.). **The Oxford handbook of retirement**, p. 267-279, 2013. Oxford University Press.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. (...)

KIM, Jungmeen E.; MOEN, Phyllis. Is retirement good or bad for subjective well-being?. **Current directions in psychological science**, v. 10, n. 3, p. 83-86, 2001.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide. **Efeito de programas de preparação para aposentadoria: um estudo experimental**. 2016. 229 f. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica e Cultural) – Departamento de Psicologia Clínica da Universidade de Brasília. Brasília, p. 22, 2016.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini; IGLESIAS, Fabio. Planejamento para aposentadoria: uma escala de mudança de comportamento. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, jan-jun. 2014, vol. 15, n. 1., 75-84.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini. Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. **Psicologia Argumento**, v. 32, n. 76, p. 33-43, 2014.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; SEIDL, Juliana; MURTA, Sheila Giardini. Intervenção breve como estratégia de planejamento para aposentadoria: transformando intenções em ações. **Psicologia em Estudo**, v. 20, n. 4, p. 543-553, 2015.

LESTER, Richard A. Age Discrimination and Retirement. Reasoning about Discrimination: The Analysis of Professional and Executive Work in Federal Antidiscrimination Programs, **Princeton University Press**, PRINCETON, NEW JERSEY, 1980, pp. 239–268. JSTOR, [www.jstor.org/stable/j.ctt7zvrtr.17](http://www.jstor.org/stable/j.ctt7zvrtr.17). Acesso em 19 ago. 2020.

MACÊDO, Luciani Soares Silva; BENDASSOLLI, Pedro F.; TORRES, Tatiana de Lucena. Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais. **Avances en Psicología Latinoamericana**. v. 37, n. 1, p. 153-167, 2019.

MARRA, Adriana Ventola et al. Imaginário, subjetividade e aposentadoria feminina. **BBR-Brazilian Business Review**, v. 8, n. 2, p. 119-137, 2011.

MARQUES, Ana Cecília Petta Roselli; FURTADO, Erikson Felipe. Intervenções breves para problemas relacionados ao álcool. **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 26, p. 28-32, 2004.

MARTINS, Karina Donizete. A dependência do álcool na dialética do envelhecimento. **Revista Cocar**, v. 8, n. 16, p. 141-153, 2014.

MENEZES, Gustavo Silva; FRANÇA, Lucia Helena. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 315-328, 2012.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria nº 12 de 20 de novembro de 2018. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 nov. 2018. Seção 1, p. 161. Disponível em: [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51058639/do1-2018-11-21-portaria-n12-de-20-de-novembro-de-2018-51058368](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51058639/do1-2018-11-21-portaria-n12-de-20-de-novembro-de-2018-51058368). Acesso em: 18 ago. 2020.

MOEN, Phyllis; KIM, Jungmeen E.; HOFMEISTER, Heather. Couples' work/retirement transitions, gender, and marital quality. **Social Psychology Quarterly**, p. 55-71, 2001.

MURATORE, Alexa Marie; EARL, Joanne Kaa. Predicting retirement preparation through the design of a new measure. **Australian Psychologist Society**. v. 45, n. 2, p. 98-111, 2010.

MUTCHNIK, Vanessa Idargo; TREVISAN, Leonardo. Carreira e Senioridade. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 11, n. 2, 2009.

NOONE, Jack H.; STEPHENS, Christine; ALPASS, Fiona M. Preretirement planning and well-being in later life: A prospective study. **Research on Aging**, v. 31, n. 3, p. 295-317, 2009.

NOONE, Jack; ALPASS, Fiona; STEPHENS, Christine. Do men and women differ in their retirement planning? **Research of Aging**. v. 32, n. 6, p. 715-738, 2010.

NOONE, Jack; O'LOUGHLIN, Kate; KENDIG, Hal. Australian baby boomers retiring 'early': understanding the benefits of retirement preparation for involuntary and voluntary retirees. **Journal of Aging Studies**. v. 27, p. 207–217, 2013.

OLIVEIRA, Paula Karleyne Queiroz. **Análise de processo de decisão de aposentadoria no serviço público federal**. 2017. 79 p. Dissertação (Mestrado profissional em gestão pública). Universidade de Brasília, 2017.

PENN, Lee T.; LENT, Robert W. Retiring or rewiring? Test of a social cognitive model of retirement planning. **Journal of Counseling Psychology**, v. 68, n. 5, p. 538, 2021.



PEREIRA, Mayane Carneiro Alves et al. Contribuições da socialização e das políticas públicas para a promoção do envelhecimento saudável: uma revisão de literatura. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, v. 29, n. 1, p. 124131, 2016.

PEREIRA, Déborah; NOGUEIRA, Júlia; SILVA, Carlos. Quality of life and the health status of elderly persons: a population-based study in the central sertão of Ceará. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 4, p. 893-90

PIRES, A. S. et al. A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem, com possibilidade de aposentadoria. **Ciência Cuidado e Saúde Maringá**, v. 12, n. 2, abr/jun. 2013. Disponível em :<<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/18298/pdf>>. Acesso em: 19 ago. 2020.

PISSINATI, Paloma de Souza Cavalcante. **Ganhos e perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria**. 2015. 137 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Estadual de Londrina. Londrina, 2015.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz de. Planejamento da aposentadoria: Adaptação brasileira da PREPS e influência de estilos de tomada de decisão. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 36-45, 2016.

ROESLER, V. R. Posso me aposentar “de verdade”. E agora? Contradições e ambiguidades vividas no processo de aposentadoria. 2014.

SEIDL, Juliana; CONCEIÇÃO, Maria Inês Gandolfo; DA PENHA NERY, Maria. Aposentadoria e a dificuldade de dizer adeus ao papel profissional. **Revista Brasileira de Psicodrama**, v. 26, n. 1, p. 133-139, 2018.

SEIDL, Juliana; NEIVA, Elaine Rabelo; MURTA, Sheila Giardini. Planning and Reasons for Retirement: Focus Groups with Brazilian Workers. **Trends in Psychology**, p. 1-18, 2021.

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

JEX, Steve M.; GROSCH, James. **Retirement decision making**. 2013.

SHACKLOCK, K.; BRUNETTO, Y. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. **Personnel Review**, 40(2), 252-274.

SILVEIRA, Michele et al. Atividade física e qualidade de vida em idosos. **Saúde e Pesquisa**, Maringá, v. 4, n. 3, p. 417-424, 2011

SOARES, Dulce Helena Penna et al. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 12, 2007.

STAUB, Luiz Fernando Portella. **Modelo de desconto hiperbólico: evidências empíricas sobre poupança e consumo**. 2013.

SCHWEITZER, L., Gonçalves, J., TOLFO, S. R., ; SILVA, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 16(1), 103-116

SZINOVACZ, Maximiliane E.; DAVEY, Adam. Predictors of perceptions of involuntary retirement. **The Gerontologist**, v. 45, n. 1, p. 36-47, 2005.

THALER, Richard; SUSTEIN, Cass R. **Nudge**. London: Penguin Books, 2009.

TEIXEIRA, Ilka Nicéia D.; NERI, Anita Liberalesso. Envelhecimento bem-sucedido: uma meta no curso da vida. **Psicologia USP**, v. 19, n. 1, p. 81-94, 2008.

TOPA, Gabriela; HERRADOR-ALCAIDE, Teresa. Procrastination and financial planning for retirement: A moderated mediation analysis. **Journal of Neuroscience, Psychology, and Economics**, v. 9, n. 3-4, p. 169, 2016.

VON BONSDORFF, Monika E. et al. Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. **Occupational Medicine**, v. 60, n. 2, p. 94-100, 2010.

WANG, Mo. Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. **Journal of applied psychology**, v. 92, n. 2, p. 455, 2007.

WANG, Mo; HENKENS, Kène; VAN SOLINGE, Hanna. Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. **American psychologist**, v. 66, n. 3, p. 204, 2011.

WANG, Mo; SHULTZ, Kenneth S. Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. **Journal of Management**, v. 36, n. 1, p. 172-206, 2010.

WÖHRMANN, Anne M.; DELLER, Jürgen; WANG, Mo. Postretirement career planning: Testing a model based on social cognitive career theory. **Journal of Career Development**, v. 41, n. 5, p. 363-381, 2014.

WONG, Jessica Y.; EARL, Joanne K. Towards an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. **Journal of Vocational Behavior**, v. 75, n. 1, p. 1-13, 2009.

## **ANEXO 1 – PROGRAMAÇÃO INSTRUCCIONAL:**

Execução do programa instrucional: 20 horas

Natureza do evento: cognitiva e prática

Níveis de complexidade visados: conhecimento, compreensão, aplicação, análise e síntese

Unidades programáticas e conteúdos instrucionais:

### **Sessão 1 – Planejamento da Jornada**

a. Duração: 3 horas de atividade síncronas e 1 hora assíncrona

b. Níveis de aprendizagem: conhecimento, compreensão e aplicação

c. Materiais: Slides e textos pré-indicados

d. Conteúdos:

- Estimular o desenvolvimento de hábitos angulares que proporcionem prevenção e promoção da saúde;
- Levar o participante a descobrir comportamentos, habilidades e atitude que proporcionem novas perspectivas em relação à aposentadoria;
- Identificar formas de mapear processo de trabalho para gestão e transmissão do conhecimento do servidor;

### **Sessão 2 - Educação Financeira**

a. Duração: 3 horas de atividade síncronas e 1 hora assíncrona

b. Níveis de aprendizagem: conhecimento, compreensão e aplicação

c. Materiais: Slides e textos pré-indicados

d. Conteúdos:

- Entender o relacionamento pessoal com as finanças;
- Compreender perfil como investidor;
- Entender os aspectos comportamentais que influenciam a tomada de decisão financeira.

### **Sessão 3 - Relações Familiares**

- a. Duração: 3 horas de atividade síncronas e 1 hora assíncrona
- b. Níveis de aprendizagem: conhecimento, compreensão e aplicação
- c. Materiais: Slides e textos pré-indicados
- d. Conteúdos:
  - Entender os princípios de relacionamentos interpessoais e a importância de praticá-los;
  - Praticar o reconhecimento como forma de fortalecer relacionamentos;
  - Entender a importância do papel da comunicação nos relacionamentos familiares.

### **Sessão 4 - Processo de mudança**

- a. Duração: 3 horas de atividade síncronas e 1 hora assíncrona
- b. Níveis de aprendizagem: conhecimento, compreensão e aplicação
- c. Materiais: Slides e textos pré-indicados
- d. Conteúdos:
  - Entender a importância do resgate de sonhos;
  - Compreender as atitudes essenciais para realização do seu projeto de vida;
  - Aprender como lidar com as incertezas durante o processo de mudança.

### **Sessão 5 - Propósito e Sentido na vida**

- a. Duração: 4 horas de atividade síncronas
- b. Níveis de aprendizagem: conhecimento, compreensão e aplicação
- c. Materiais: Slides e textos pré-indicados
- d. Conteúdos:
  - Entender os princípios da gestão do tempo e produtividade;
  - Compreender e priorizar atividades que dão sentido à vida;
  - Encerramento e apresentação de resultados.

## ANEXO 2

*Prezados servidores,*

*Quando você ouve a palavra aposentadoria como se sente? Estudos demonstram que o ato de planejar a aposentadoria não é uma prática entre os servidores públicos e, muitas das vezes, o que motiva a aposentadoria do servidor são fatores externos à sua vontade. Mas será que esta seria a única perspectiva viável?*

***Nós, da gestão de pessoas do ministério acreditamos que não!*** A aposentadoria pode ser uma fase da vida recheada de sentido, satisfação, lazer e qualidade de vida, conquanto o servidor se antecipe em planejar para esta etapa da vida que um dia acontecerá. Por este motivo, ***você é o nosso convidado*** para participar da ***1ª rodada de diálogo sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA*** – que ocorrerá no MInfra já em março. O PPA tem por objetivo proporcionar conhecimentos acerca dos fatores de proteção à uma aposentadoria com qualidade de vida, com oportunidade de vivenciar de forma prática situações que demandem a construção de um plano de ação para uma futura aposentadoria equilibrada e saudável.

*Neste encontro apresentaremos o programa, teremos a oportunidade de tirar dúvidas e compartilhar ideias sobre aposentadoria, eleger um nome para o Programa e muito mais!!!*

*Instrutor: Ricardo Freitas*

*Data: 26/1/2021*

*Horário: às 10h*

*Local: TEAMS*

***Venha descobrir como planejar uma aposentadoria tranquila e uma vida financeira saudável!***

### ANEXO 3

O guia de questões a serem feitas aos participantes dos grupos focais dentro do programa de preparação para aposentadoria foi adaptado dos itens da Escala de Processo de Planejamento da Aposentadoria (EPPLA) elaborado por Rafalski e de Andrade (2016):

- Como são as conversas familiares sobre a sua visão a respeito das questões financeiras para a aposentadoria?
- Como você descreveria a sua situação financeira atual?
- Imagine que você aposentará em 2 (dois) anos, o que você tem feito hoje para assegurar o padrão de vida?
- Suas responsabilidades serão alteradas com a aposentadoria. Como você vislumbra essa perspectiva no âmbito familiar?
- Com o tempo livre adicional resultante da aposentadoria, qual atividade de lazer você gostaria de praticar e não realizava por causa do trabalho? Comente sua resposta.
- Se um aposentado pudesse te contar como é a separação do trabalho, partindo da sua percepção sobre este momento, o que você conversaria com ele?