

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS

DANIELA DE CÁSSIA PEREIRA

**ANÁLISE DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA
UNIFAL-MG PELA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES**

Varginha/MG

2019

DANIELA DE CÁSSIA PEREIRA

**ANÁLISE DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA
UNIFAL-MG PELA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestra em Administração Pública pela Universidade Federal de Alfenas, campus Varginha. Área de concentração: Administração Pública

Orientadora: Profa. Dra. Luísa Pimenta Terra
Coorientador: Prof. Dr. Weslley Carlos Ribeiro

Varginha/MG

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal de Alfenas
Biblioteca *campus* Varginha

Pereira, Daniela de Cássia.

P436a Análise do programa de preparação para aposentadoria da UNIFAL-MG pela percepção dos servidores / Daniela de Cássia Pereira. - Varginha, MG, 2019.
74 f. : il. -

Orientadora: Luísa Pimenta Terra.

Dissertação (mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal de Alfenas, *campus* Varginha, 2019.

Bibliografia.

1. Aposentadoria - Planejamento. 2. Servidores públicos - Aposentadoria.
3. Universidade Federal de Alfenas. I. Terra, Luísa Pimenta. II. Título.

CDD – 306.38

DANIELA DE CÁSSIA PEREIRA

**ANÁLISE DO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA
UNIFAL-MG PELA PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES**

Dissertação apresentada como parte dos requisitos para
obtenção do título de Mestra em Administração Pública
pela Universidade Federal de Alfenas, campus Varginha.
Área de concentração: Administração Pública

Aprovada em: 04 de abril de 2019

Profa. Dra. Luísa Pimenta Terra

Instituição: Universidade Federal de Alfenas – MG.

Assinatura:



Prof. Dr. Wesllay Carlos Ribeiro

Instituição: Universidade Federal de Alfenas – MG.

Assinatura:



Prof. Dr. Leandro Rivelli Teixeira Nogueira

Instituição: Universidade Federal de Alfenas – MG.

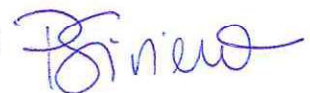
Assinatura:



Profa. Dra. Pamila Cristina Lima Siviero

Instituição: Universidade Federal de Alfenas – MG.

Assinatura:



Dedico este trabalho aos meus pais Osvaldo e Mary Isabel.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade de mais uma vez estar no plano terreno buscando aperfeiçoamento e progressão.

Aos meus pais, minha base e meu porto seguro, gratidão pelas oportunidades e o constante incentivo.

Ao Alessandro, por me ajudar na tabulação dos dados no Programa Epi Info™ 2000.

Ao meu irmão e demais membros da família pelo incentivo.

À minha orientadora Profa. Dra. Luísa Pimenta Terra e ao meu coorientador Prof. Dr. Weslley Carlos Ribeiro, pela paciência, ajuda, disponibilidade e palavras de incentivo nos momentos difíceis, minha eterna gratidão.

Aos professores participantes da banca examinadora, pela disponibilidade e pelas colaborações essenciais para o trabalho.

Aos colegas da carona, Eliane, Marco Aurélio, Marinalva e Nilda, companheiros também de trabalhos e seminários, pelos momentos de ajuda, alegria e troca de experiências.

Aos professores do PROFIAP pelos ensinamentos.

Aos meus chefes durante esta jornada, Julio, Katilane e Juliana, pela compreensão e incentivo.

Às minhas colegas da Coordenadoria de Legislação de Pessoal, Carolina e Carollyne, pela compreensão e ajuda nos momentos de ausência.

Aos demais colegas da Progepe pelo incentivo, em especial à Deíse, Fernanda e Kelly que me apoiaram nos momentos mais difíceis, sempre oferecendo um ombro amigo e palavras de incentivo.

À Dra. Soraya pelo apoio e incentivo nos momentos mais difíceis.

Aos servidores participantes e ministrantes do Programa de Preparação para Aposentadoria da UNIFAL-MG, inclusive os já aposentados, que gentilmente responderam os questionários.

À UNIFAL-MG, pela oportunidade de cursar o mestrado por meio do PROQUALI-TAE.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

“Nasceste no lar que precisavas.
Vestiste o corpo físico que merecias.
Moras no melhor lugar que Deus poderia te proporcionar, de acordo com teu adiantamento.
Possuis os recursos financeiros coerentes com as tuas necessidades;
nem mais, nem menos, mas o justo para as tuas lutas terrenas.
Teu ambiente de trabalho é o que elegeste espontaneamente para a tua realização.
Teus parentes e amigos são as almas que atraíste com tuas próprias afinidades.
Portanto, teu destino está constantemente sob teu controle.
Tu escolhes, recolhes, eleges, atraís, buscas, expulsas, modificas tudo aquilo que te rodeia a
existência.
Teus pensamentos e vontades são a chave de teus atos e atitudes,
são as fontes de atração e repulsão na tua jornada vivencial.
Não reclames nem te faças de vítima.
Antes de tudo, analisa e observa.
A mudança está em tuas mãos.
Reprograma tua meta, busca o bem e viverás melhor”.

Hammed (2004, l. 143, 147)

RESUMO

A preparação, educação ou orientação para aposentadoria faz parte da Política Nacional do Idoso, sendo, portanto, considerada uma política pública, que também foi contemplada no Estatuto do Idoso e na Administração Pública Federal, na Política de Atenção à Saúde e Segurança do trabalho do Servidor Público Federal (PASS). A preparação para a aposentadoria visa orientar e preparar o servidor para a nova vida pós-aposentadoria, contribuindo de maneira psicológica, legal e financeira. Embora os programas de preparação para a aposentadoria tenham se iniciado na década de 1950 nos Estados Unidos, no Brasil ainda são pouco difundidos. Especificamente o programa da Universidade Federal de Alfenas se iniciou no ano de 2017 e, como toda política pública, além do estudo e implementação, deve ser acompanhado e analisado visando verificar se os objetivos propostos estão sendo alcançados ou, caso não estejam, se há possibilidades de melhorias. Portanto, o objetivo do estudo foi analisar se o programa de preparação para aposentadoria da UNIFAL-MG atinge os seus objetivos, pela percepção dos servidores, utilizando como técnica de coleta de dados um questionário estruturado aplicado aos servidores participantes e ministrantes dos módulos do programa. Após a análise dos resultados, verificou-se que o programa poderia ser aprimorado, principalmente no que tange à divulgação e sensibilização de servidores da UNIFAL-MG. Por fim, elaboramos uma proposta de intervenção visando auxiliar a Universidade na melhoria do programa e dar a ele maior visibilidade.

Palavras-chave: Aposentadoria. Servidor Público. Preparação para Aposentadoria. UNIFAL-MG.

ABSTRACT

The preparation, education or orientation for retirement is part of the National Policy of the Elderly, and is therefore considered a public policy, which was also contemplated in the Statute of the Elderly and Federal Public Administration, in the Health Care and Safety Policy of the work of the Federal Public Employee (PASS). Preparing for retirement is an important cause that aims to guide and prepare the server for the new post-retirement life, contributing in a psychological, legal and financial way. Although retirement preparation programs started in the 1950s in the United States, in Brazil they are still less widespread. Specifically, the Federal University of Alfnas began in 2017 and, as any public policy, in addition to study and implementation, should be monitored and analyzed in order to verify if the proposed objectives are being achieved and, if they are not, if there are possibilities of improvements. Therefore, the objective of the study was to analyze if the program of preparation for retirement of UNIFAL-MG achieves its objectives, using as a data collection technique a structured questionnaire applied to the participating servers and managers of the program modules. After analyzing the results, it was found that the program could be improved, especially with regard to the disclosure and awareness of UNIFAL-MG employees. Finally, we prepared an intervention proposal to help the University improve the program and give it greater visibility.

Keywords: Retirement. Public employee. Preparation for Retirement. UNIFAL-MG.

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 - Distribuição dos servidores da UNIFAL-MG por sexo | 38 |
| Gráfico 2 – Distribuição de todos servidores da UNIFAL-MG por idade. | 38 |
| Gráfico 3 – Distribuição dos servidores TAEs por idade..... | 39 |
| Gráfico 4 - Distribuição dos servidores docentes por idade..... | 40 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Regimes de Previdência no Brasil | 18 |
| Quadro 2 – Regra Geral e Regra de Transição RPPS 1 - EC 41/03 | 21 |
| Quadro 3 – Regra de Transição RPPS 2 - EC 41/03 e Regra Transição RPPS 3 – EC 47/05)..... | 23 |
| Quadro 4 – Aposentadoria por Invalidez | 24 |
| Quadro 5 – Aposentadoria por Idade e Aposentadoria Compulsória | 25 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Como tomou conhecimento do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”. Alfenas, 2018 | 42 |
| Tabela 2 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Como avalia a qualidade do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”. Alfenas, 2018..... | 43 |
| Tabela 3 - Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Você recebeu o tipo de serviço que você queria?”. Alfenas, 2018..... | 44 |
| Tabela 4– Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Em que proporção o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG foi ao encontro das suas necessidades?”. Alfenas, 2018 | 44 |
| Tabela 5 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Você recomendaria o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG para outro(a) servidor(a)?”. Alfenas, 2018..... | 45 |
| Tabela 6 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Quão satisfeito você está com a quantidade de horas do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”. Alfenas, 2018 | 45 |
| Tabela 7– Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Sua participação no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG te ajudou a lidar melhor com o planejamento da sua aposentadoria?”. Alfenas, 2018 | 46 |
| Tabela 8- Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Você participou de todos os encontros?”. Alfenas, 2018..... | 46 |
| Tabela 9 - Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Caso você tenha desistido de participar do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG, o que fez você desistir?”. Alfenas, 2018..... | 47 |
| Tabela 10 - Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “O que você mais gostou no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”. Alfenas, 2018..... | 47 |

| | |
|--|----|
| Tabela 11 - Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “O que você menos gostou no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”. Alfenas, 2018..... | 48 |
| Tabela 12 - Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta “Clima do Grupo”. Alfenas, 2018 | 50 |
| Tabela 13 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Os participantes permaneceram até o final do encontro?”. Alfenas, 2018..... | 50 |
| Tabela 14– Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Desempenho do ministrante”. Alfenas, 2018 | 51 |
| Tabela 15 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Contexto”. Alfenas, 2018 | 52 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil/1988

CGU – Controladoria-Geral da União

EC nº 20/1998 – Emenda Constitucional nº 20/1998

EC nº 41/2003 – Emenda Constitucional nº 41/2003

EC nº 47/2005 – Emenda Constitucional nº 47/2005

EC nº 70/2012 – Emenda Constitucional nº 70/2012

EC nº 88/2015 – Emenda Constitucional nº 88/2015

e-SIC – Sistema Eletrônico de Serviço de Informação ao Cidadão

FUNPRESP - Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal

FUNPRESP-Exe – Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ICSA – Instituto de Ciências Sociais Aplicadas

INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

PASS – Política de Atenção à Saúde e Segurança do trabalho do Servidor Público Federal

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

PPA - Programa de Preparação para Aposentadoria

PQVT – Programa de Qualidade de Vida no Trabalho

PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar

PRODOC – Programa de Desenvolvimento Profissional e Formação Pedagógica Docente

PROGEPE – Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

SEGEP – Secretaria de Gestão Pública

SESC – Serviço Social do Comércio

SGP – Secretaria de Gestão de Pessoas

SIASS – Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor

SIPEC – Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal

SRH – Secretaria de Recursos Humanos

TAEs – Técnico-Administrativos em Educação

UNIFAL-MG – Universidade Federal de Alfenas

SUMÁRIO

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 16 |
| 2 | SISTEMA PREVIDENCIÁRIO NO BRASIL E AS REGRAS DE APOSENTADORIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL | 18 |
| 2.1 | SISTEMA PREVIDENCIÁRIO DO BRASIL | 18 |
| 2.2 | REGRAS DE APOSENTADORIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL | 20 |
| 3 | ENVELHECIMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS: O CASO DA PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA | 27 |
| 3.1 | ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO | 27 |
| 3.2 | PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA | 30 |
| 3.2.1 | Breve Histórico | 30 |
| 3.2.2 | Por que se preparar? | 31 |
| 3.2.3 | Planejamento, implantação e execução de Programa de Preparação para aposentadoria | 32 |
| 3.4 | TEMAS NO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA | 33 |
| 3.5 | FORMATOS DE PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA | 33 |
| 4 | O PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DA UNIFAL-MG | 35 |
| 5 | DADOS E MÉTODOS | 37 |
| 6 | RESULTADOS E DISCUSSÃO | 42 |
| 6.1 | PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES PARTICIPANTES | 42 |
| 6.2 | PERCEPÇÃO DO SERVIDOR MINISTRANTE | 49 |
| 7 | PROPOSTA DE INTERVENÇÃO | 53 |
| 8 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 55 |
| | REFERÊNCIAS | 57 |
| | APÊNDICE A - Questionário de Satisfação – Servidor Participante | 63 |
| | APÊNDICE B - Questionário de Avaliação de Processo – Servidor Ministrante (Avaliação do Encontro na Visão do Ministrante) | 67 |
| | APÊNDICE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido | 69 |

1 INTRODUÇÃO

A história da aposentadoria retoma por volta do final do século XIX nos países industrializados, visando garantir a manutenção da vida dos trabalhadores idosos, retirando aqueles que não possuíam mais condições de trabalhar da posição de mendicância (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015). Com o tempo, essa questão foi mudando, deixou de ser uma esmola do governo e passou a ser um direito dos trabalhadores (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015).

Assim, considerando que o Brasil é um país que passa por um processo de envelhecimento da população, decorrente da mudança demográfica, precisou-se pensar em políticas públicas para essa população que está envelhecendo, tendo como marco a Política Nacional do Idoso e posteriormente o Estatuto do Idoso (BITENCOURT *et al.*, 2011).

Dessa forma, estudos sugerem que é possível a realização de intervenções que visem e trabalhem o planejamento para a aposentadoria, com temas voltados para as principais preocupações dessa população em transição (ANDRADE *et al.*, 2017). Dentre essas intervenções, a preparação para aposentadoria visa tornar a transição para a aposentadoria um momento mais suave, trabalhando questões que envolvem a saúde, o estado psicológico, o lazer, a educação financeira, com equipes multidisciplinares incluindo educadores, médicos, enfermeiros, psicólogos, assistentes sociais, fisioterapeutas, dentre outros profissionais, trazendo reflexos positivos para a Gestão Pública (COSTA *et al.*, 2016).

França *et al.* (2013) salientaram que justamente esse aumento da população idosa foi um dos fenômenos mais notáveis nos últimos tempos e esse novo cenário ocorrido em decorrência da mudança demográfica provocou várias mudanças em diversos setores da sociedade, bem como nas empresas e organizações.

Em relação ao serviço público, na atualidade, a aposentadoria é um direito do servidor que contribui com a previdência, sendo garantida por idade, por tempo de contribuição, por invalidez e por implementação da idade máxima (compulsória) definida constitucionalmente. A contribuição é de responsabilidade solidária: do servidor e do respectivo ente público, visando preservar o equilíbrio financeiro e atuarial (SILVA, 2006).

Deste modo, a presente pesquisa tem por objetivo geral analisar o Programa de Preparação para Aposentadoria da UNIFAL-MG nas percepções dos participantes e dos ministrantes do programa.

Os objetivos específicos são:

- a) descrever o Programa de Preparação para Aposentadoria da UNIFAL-MG;
- b) analisar o Programa de Preparação para Aposentadoria da UNIFAL-MG pela percepção dos servidores participantes;
- c) analisar o Programa de Preparação para Aposentadoria da UNIFAL-MG pela percepção dos servidores ministrantes dos módulos;
- d) caso seja necessário, propor um instrumento de intervenção sugerindo melhorias para o Programa.

Este trabalho está estruturado da seguinte forma: Além desta introdução, o segundo capítulo trata da aposentadoria do servidor público federal (para isso, foram analisadas as regras atuais às quais os servidores estão submetidos e a diferenciação entre elas, tratando, além de tempo, da questão da integralidade e paridade). Na sequência, o terceiro capítulo trata do envelhecimento e políticas públicas; da preparação para a aposentadoria, do planejamento, implantação e execução de Programa de Preparação para aposentadoria, dos temas e formatos de programa. O quarto capítulo descreve e analisa o Programa de Preparação para Aposentadoria da UNIFAL-MG e o quinto capítulo descreve os dados e a metodologia utilizada para a análise desse programa. No sexto capítulo constam os resultados, análise e discussão, seguido do sétimo capítulo contendo a proposta de intervenção, com sugestões de melhorias para o programa. Por fim, trazemos as considerações finais acerca da pesquisa.

A análise do programa de preparação para aposentadoria da UNIFAL-MG é necessária e importante, pois possibilitará verificar a qualidade do trabalho que está sendo desenvolvido, se os objetivos foram alcançados e se está em consonância com as normas que determinam a implantação do PPA (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

2 SISTEMA PREVIDENCIÁRIO NO BRASIL E AS REGRAS DE APOSENTADORIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Este capítulo descreve o Sistema Previdenciário no Brasil e as regras vigentes de aposentadoria às quais os servidores públicos federais estão submetidos.

2.1 SISTEMA PREVIDENCIÁRIO DO BRASIL

Segundo a Constituição da República Federativa do Brasil (CF/1988), o Sistema Previdenciário no Brasil está dividido em Sistema Público e Complementar. Compõem o Sistema Público de Previdência, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) constituído pelos trabalhadores da iniciativa privada e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) constituído pelos servidores públicos, distribuídos na forma constante no Quadro 1.

Quadro 1 – Regimes de Previdência no Brasil

| Sistema Público de Previdência | | Sistema Privado de Previdência | |
|------------------------------------|--------------------------------------|---|---|
| Regime Geral de Previdência Social | Regime Próprio de Previdência Social | Regime de Previdência Complementar | |
| Iniciativa Privada (INSS) | Servidores Públicos | Entidades Abertas de Previdência Complementar | Entidades Fechadas de Previdência Complementar |
| Inscrição Obrigatória | Inscrição Obrigatória | Inscrição Facultativa | |
| | | | FUNPRESP-Exe (servidores públicos federais civis) |

Fonte: Adaptado de Pena (2013).

Os servidores públicos estão compreendidos nos RPPS e possuem três formas de aposentadoria, conforme art. 40, § 1º, da CF/1988: aposentadoria voluntária, aposentadoria por invalidez e aposentadoria compulsória (IBRAHIM, 2018).

A redação original da CF/1988 já previa as três formas de aposentadoria para o servidor público: por invalidez, compulsória e voluntária. A aposentadoria voluntária se dividia em integral, proporcional por tempo de serviço e por idade; os requisitos para a aposentadoria integral eram 35 anos de serviço para homens e 30 de serviço para as mulheres

(**sem idade mínima**), para os professores eram 30 anos de serviço e para as mulheres 25 anos de serviço (**sem idade mínima**).

Os requisitos para a aposentadoria proporcional por tempo de serviço eram 30 anos de serviço para homens e 25 anos de serviço para mulheres (**sem idade mínima**). A aposentadoria por idade também era proporcional ao tempo de serviço, contudo indicada para os servidores que não tinham o tempo necessário para aposentadoria integral, com requisito de no mínimo 65 anos de idade para homens e 60 anos de idade para mulheres. (BRASIL, 1988).

No ano de 1993 a Emenda Constitucional nº 03 alterou o art. 40, da CF/1988 acrescentando o § 6º, que previa o custeamento das aposentadorias e pensões dos servidores públicos com recursos provenientes da União, bem como com contribuições dos servidores (CASTRO; LAZZARI, 2016).

Em 1998, após a Reforma Administrativa implementada pela Emenda Constitucional nº 19/1998, foi publicada a Reforma Previdenciária implementada pela Emenda Constitucional nº 20/1998. A referida EC nº 20/1998 ficou conhecida como reforma da previdência por tempo de serviço, em decorrência de ter sido esta uma das alterações mais importantes, passando o texto da Carta Magna a vigorar como aposentadoria por tempo de contribuição, além de fixar novas regras - regras de transição - e extinguir outras já existentes (IBRAHIM, 2018).

As aposentadorias dos servidores públicos federais do Poder Executivo são concedidas por meio dos RPPS, cuja previsão se deu pela EC nº 20/1998, sendo que posteriormente a Emenda Constitucional nº 41/2003 ainda estabeleceu que deveria haver regimes próprios para os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo alterando novamente a redação do art. 40 da CF/1988 (CASTRO; LAZZARI, 2016).

Dentre as alterações trazidas pelas EC nº 20/1998 e EC nº 41/2003, pode-se destacar a determinação contida na EC nº 20/1998 de que era necessário observar o equilíbrio financeiro e atuarial, bem como a alteração contida na EC nº 41/2003, de que deveria haver contribuição por parte dos servidores ativos e inativos do RPSS (RIBEIRO, 2017), pois no passado a aposentadoria era considerada como um prêmio ao servidor, não necessitando de contribuição (IBRAHIM, 2018).

Além disso, após a publicação da EC nº 41/2003, os servidores que ingressaram no serviço público, em data posterior, somente podem se aposentar pela regra geral, sem

integralidade e paridade, cuja redação foi dada pelas EC nº 20/1998 e EC nº 41/2003 (BRASIL, 2003).

No ano de 2005 foi publicada a Emenda Constitucional nº 47/2005, que foi mais benéfica na regra de transição para os servidores que ingressaram no serviço público até 16/12/1998, do que a regra de transição trazida pela EC nº 41/2003 (CASTRO; LAZZARI, 2016).

Além do RPPS, a CF/1988 ainda prevê a previdência complementar para os servidores públicos federais de cargo efetivo, que se deu pela Lei nº 12.618/2012, a qual fixou como limite máximo para a concessão de aposentadorias o teto do RGPS. A referida lei veio regular o regime de previdência citado nos §§ 14 e 15 do art. 40 da CF/1988 (com redações dadas respectivamente pela EC nº 20/1998 e EC nº 41/2003); autorizando a criação de três entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp) (BRASIL, 2012).

Posteriormente, o Decreto nº 7.808/2012 criou a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), que dispõe sobre sua vinculação no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências (BRASIL, 2012). Em 04/02/2013, foi publicada no Diário Oficial da União, a Portaria PREVIC nº 44/2013, que aprovou o Regulamento do Plano Executivo Federal, administrado pela Funpresp-Exe, data marco do início da previdência complementar fechada para os servidores públicos (BRASIL, 2013).

2.2 REGRAS DE APOSENTADORIA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Após as referidas reformas implementadas pelas Emendas supracitadas, as regras de aposentadoria se constituíram de: regra geral constante no art. 40 da CF/88 aplicada a todos os servidores, independente da data de entrada no serviço público, e regras de transição, que são aplicadas aos servidores que já estavam no serviço público na data de publicação das EC nº 20/1998 e EC nº 41/2003 (CASTRO; LAZZARI, 2016).

Cada ente federativo pode ter suas regras de aposentadoria. O presente trabalho vai se ater ao serviço público federal do Poder Executivo, especificamente a regra geral, art. 40, da CF/1988, e as regras de transição trazidas pelas EC nº 41/2003 e EC nº 47/2005 dispostas nos quadros 2, 3, 4, 5 e 6.

No Quadro 2 observa-se que há semelhanças entre as duas regras. O cálculo dos

proventos em ambas é feito por meio da média aritmética simples das 80% maiores contribuições de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 com reajuste anual na mesma data e índice do RGPS, conforme prevê a Lei nº 10.887/2004 que regulamentou o § 3º, do art. 40, da CF/1988 (BRASIL, 2004). Isso vale também na contribuição do inativo sobre a parcela que ultrapassar o teto da previdência, ou dobro, em caso de portador de doença incapacitante (IBRAHIM, 2018).

Dentre as diferenças destaca-se que a Regra de Transição RPPS 1 foi fixada somente para quem já era servidor na data de publicação da EC nº 20/1998 (CASTRO; LAZZARI, 2016), cuja idade mínima para concessão da aposentadoria, é de 53 anos de idade para homens e 48 anos de idade para mulheres, com cumprimento de no mínimo 05 anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria, 35 anos de contribuição para homens e 30 anos para mulheres com acréscimo de um pedágio de 20% sobre o tempo de contribuição faltante em 16/12/1998 (IBRAHIM, 2018).

A Regra Geral atinge todos os servidores, independente da data de ingresso no serviço público, cuja idade mínima para concessão de aposentadoria é de 60 anos de idade para homens e 55 anos de idade para mulheres, com cumprimento mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 05 anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria (BRASIL, 2003).

O percentual dos proventos na Regra de Transição RPPS 1 após 01/01/2006 é de 100% da média, com redução de 5% para cada ano antecipado em razão do limite da idade (60 anos para homens e 55 anos para mulheres), e na Regra Geral é 100% da média (IBRAHIM, 2018).

Quadro 2 – Regra Geral e Regra de Transição RPPS 1 - EC 41/03

| (continua) | | |
|---|---|---|
| Tipo de Regra | Regra Geral RPPS (Art. 40, § 1º, III, a, CRFB/88) | Regra de Transição RPPS 1 (Art. 2º, EC nº 41/03) |
| Beneficiários | Todos os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo. | Todos os servidores ocupantes de cargo efetivo antes da EC nº 20/98 (16/12/98) – Podendo também optar pela Regra Geral ou pela transitória 2. |
| Tempo de Contribuição | 35 anos (homem), 30 anos (mulher). | 35 anos (homem), 30 anos (mulher). |
| Redução de Tempo de Contribuição | Professor(a) que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio – redução de 5 anos. | Magistrado ou o membro do Ministério Público ou de Tribunal de Contas (somente homem) – aumento de 17% do tempo de serviço até 16/12/98. Idem para Professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio. Se professora, o incremento é de 20%. |

| Quadro 2 – Regra Geral e Regra de Transição RPPS 1 - EC 41/03 | | (conclusão) |
|---|--|--|
| Adicional de Tempo de Contribuição (Pedágio) | Não. | 20% sobre o tempo de contribuição faltante em 16/12/98. |
| Tempo de Serviço Público | 10 anos. | 5 anos. |
| Tempo na Carreira | 5 anos. | 5 anos. |
| Tempo no Cargo | 5 anos. | 5 anos. |
| Idade | 60 anos (homem), 55 anos (mulher). | 53 anos (homem), 48 anos (mulher). |
| Redução de Idade | Professor(a) que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio – 5 anos. | Não aplicável (tempo já é convertido). |
| Base de Cálculo do Benefício | Média aritmética simples das 80% maiores remunerações de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 (atualizadas pelo INPC). | Média aritmética simples das 80% maiores remunerações de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 (atualizadas pelo INPC). |
| Percentual sobre a média | 100% limitada ao valor da última remuneração. | 100%, com redução de 3,5% p/ ano antecipado em razão do limite de idade da regra geral. Após 01/01/2006, o redutor é de 5% ao ano. |
| Limitação ao Teto RGPS | Sim, para os servidores que ingressaram no serviço público a partir de 04/02/2013 ou que optaram pelo regime complementar. | Não (benefício no percentual da aposentadoria). |
| Reajuste do Benefício | Anual (índice fixado pelo Executivo). | Anual (índice fixado pelo Executivo). |
| Abono de Permanência | Sim. | Sim. |
| Contribuição do Inativo | Sim (somente parcela superior ao teto do RGPS, ou dobro, se portador de doença incapacitante). | Sim (somente parcela superior ao teto do RGPS, ou dobro, se portador de doença incapacitante). |

Fonte: Adaptado de Ibrahim (2018).

No Quadro 3 se observa que nas duas Regras de Transição os proventos de aposentadoria são integrais e com paridade, que significa que quando o servidor da ativa tiver reajuste o aposentado também terá. A Regra de Transição 2 é aplicável somente aos servidores que ingressaram no serviço público até a data de publicação da EC nº 41/2003 e estabelece, assim como na EC nº 47/2005, 35 anos de contribuição para homens e 30 anos de contribuição para mulheres, contudo exige idade mínima de 60 anos de idade para homens e 55 anos de idade para mulheres, 20 anos de efetivo exercício no serviço público, 10 anos na carreira e 05 anos de efetivo exercício no cargo em que se der a aposentadoria (BRASIL, 2003).

Na EC nº 47/2005 a idade é variável, podendo a idade de 60 anos para homens e 55 anos para mulheres ser reduzida de um ano para cada ano que exceder o mínimo de contribuição (IBRAHIM, 2018). A regra ainda garante a paridade para o pensionista, contudo aumenta o tempo de efetivo exercício no serviço público de 20 para 25 anos e o tempo na

carreira de 10 para 15 anos (BRASIL, 2005).

Quadro 3 – Regra de Transição RPPS 2 - EC 41/03 e Regra Transição RPPS 3 – EC 47/05)

| Tipo de Regra | Regra de Transição RPPS 2 (Art. 6º, EC nº 41/03) | Regra de Transição RPPS 3 (Art. 3º, EC nº 47/05) |
|---|---|---|
| Beneficiários | Todos os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo antes da EC nº 41/03 (31/12/03) – Podendo também optar pela Regra Geral ou pela Regra de Transição 1, neste último caso, desde que já no serviço público em 16/12/98. | Todos os servidores ocupantes de cargo efetivo antes da EC nº 20/98 (16/12/98) – Podendo também optar pela Regra Geral ou pela Regra de Transição 2). |
| Tempo de Contribuição | 35 anos (homem), 30 anos (mulher). | 35 anos (homem), 30 anos (mulher). |
| Redução de Tempo de Contribuição | Professor(a) que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio – redução de 5 anos. | Sem previsão expressa. |
| Adicional de Tempo de Contribuição (Pedágio) | Não. | Não. |
| Tempo de Serviço Público | 20 anos. | 25 anos. |
| Tempo na Carreira | 10 anos. | 15 anos. |
| Tempo no Cargo | 5 anos. | 5 anos. |
| Idade | 60 anos (homem), 55 anos (mulher). | Idade variável, sendo a regra geral (60-H, 55-M) reduzida de um ano para cada ano que exceder o mínimo de contribuição. |
| Redução de Idade | Professor(a) que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio – 5 anos. | Sem previsão expressa. |
| Base de Cálculo do Benefício | Remuneração integral. | Remuneração integral. |
| Percentual sobre a média | ----- | ----- |
| Limitação ao Teto RGPS | Não (benefício integral). | Não (benefício integral). |
| Reajuste do Benefício | Paridade íntegra com pessoal ativo. | Paridade íntegra com pessoal ativo, inclusive para pensionista. |
| Abono de Permanência | Não (salvo se atender também aos requisitos da regra geral ou transitória 1). | Sim, conforme entendimento exarado na NOTA INFORMATIVA Nº 412/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP9 |
| Contribuição do Inativo | Sim (somente parcela superior ao teto do RGPS, ou dobro, se portador de doença incapacitante). | Sim (somente parcela superior ao teto do RGPS, ou dobro, se portador de doença incapacitante). |

Fonte: Adaptado de Ibrahim (2018).

No Quadro 4 evidencia-se que nas duas regras para a Aposentadoria por Invalidez há uma grande diferença sobre o valor dos proventos, contudo não há idade mínima para aposentadoria.

Nas duas regras para os servidores que ingressaram no serviço público até 31/12/2003 está garantida a paridade com base na Emenda Constitucional nº 70/2012. Na aposentadoria por doença especificada em lei, os proventos são integrais e na aposentadoria por doença não especificada em lei, os proventos são proporcionais ao tempo de contribuição (BRASIL, 2012).

Para os servidores que ingressaram no serviço público após 31/12/2003 não há paridade e o reajuste é na mesma data e índice do RGPS, e nas duas regras os proventos são calculados por meio de média aritmética simples das 80% maiores remunerações de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994. Contudo, na aposentadoria por doença não especificada em lei, os proventos ainda são proporcionalizados ao tempo de contribuição (BRASIL, 2004).

Quadro 4 – Aposentadoria por Invalidez

(continua)

| | | |
|---|--|--|
| Tipo de Regra | Aposentadoria por doença especificada em Lei. (Art. 40, § 1º, I, CRFB/88) | Aposentadoria por doença não especificada em Lei. (Art. 40, § 1º, I, CRFB/88) |
| Beneficiários | Todos os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo. | Todos os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo. |
| Tempo de Contribuição | ----- | ----- |
| Redução de Tempo de Contribuição | ----- | ----- |
| Adicional de Tempo de Contribuição (Pedágio) | Não. | Não |
| Tempo de Serviço Público | ----- | ----- |
| Tempo na Carreira | ----- | ----- |
| Tempo no Cargo | ----- | ----- |
| Idade | ----- | ----- |
| Redução de Idade | ----- | ----- |
| Base de Cálculo do Benefício | Remuneração integral para os servidores que ingressaram no serviço público até a publicação da EC nº 41/03 (31/12/03), conforme EC nº 70/2012. Média aritmética simples das 80% maiores remunerações de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 (atualizadas pelo INPC) para os que ingressaram após a publicação da EC 41/03. | Proporcional ao tempo de contribuição para os servidores que ingressaram no serviço público até a publicação da EC nº 41/03 (31/12/03), conforme EC nº 70/2012 Média aritmética simples das 80% maiores remunerações de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 (atualizadas pelo INPC) para os que ingressaram após a publicação da EC 41/03 e proporcional ao tempo de contribuição. |

Quadro 4 – Aposentadoria por Invalidez

(conclusão)

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| Percentual sobre a média | ----- 100% limitada ao valor da última remuneração para os que ingressaram após a publicação da EC 41/03. | ----- 100% limitada ao valor da última remuneração para os que ingressaram após a publicação da EC 41/03 e proporcionalizada ao tempo de contribuição. |
| Limitação ao Teto RGPS | Sim, para os servidores que ingressaram no serviço público a partir de 04/02/2013 ou que optaram pelo regime complementar. | Sim, para os servidores que ingressaram no serviço público a partir de 04/02/2013 ou que optaram pelo regime complementar. |
| Reajuste do Benefício | Paridade íntegra com pessoal ativo, inclusive para pensionista (EC nº 70/2012). Anual (índice fixado pelo Executivo). | Paridade íntegra com pessoal ativo, inclusive para pensionista (EC nº 70/2012). Anual (índice fixado pelo Executivo). |
| Abono de Permanência | ----- | ----- |
| Contribuição do Inativo | Sim (somente parcela superior ao teto do RGPS, ou dobro, se portador de doença incapacitante). | Sim (somente parcela superior ao teto do RGPS, ou dobro, se portador de doença incapacitante). |

Fonte: Adaptado de Ibrahim (2018).

O Quadro 5 trata respectivamente das regras de aposentadoria por idade e compulsória, cujos proventos são calculados por meio de média aritmética simples das 80% maiores remunerações de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994, e proporcionalizados ao tempo de contribuição (BRASIL, 2004).

Na regra da aposentadoria por idade, exige-se idade mínima de 65 anos de idade para homens e 60 anos de idade para mulheres, 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 05 anos no cargo em que se der a aposentadoria (BRASIL, 2003). A idade para aposentadoria compulsória foi fixada pela Emenda Constitucional nº 88/2015 em 75 anos para homens e mulheres (BRASIL, 2015).

Quadro 5 – Aposentadoria por Idade e Aposentadoria Compulsória

(continua)

| | | |
|---|--|--|
| Tipo de Regra | Aposentadoria por Idade (Art. 40, § 1º, III, b, CRFB/88) | Aposentadoria Compulsória (Art. 40, § 1º, II, CRFB/88) |
| Beneficiários | Todos os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo. | Todos os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo. |
| Tempo de Contribuição | ----- | ----- |
| Redução de Tempo de Contribuição | ----- | ----- |
| Adicional de Tempo de Contribuição (Pedágio) | Não. | Não |
| Tempo de Serviço Público | 10 anos. | ----- |

Quadro 5 – Aposentadoria por Idade e Aposentadoria Compulsória

(conclusão)

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| Tempo na Carreira | 5 anos. | ----- |
| Tempo no Cargo | 5 anos. | ----- |
| Idade | 65 anos (homem), 60 anos (mulher). | 75 anos (homem e mulher) – Obrigatório a aposentadoria – idade fixada pela EC nº 88/2015 |
| Redução de Idade | ----- | ----- |
| Base de Cálculo do Benefício | Média aritmética simples das 80% maiores remunerações de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 (atualizadas pelo INPC) proporcional ao tempo de contribuição. | Média aritmética simples das 80% maiores remunerações de todo o período contributivo desde a competência de julho de 1994 (atualizadas pelo INPC) e proporcional ao tempo de contribuição. |
| Percentual sobre a média | 100% limitada ao valor da última remuneração e proporcional ao tempo de contribuição. | 100% limitada ao valor da última remuneração e proporcional ao tempo de contribuição. |
| Limitação ao Teto RGPS | Sim, para os servidores que ingressaram no serviço público a partir de 04/02/2013 ou que optaram pelo regime complementar. | Sim, para os servidores que ingressaram no serviço público a partir de 04/02/2013 ou que optaram pelo regime complementar. |
| Reajuste do Benefício | Anual (índice fixado pelo Executivo). | Anual (índice fixado pelo Executivo). |
| Abono de Permanência | Não | Não. |
| Contribuição do Inativo | Sim (somente parcela superior ao teto do RGPS, ou dobro, se portador de doença incapacitante). | Sim (somente parcela superior ao teto do RGPS, ou dobro, se portador de doença incapacitante). |

Fonte: Adaptado de Ibrahim (2018).

Atualmente, tramita outra proposta de Reforma da Previdência no Brasil, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 06/2019, que propõe a modificação do sistema de previdência social, com regras de transição mais exigentes que as regras atuais, principalmente no que tange à idade mínima para concessão de aposentadoria, que poderá majorada sempre que houver o aumento da sobrevida dos brasileiros (BRASIL, 2019).

Desta forma, considerando que o aumento da sobrevida dos brasileiros não impacta somente o setor previdenciário, mas também outros setores da sociedade, como saúde, acolhimento, qualidade de vida, faz-se necessária a discussão acerca do envelhecimento e políticas públicas voltadas para essa parte da população.

3 ENVELHECIMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS: O CASO DA PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Este capítulo versa sobre o envelhecimento da população brasileira, retrata as políticas públicas que foram criadas visando à preparação para a aposentadoria e descreve essa preparação.

3.1 ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO

O Brasil passa por uma transição de estrutura etária, com destaque ao rápido envelhecimento da população, conforme projeções de 2000 a 2050, sendo que a reversão dessa tendência é muito improvável (CARVALHO; RODRIGUEZ-WONG, 2008). O processo de transição se deve pela redução da mortalidade principalmente por doenças parasitárias e doenças infecciosas, maior acesso à água tratada, dentre outras ações de Saúde Pública, bem como a redução da fecundidade, que está ligada à maior escolarização e entrada da mulher no mercado de trabalho (VASCONCELOS; GOMES, 2012).

Além disso, a expectativa de vida da população brasileira está aumentando, sendo que as projeções de população divulgadas pelo IBGE têm por objetivo fornecer “subsídios para a implementação de políticas públicas e a posterior avaliação de seus respectivos programas”¹ (BRASIL, 2018). Essa situação trouxe novos problemas para a administração pública, que se vê diante de uma população idosa ativa e produtiva e, para acompanhar a mudança do perfil demográfico brasileiro, precisa criar uma nova agenda de políticas públicas, visando garantir renda, qualidade de vida, melhoria de atendimento na saúde e hospitais públicos (DIAS; MATOS, 2012).

Dessa forma, fez-se necessária a criação de ações voltadas para a população idosa e em envelhecimento, cujo foco deve ser a faixa etária, com abordagens integradas de diversas políticas, considerando a saúde, assistência social, previdência, educação, esporte e lazer (COSTA *et al.*, 2016). O rápido envelhecimento da população motivou a elaboração de políticas públicas voltadas para essa população, destacando a Política Nacional do Idoso

¹ Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 13 jul. 2018.

criada pela Lei nº 8.842/1994 e o Estatuto do Idoso instituído pela Lei nº 10.741/2003 (SEIDL; LEANDRO-FRANÇA; MURTA,2018). O Estatuto do Idoso foi um marco para população idosa, elaborado em decorrência de mobilização dos aposentados do Brasil, que aborda e amplia direitos para as pessoas acima de 60 anos de idade (DANTAS; OLIVEIRA, 2014).

Assim, considerando-se como política pública, a preparação para a aposentadoria foi prevista pela primeira vez no Brasil na Política Nacional do Idoso, especificamente no art. 10, inciso IV, que trata da área de trabalho e previdência social, alínea “c”, salientando que é competência dos órgãos públicos “estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (BRASIL, 1994).

Posteriormente, o Estatuto do Idoso estabeleceu, em seu art. 28, que a preparação para a aposentadoria deve ser realizada “com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania”, sendo de responsabilidade do Poder Público (BRASIL, 2003).

No que tange aos órgãos públicos, destaca-se a Política de Atenção à Saúde e Segurança do trabalho do Servidor Público Federal (PASS) construída coletivamente, na qual foi criado o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), que tem a finalidade de articular os recursos existentes e propor medidas para a implementação das ações da PASS. (BRASIL, 2013).

Neste subsistema foi editada a Portaria/SRH/Nº 1.261/2010, que instituiu os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC) sobre a saúde mental dos servidores, sendo que dentre as ações em saúde a serem implementadas está elencado o Programa de Preparação à Aposentadoria (BRASIL, 2010).

Da mesma forma, a Portaria Normativa/SEGEP/Nº 3/2013, que instituiu as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do SIPEC, salientou no art. 11 que “no intuito de viabilizar o cuidado em saúde e aumentar o impacto dos programas e ações de promoção da saúde” fossem priorizados alguns temas, dentre eles, no inciso IV, o envelhecimento ativo, educação e preparação para a aposentadoria (BRASIL, 2013).

Recentemente, foi publicada a Portaria/SGP/Nº 12/2018, que instituiu as diretrizes gerais para promoção da educação para aposentadoria do servidor público federal dos órgãos e entidades do SIPEC (BRASIL, 2018).

O art. 2º, da referida Portaria/SGP/Nº 12/2018, destaca que o objetivo geral das diretrizes é: “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”.

Conforme art. 4º, da Portaria/SGP/Nº 12/2018, para promover a educação para aposentadoria, os órgãos e entidades públicos deverão:

- I - instituir programas, projetos e ações de gestão de pessoas que contemplem os objetivos e metas institucionais, que promovam a gestão do conhecimento, a saúde e a qualidade de vida do servidor público federal;
- II - basear-se na premissa de que a educação ao longo da vida para aposentadoria pode reduzir os fatores de risco e aumentar os fatores de proteção associados à aposentadoria;
- III - considerar que os órgãos e entidades e os próprios servidores são os principais atores do processo de desenvolvimento de competências institucionais e pessoais durante o planejamento, a decisão, a transição e a adaptação à aposentadoria;
- IV - desenvolver programas, projetos e ações intergeracionais com o foco na prevenção ao ageísmo e com objetivo de reforçar atitudes positivas dos indivíduos sobre o processo de envelhecimento;
- V - reconhecer os servidores mais experientes e/ou em vias de aposentadoria e/ou aposentados, por meio de ações que valorizem o conhecimento adquirido pelo tempo de dedicação e as contribuições a serem deixadas por eles nas instituições, por meio de instrutorias internas, consultorias e práticas de sucessão;
- VI - fomentar programas, projetos e ações que visem à preservação da memória institucional, possibilitando a troca de conhecimentos explícitos e tácitos entre gerações;
- VII - realizar adequações nas rotinas e postos de trabalho, durante a trajetória laboral do servidor público federal, respeitando a natureza e descrição das atividades do cargo, a aquisição de competências e as mudanças do indivíduo ao longo da vida;
- VIII - promover discussões sobre o sentido, o significado e a centralidade do trabalho na identidade dos indivíduos; e
- IX - disponibilizar nos registros de controle de assiduidade e pontualidade dos servidores da Administração Pública Federal - APF, os procedimentos administrativos que confirmem a participação desses nos programas, projetos e ações de educação para aposentadoria.

O inciso II, do art. 8º diz que na implementação das diretrizes compete aos órgãos e entidades do SIPEC: “planejar, executar e avaliar programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria (BRASIL, 2018).

É importante salientar que a Portaria/SRH nº 1.261/2010, a Portaria Normativa/SEGEPI nº 3/2013 e a Portaria/SGP/Nº 12/2018 foram emitidas pelo órgão central do SIPEC, que teve o nome alterado entre as emissões das referidas Portarias.

Dessa forma, como as diretrizes são recentes, sendo publicadas no mês de novembro de 2018, cabe trazer a importância e descrever como a preparação para aposentadoria vinha sendo trabalhada pelos principais pesquisadores do tema.

3.2 PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Este subcapítulo versa sobre um breve histórico da preparação para aposentadoria e descreve o porquê da preparação e como deve ser feito o planejamento para implantação e execução do programa.

3.2.1 Breve Histórico

Os primeiros trabalhos sobre preparação para aposentadoria datam de 1950, nos Estados Unidos, com foco no sistema de aposentadoria e pensões (PAZZIM *et al.*, 2016). Muniz (1996) salienta que na realização do Congresso de Gerontologia em 1974 na Espanha foi decidida a necessidade de realização de trabalho de orientação para enfrentamento de problemas pós-aposentadoria, nos últimos cinco anos de atividade profissional dos empregados. No Japão existem várias empresas especializadas em PPAs, que convidam o funcionário e suas esposas para participação de um programa para discussão sobre o futuro, contudo geralmente são estimulados a não pararem de trabalhar.

No Brasil os PPAs se iniciaram na década de 1980 através do Serviço Social do Comércio (SESC), sendo abordados temas sobre envelhecimento, recursos socioculturais e serviços voltados à comunidade (PAZZIM *et al.*, 2016). De acordo com Costa e Soares (2009); França e Carneiro (2009), França e Soares (2009); França *et al.* (2014 *apud* PAZZIM; MARIN, 2016) somente 23% das organizações brasileiras oferecem o PPA (pois algumas empresas contratam outras para ministrar). Ou seja, a oferta ainda é pequena, o que acarreta pequena quantidade de publicações na área.

3.2.2 Por que se preparar?

O envelhecimento da população brasileira é uma realidade e está expandindo ao longo dos anos. Com isso, os programas de preparação para a aposentadoria tornam-se cada vez mais relevantes e ajudam as pessoas a lidar com perdas que trazem vulnerabilidade, como as perdas mentais e cognitivas, físicas e sociais (GVOZD *et al.*, 2015).

Figueira *et al.* (2017) salientam que o trabalhador, quando está próximo de se aposentar passa a pensar e observar sua vida, tanto profissional como pessoal, e pode se abrir a opiniões que o ajudarão ou dificultarão a se aposentar. É um período de transição no modo de encarar o mundo do não trabalho, que além de ser novo requer um realinhamento da vida, seja no ambiente familiar, nos círculos sociais ou de amizade, com a introdução de nova rotina gradativamente no dia a dia (SOARES; LUNA; LIMA, 2010). Costa *et al.* (2016) salientam que muitas vezes os significados atribuídos ao trabalho e à aposentadoria são identificados com a lógica capitalista. Assim, quando a pessoa se aposenta se sente como um ser improdutivo e sem valor, coincidindo com o sentimento de ninho vazio (SARTORI; ZIBERMAN, 2009 *apud* COSTA *et al.*, 2016).

No caso específico do serviço público, a estabilidade no serviço público assegura a permanência dos servidores na mesma instituição ou órgão por muitos anos, o que faz com que seus vínculos de amizade, identidade como sujeito e papéis sociais sejam muito ligados à vida funcional (MARTINS; BORGES, 2017).

No campo da saúde mental, estudos apontam que as mulheres recém-aposentadas têm probabilidade maior de piorarem a saúde, desenvolvendo doenças mentais, como por exemplo, a depressão (TERRA; QUEIROZ, 2013).

Rey *et al.* (1996 *apud* COSTA; COSTA; FUZARO JUNIOR, 2016) salientam que os programas de preparação para a aposentadoria que existem sempre buscaram tornar a etapa de transição da vida ativa para a vida de aposentado menos traumática, sendo a participação no programa de forma voluntária, orientando a definição de temas conjuntamente com os trabalhadores (COSTA; COSTA, 2016).

Desse modo, a aposentadoria é um marco de transição de vivências, que pode ocasionar crises pessoais devido à falta de preparação para essa nova etapa da vida. Essa preparação para aposentadoria busca facilitar a transição nesse processo (MARTINS; BORGES, 2017).

3.2.3 Planejamento, implantação e execução de Programa de Preparação para aposentadoria

O planejamento é a fase inicial do programa, o qual começa com uma pesquisa preliminar visando levantar dados sobre a organização e quais os motivos que levam os empregados a participarem desse tipo de atividade (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Pazzim *et al.* (2016) destacam que se deve levar em consideração no momento do planejamento a cultura da instituição, as expectativas dos participantes, o entendimento teórico-técnico da coordenação do programa, entre outros aspectos, e sugerem três etapas para a elaboração do Programa: a) Planejamento Inicial, b) Execução e c) Avaliação e Monitoramento.

Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010) e França (2012 *apud* ZANELLI; ANTLOGA, 2014), o programa de preparação para a aposentadoria possui fases mínimas para ser operacionalizado, sendo que estas fases visam compreender o cenário, a organização, o contexto das atividades e os demais elementos sistêmicos, que são basilares para o funcionamento do programa. Salientam ainda que se deve elaborar um projeto inicial com as justificativas, objetivos e metas do programa, qualificação dos orientadores para aposentadoria, de forma a consolidar os objetivos e as diretrizes básicas do programa.

Dessa forma, evidencia-se que o processo de planejamento é o momento de estabelecer os temas que serão tratados, o horário, o local, os recursos que serão utilizados, antes de se iniciar de fato a implementação da política pública (SECCHI, 2016), que, no caso, é programa de preparação para a aposentadoria.

Dias e Matos (2012) afirmam que a implementação é o momento de se adaptar à política pública, aos problemas e situações que serão encaradas, sendo as organizações de serviço os principais instrumentos para a implementação. A execução do programa corresponde à implementação da política pública, que é colocar em prática o projeto do programa que foi estruturado (PAZZIM *et al.*, 2016).

Pazzim *et al.* (2016) relatam que a fase crucial do programa se inicia com a sensibilização do público-alvo, para conhecimento do programa, seguida da inscrição dos interessados, execução do programa e avaliação e monitoramento.

3.4 TEMAS NO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

A literatura aponta que as fases dos programas de preparação para a aposentadoria por temas podem ser apresentadas de várias formas, intercalando encontros vivenciais, encontros grupais informativos, sempre sendo conduzidos por um profissional especializado na área do tema, como nutricionistas, economistas, médicos e outros (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Para Zanelli, Silva e Soares (2010), o programa pode ser realizado em dez encontros, de periodicidade semanal, com no mínimo 40 horas totais para execução, visando oferecer um programa com qualidade, tendo por objetivo fomentar a discussão de temas que abranjam aspectos sociais, financeiros, culturais, psicossociais, políticos e econômicos; reduzir ansiedades e dificuldades à fase da pré-aposentadoria; facilitar a elaboração de novos projetos de vida e promover o ajuste para novas circunstâncias como um processo continuado.

Alguns temas são mais recorrentes, como: cuidado com a saúde, lazer na aposentadoria, educação financeira, envelhecimento e alimentação saudável e espiritualidade. Seidl e Conceição (2014) sugerem, além desses temas, trabalhar, a identidade, valores e novas perspectivas profissionais; funções cognitivas, envelhecimento e aposentadoria: memória e técnicas de intervenção; relacionamentos familiares e conjugais na aposentadoria; rede social e aposentadoria; projetos de vida, valores e ação comprometida na aposentadoria.

Costa e Costa (2016) propõem também abordar aspectos previdenciários, legais, psicológicos e sociais da aposentadoria e relatos de experiência de outras instituições, tidos como boas práticas na preparação para aposentadoria. Pazzim e Puga (2016) adicionam ainda: a ressignificação do trabalho para compreender melhor a aposentadoria e o planejamento pós-carreira.

3.5 FORMATOS DE PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Na literatura somente Seidl, Leandro-França e Murta que dividem o programa de preparação para aposentadoria no Brasil em três tipos de formatos: a) a intervenção continuada, b) a intervenção breve, c) a intervenção intensiva.

A intervenção continuada é um programa mais longo, cujos números de encontros são de oito a vinte, com periodicidade semanal, quinzenal ou mensal. Os temas são tratados em

três grandes grupos: saúde e autonomia; ocupação e pós-carreira e apoio social (SEIDL; LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2014).

A intervenção breve é de curta duração e constitui-se de um formato alternativo, com o número de encontros de um a três. Embora esse tipo de intervenção não tenha a intenção de aprofundamento de metas e planejamentos individuais, mostrou-se ser uma ferramenta viável para a transição do trabalho para a aposentadoria (SEIDL; LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2014). Em estudo posterior, foi identificado que a intervenção breve é economicamente viável, sendo possível verificar a interação entre os participantes, e alcançar um número maior de pessoas (LEANDRO-FRANÇA; SEIDL; MURTA, 2015).

A intensiva geralmente é realizada em modo de imersão, de modo concentrado, em aproximadamente quatro dias consecutivos de oito horas onde pode ser adotado o mesmo conteúdo e técnicas do modelo continuado, contudo, sem intervalo para assimilação gradual do conteúdo (SEIDL; LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2014).

4 O PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DA UNIFAL-MG

Este capítulo descreve o Programa de Educação para a aposentadoria da UNIFAL-MG, destacando seus objetivos e a estrutura do programa.

O programa de educação para a aposentadoria da UNIFAL-MG faz parte das ações do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT), sendo este ligado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEPE). O PQVT atende ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade e tem por objetivo geral:

Esclarecer, informar e conscientizar os servidores sobre os cuidados com a saúde e sua repercussão na qualidade de vida, proporcionando-lhe condições necessárias ao cumprimento do seu papel enquanto profissional e ser humano sob diferentes ângulos da dimensão biopsicossocial, desenvolvendo uma cultura organizacional de bem-estar coletivo, ancorada na prevenção de riscos para a saúde, segurança e conforto dos servidores, desenvolvimento do funcionalismo e da valorização da função pública.² (UNIFAL-MG, 2018).

Os dados do programa de preparação para aposentadoria da UNIFAL-MG foram disponibilizados para esta pesquisa via Sistema Eletrônico de Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC), Consulta nº 23480014045201849 e 23480004087201952, que “permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso à informação, acompanhe o prazo e receba a resposta da solicitação realizada para órgãos e entidades do Executivo Federal”³ (CGU, 201-).

O e-SIC é “o sistema de uso obrigatório, gerenciado pela CGU, a ser utilizado por todos os órgãos e entidades do Executivo Federal para o recebimento de requerimentos de acesso à informação, conforme a Portaria Interministerial nº 1.254/2015” (CGU, 2015).

O PPA da UNIFAL-MG é baseado nas leis que tratam da Política do Idoso e do Estatuto do Idoso, utiliza também como referência alguns dos principais pesquisadores brasileiros da atualidade, como Zanelli e França, e tem por objetivo geral: “Facilitar ao servidor público o enfrentamento adequado dos estressores que possam surgir na transição desse processo,

² Disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/progepe/node/134>. Acesso em: 10 mar. 2018.

³ Disponível em: <https://esic.cgu.gov.br/sistema/site/index.aspx>. Acesso em: 12 mar. 2018.

levando-o a reflexão sobre a importância de se preparar e realizar um projeto para esta fase da vida” (UNIFAL-MG, 2018).

Os objetivos específicos do programa de orientação para a aposentadoria são (UNIFAL-MG, 2018):

- a. Promover reflexão sobre a fase de transição da condição de empregado para aposentado;
- b. Estimular a elaboração de um projeto de vida e de novas fontes de realização;
- c. Fortalecer a necessidade de um planejamento futuro;
- d. Transmitir informações que auxiliem os trabalhadores a conquistarem e manterem uma boa qualidade de vida;
- e. Esclarecer sobre Legislação e Aposentadoria do Servidor Público Federal;
- f. Oportunizar conhecimentos acerca da organização financeira na aposentadoria;
- g. Informar sobre as doenças que possam surgir com o envelhecimento;
- h. Informar sobre noções de fisioterapia e condicionamento físico;
- i. Fortalecer a imagem da Universidade no aspecto da responsabilidade social.

A primeira edição do programa de orientação para a aposentadoria da UNIFAL-MG foi realizada em 2017 e a segunda em 2018. Os temas foram ministrados por servidores técnico-administrativos em educação e docentes da UNIFAL-MG em oito encontros com periodicidade quinzenal (UNIFAL-MG, 2018), conforme segue:

- 1º Encontro: Aposentadoria – Crise ou Liberdade?
- 2º Encontro: Legislação e Aposentadoria do Servidor Público Federal
- 3º Encontro: Aposentar e não Adoecer
- 4º Encontro: Espiritualidade, Promoção de Saúde e Aposentadoria
- 5º Encontro: Qualidade de Vida, Saúde e Aposentadoria
- 6º Encontro: Projeto de Vida, Valores e Ação Comprometida
- 7º Encontro: Organização Financeira na Aposentadoria
- 8º Encontro: Atividade Física na Aposentadoria/Encerramento

5 DADOS E MÉTODOS

O presente estudo foi apreciado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UNIFAL-MG, com emissão do Parecer nº 2.892.807, em 13-09-2018, favorável à pesquisa (APÊNDICE C).

A UNIFAL-MG foi fundada em 03 de abril de 1914 e naquele momento chamava-se Escola de Farmácia e Odontologia de Alfenas (EFOA), cujo reconhecimento se deu pela Lei Estadual nº 657/1915. Em 1960 foi federalizada e no ano de 2001 passou a ser Centro Universitário Federal (EFOA/CEUFE). Posteriormente, em 2005 foi transformada em Universidade pela Lei nº 11.154/2005⁴ (UNIFAL-MG, 201-). Atualmente possui 891 servidores, sendo 62,2% docentes, dos quais 52,9% do sexo masculino e 47,1% do sexo feminino; 37,8% Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), dos quais 48,6% do sexo masculino e 51,4% do sexo feminino, cuja distribuição etária está representada no Gráfico 1 (números obtidos no Portal de Dados Abertos da UNIFAL-MG):

O **Portal de Dados Abertos da UNIFAL-MG** tem como objetivo disponibilizar a qualquer cidadão informações institucionais relevantes, que são obtidas do banco de dados institucional da Universidade, e agrupá-las em um ambiente em comum. O referido sistema atende a todas as legislações vigentes que regulamentam a publicação de informações institucionais. Os dados aqui disponibilizados seguem as definições do **Plano de Dados Abertos** da UNIFAL-MG.

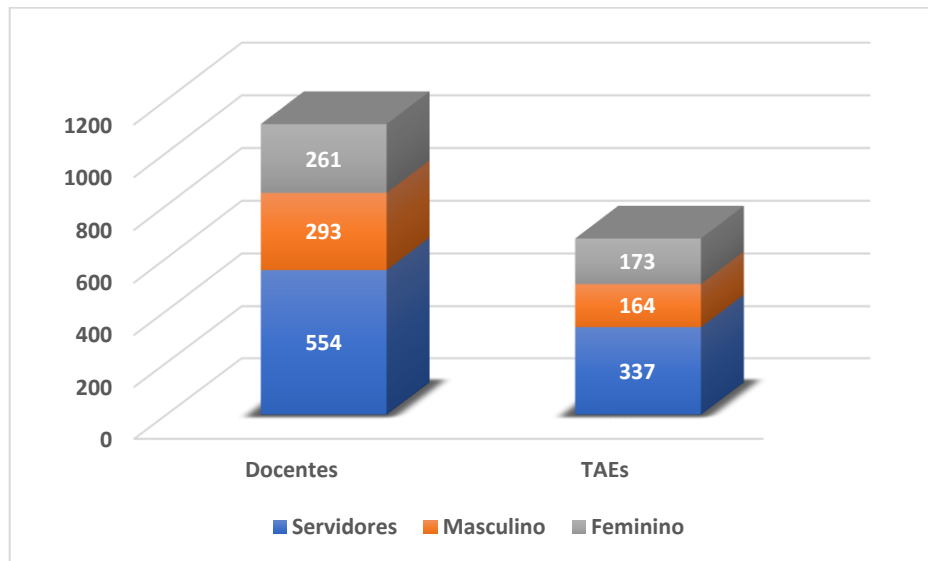
O **Plano de Dados Abertos** da Universidade Federal de Alfenas - UNIFAL-MG apresenta orientações estratégicas e operacionais para a Política de Dados Abertos no âmbito da Instituição, com ações de implementação e promoção de abertura de dados, permitindo, assim, uma maior transparência das informações e a reutilização dos dados públicos pela sociedade civil.

Sua elaboração vem ao encontro do disposto na Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, a chamada Lei de Acesso à Informação (LAI), da Instrução Normativa SLTI nº 4, de 13 de abril de 2012, que instituiu a Infraestrutura Nacional de Dados Abertos (INDA), do Decreto nº 8.777, de 11 de maio de 2016, que instituiu a Política de Dados Abertos do Poder Executivo Federal, bem como dos compromissos assumidos pelo Brasil no âmbito da Parceria para Governo Aberto (Open Government Partnership – OGP), dentre outros normativos que abordam o tema da transparência pública.⁵ (UNIFAL-MG, 2018).

⁴ Disponível em: <https://www.unifal-mg.edu.br/portal/a-unifal-mg/>. Acesso em: 10 mar. 2018.

⁵ Informações disponíveis em: <http://sistemas.unifal-mg.edu.br/app/si3/home.php>. Acesso em: 10 mar. 2018.

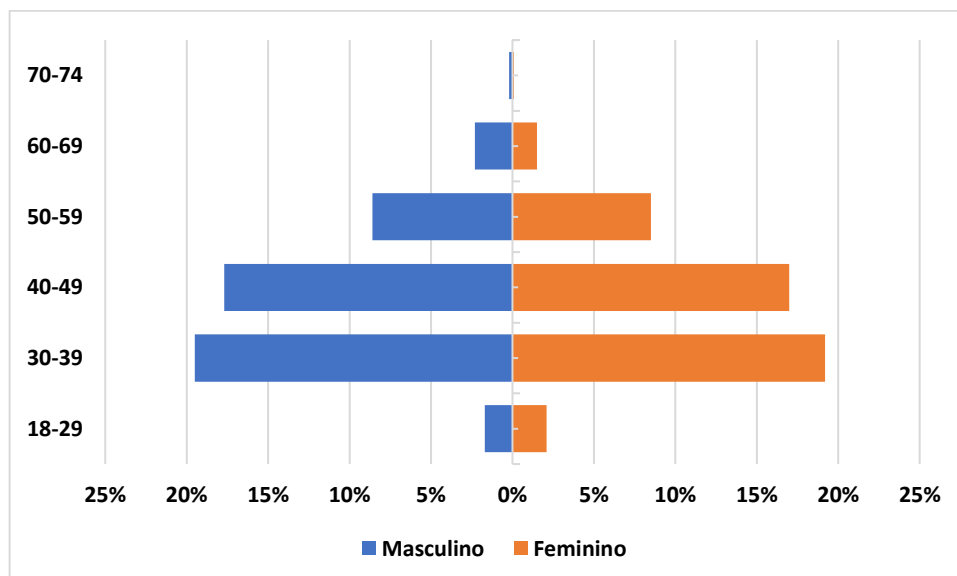
Gráfico 1 - Distribuição dos servidores da UNIFAL-MG por sexo



Fonte: Portal de Dados Abertos da UNIFAL-MG.

Dessa forma, considerando que as mulheres podem se aposentar a partir dos 55 anos e os homens a partir dos 60, a UNIFAL-MG tem 92 servidoras e 115 servidores aptos a participarem do Programa de Educação para a Aposentadoria, pois já contam no mínimo com o requisito de idade ou estão próximos à transição para aposentadoria. Do total de 891 servidores, 19% tem idade entre 50 e 59 anos, dos quais 54,5% homens e 45,5% mulheres; 3,9% tem idade entre 60 e 69 anos, dos quais 60% são homens e 40% mulheres; e 0,35% com idade entre 70 e 74 anos, dos quais 70% homens e 30% mulheres, conforme Gráfico 2.

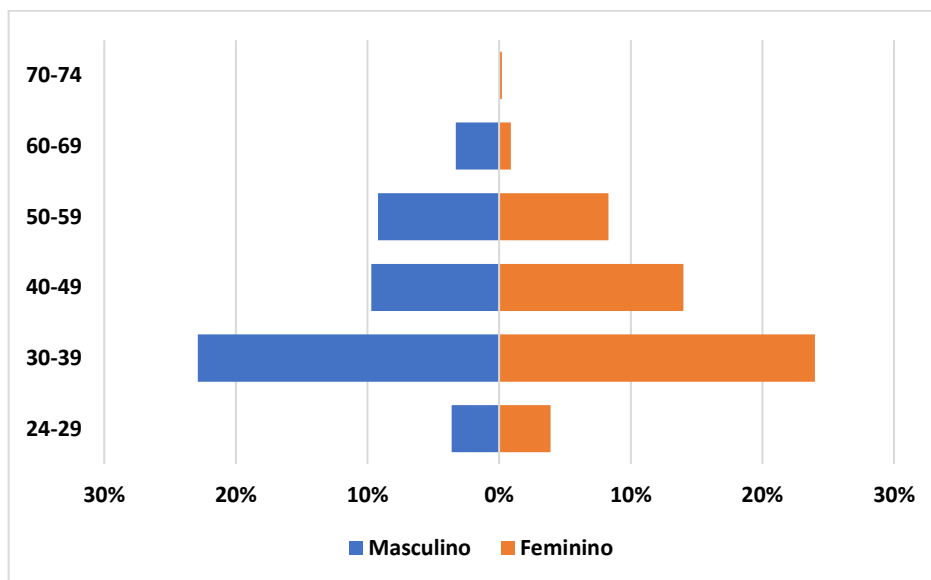
Gráfico 2 – Distribuição de todos servidores da UNIFAL-MG por idade



Fonte: Sistema Eletrônico de Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC)

Dentre os 337 servidores técnico-administrativos em educação, 17,5% têm idade entre 50 e 59 anos, dos quais 52,5% são homens e 47,5% mulheres; 4% tem idade entre 60 e 69 anos, dos quais 78,5% são homens e 21,5% mulheres; e 0,02% com idade entre 70 e 74 anos (01 mulher), conforme Gráfico 3.

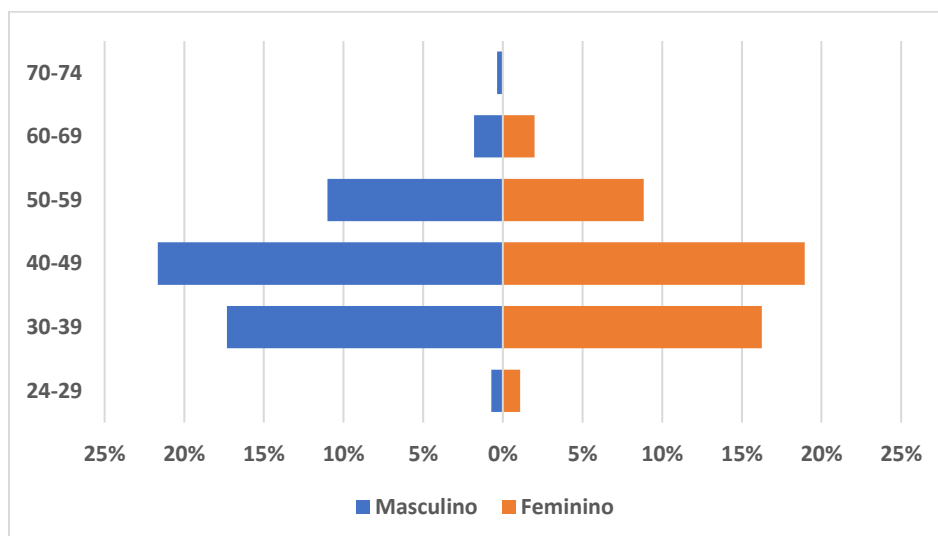
Gráfico 3 – Distribuição dos servidores TAEs por idade



Fonte: Sistema Eletrônico de Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC)

E, dentre os 554 servidores docentes, 19,9% têm idade entre 50 e 59 anos, dos quais 55,5% são homens e 44,5% mulheres, 3,8% têm idade entre 60 e 69 anos, dos quais 47,6% são homens e 52,4% mulheres e 1,8% com idade entre 70 e 74 anos (01 homem), conforme Gráfico 4.

Gráfico 4 - Distribuição dos servidores docentes por idade



Fonte: Sistema Eletrônico de Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC)

Assim, considerando que as mulheres podem se aposentar a partir dos 55 anos e os homens a partir dos 60, a UNIFAL-MG tem 32 servidoras TAEs, 42 servidores TAEs, 60 servidoras docentes e 73 servidores docentes aptos a participarem do Programa de Educação para a Aposentadoria, pois já contam no mínimo com o requisito de idade ou estão próximos à transição para aposentadoria.

O método utilizado foi a pesquisa descritiva, que, segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 52), é:

[...] quando o pesquisador apenas registra e descreve os fatos observados sem interferir neles. Visa a descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática.

A pesquisa foi realizada com os servidores participantes e servidores ministrantes dos módulos do Programa de Orientação para a Aposentadoria, que compõe o PQVT ligado à PROGEPE da UNIFAL-MG.

Na coleta dos dados foram utilizados questionários estruturados com perguntas fechadas, documentos e informações do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG.

Os questionários são baseados em Leandro-França (2012) e Murta, Leandro-França e Seidl (2014), sendo um para o servidor participante (Apêndice A), em que a última pergunta foi aberta com pedido de sugestões para melhoria do programa, e outro para o servidor ministrante (APÊNDICE B).

A aplicação dos questionários foi feita a doze servidores que participaram do Programa em 2017 e 2018 de um total de treze, pois um dos participantes estava de licença e não retornou o documento. Todos os sete servidores ministrantes dos anos de 2017 e 2018 responderam ao questionário. Para a aplicação, cada servidor que participou recebeu um envelope lacrado contendo o formulário autoaplicável e o termo de consentimento livre e esclarecido. Os servidores da ativa receberam no seu local de trabalho e os aposentados em sua residência.

A análise dos dados do questionário estruturado foi realizada por meio do programa Epi Info™ 2000, descrevendo a frequência e porcentagem das respostas dos entrevistados, divulgadas por meio de tabelas e gráficos.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados e a discussão serão apresentados em forma de tabelas e de gráficos com análise descritiva das variáveis, que demonstram a percepção dos sujeitos participantes da pesquisa, servidores participantes e servidores ministrantes.

A pesquisa foi realizada com doze servidores, que participaram do Programa em 2017 e 2018 de um total de treze, conforme explicado na sessão anterior. A idade dos participantes da pesquisa varia de 52 a 68 anos, sendo dez do sexo feminino e dois do sexo masculino. Quanto ao estado civil, 58,3% são casados, 25% são viúvos e 16,7% são solteiros.

O tempo de serviço dos participantes varia de oito a trinta e quatro anos. Entre os que estão aposentados o tempo de aposentadora varia de sete meses a um ano e três meses. Em relação à escolaridade dez são pós-graduados e dois são graduados. Observa-se pouca participação de servidores docentes no programa, pois somente 8,3% dos participantes são docentes.

6.1 PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES PARTICIPANTES

No que diz respeito à percepção dos entrevistados sobre o programa, a pergunta foi: “Como tomou conhecimento do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”, visando verificar se os meios de divulgação são eficientes. 91,6% responderam que tomaram conhecimento por meio do e-mail institucional (Tabela 1), mostrando que dos meios utilizados esse foi o mais eficiente e pode ser mantido para divulgar o programa nas próximas edições.

Ainda foi citado por um participante notícia na página da UNIFAL-MG e por dois participantes a indicação de colega.

Tabela 1 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Como tomou conhecimento do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”. Alfenas, 2018

| Como tomou conhecimento do Programa de Orientação para a aposentadoria da UNIFAL-MG? | n | % |
|--|----|------|
| Pelo e-mail institucional | 11 | 91,6 |
| Por notícia publicada na página da UNIFAL-MG na internet | 01 | 8,3 |
| Por indicação de colega | 02 | 16,6 |
| Por cartaz afixado nas dependências da UNIFAL-MG | | |
| Por banner publicado na página da UNIFAL-MG na internet | | |

Fonte: Dados da pesquisa.

Para confrontar com os dados de como tomou conhecimento do programa foi perguntado aos servidores participantes “Considera que a divulgação do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG foi suficiente?”. Todos os entrevistados consideraram que a divulgação foi eficiente, podendo concluir que o e-mail foi um bom meio de divulgação. Contudo, o número de participantes no PPA da UNIFAL-MG foi pequeno, se comparado aos 207 servidores da UNIFAL-MG que estavam aptos a participar do programa.

Pinto *et al.* (2016) salientaram que no PPA da Companhia Estadual de Energia Elétrica do Rio Grande do Sul foi difícil construir estratégias para influenciar na empresa a cultura da preparação para aposentadoria, desafio a ser enfrentado também pela UNIFAL-MG.

Visando identificar a qualidade do programa ofertado, foi indagado aos servidores participantes “Como você avalia a qualidade do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?” (TABELA 2)

Nota-se que a maioria, 58,3%, avaliou o programa como excelente, e 41,7% como bom. Ou seja, a avaliação demonstra ser positiva. Nesse sentido, Leandro-França (2016) também encontrou resultados positivos para intervenção longa (continuada), que é o tipo de intervenção do PPA da UNIFAL-MG, considerando o número de encontros.

Tabela 2 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Como avalia a qualidade do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”. Alfenas, 2018

| | Excelente 4 | | Bom 3 | | Regular 2 | | Ruim 1 | |
|---|----------------|------|----------|------|--------------|---|-----------|---|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Como avalia a qualidade do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG | 07 | 58,3 | 05 | 41,7 | | | | |

Fonte: Dados da pesquisa.

A pergunta “Você recebeu o tipo de serviço que queria” (Tabela 3) mostrou, que de um modo geral, a maioria (58,3%) afirmou ter recebido o serviço que queria e 41,7% que definitivamente sim.

Tabela 3 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Você recebeu o tipo de serviço que você queria?”. Alfenas, 2018

| | Não, definitivamente 1 | | Não, de modo geral não 2 | | Sim, de modo geral sim 3 | | Sim, definitivamente 4 | |
|---|---------------------------|---|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---------------------------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Você recebeu o tipo de serviço que você queria? | | | | | 07 | 58,3 | 05 | 41,7 |

Fonte: Dados da Pesquisa

Ao comparar a resposta da pergunta sobre a satisfação com o tipo de serviço que recebeu em relação à pergunta “Em que proporção o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG foi ao encontro das suas necessidades?” (TABELA 4), vemos que 50% dos participantes responderam que no Programa a maioria dos seus interesses foi atendida e que 41,7% responderam que todos os seus interesses foram atendidos. Fica então demonstrado que o programa foi satisfatório para a maioria dos participantes.

Coincidentemente, Leandro-França (2016) relatou que somente um participante do programa respondeu que “um pouco dos meus interesses foi atendido”, assim como na UNIFAL-MG.

Tabela 4 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Em que proporção o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG foi ao encontro das suas necessidades?”. Alfenas, 2018

| | Todos os meus interesses foram atendidos 4 | | A maioria dos meus interesses foi atendida 3 | | Um pouco dos meus interesses foi atendido 2 | | Nenhum dos meus interesses foi atendido 1 | |
|---|---|------|---|------|--|-----|--|---|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Em que proporção o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG foi de encontro às suas necessidades? | 05 | 41,7 | 06 | 50,0 | 01 | 8,3 | | |

Fonte: Dados da pesquisa.

Na pergunta “Você recomendaria o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG para outro(a) servidor(a)?”, 91,7% responderem que definitivamente sim, somente 01 respondeu que achava que sim. Isso demonstra mais uma vez a satisfação dos servidores participantes com o programa, conforme Tabela 5.

Tabela 5 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Você recomendaria o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG para outro(a) servidor(a)?”. Alfenas, 2018

| | Não, definitivamente 1 | | Não, eu penso que não 2 | | Sim, eu acho que sim 3 | | Sim, definitivamente 4 | |
|---|---------------------------|---|----------------------------|---|---------------------------|-----|---------------------------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Você recomendaria o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG para outro(a) servidor(a)? | | | | | 01 | 8,3 | 11 | 91,7 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao perguntar “Quão satisfeito você está com a quantidade de horas do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?” (Tabela 6), 75% responderam que ficaram muito satisfeito. Pode-se então depreender que o ideal é manter o programa longo, ou seja, o programa continuado, pois nesse tipo de intervenção mais assuntos podem ser abordados, podendo assim atingir mais interesses dos participantes.

Tabela 6 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Quão satisfeito você está com a quantidade de horas do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”. Alfenas, 2018

| | Muito insatisfeito 1 | | Um pouco insatisfeito 2 | | Um pouco satisfeito 3 | | Muito satisfeito 4 | |
|--|-------------------------|---|----------------------------|---|--------------------------|------|-----------------------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Quão satisfeito você está com a quantidade de horas do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG? | | | | | 03 | 25,0 | 09 | 75,0 |

Fonte: Dados da pesquisa.

No questionário foi indagado “Sua participação no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG te ajudou a lidar melhor com o planejamento da sua aposentadoria?” (TABELA 7) e 66,6% responderam que ajudou muito e 33,3% que ajudou um pouco.

Dessa forma, além de ressaltar novamente que o PPA da UNIFAL-MG é satisfatório, demonstra que a preparação para aposentadoria é importante e ajuda os servidores na fase da transição para aposentadoria.

Tabela 7 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Sua participação no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG te ajudou a lidar melhor com o planejamento da sua aposentadoria?”. Alfenas, 2018

| | Sim, ajudou muito 4 | | Sim, ajudou um pouco 3 | | Não, praticamente não ajudou 2 | | Não ajudou em nada 1 | |
|--|------------------------|------|---------------------------|------|-----------------------------------|---|-------------------------|---|
| | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Sua participação no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG te ajudou a lidar melhor com o planejamento da sua aposentadoria? | 08 | 66,6 | 04 | 33,3 | | | | |

Fonte: Dados da pesquisa.

Foi perguntado aos servidores participantes “Você participou de todos os encontros?” (TABELA 8). 45,5% participaram de todos os encontros, 36,4% participaram de três ou mais encontros e 18,2% somente de dois encontros. Nenhum dos participantes foi somente a um encontro e a maioria participou de no mínimo três encontros.

Tabela 8 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Você participou de todos os encontros?”. Alfenas, 2018

| Você participou de todos os encontros? | n | % |
|--|----|------|
| Sim | 05 | 45,5 |
| Não, participei de 1 encontro | | |
| Não, participei de 2 encontros | 02 | 18,2 |
| Não, participei de 3 ou mais encontros | 04 | 36,4 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Posteriormente foi indagado “Caso você tenha desistido de participar do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG, o que fez você desistir?” (TABELA 9) e somente um participante respondeu que o motivo foi a incompatibilidade de horário do curso com o horário de trabalho, o que pode ser ajustado visando atender o maior número possível de servidores, inclusive servidores de outros *campi*.

Tabela 9 - Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Caso você tenha desistido de participar do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG, o que fez você desistir?”. Alfenas, 2018

| Caso você tenha desistido de participar do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG, o que fez você desistir? | n | % |
|--|----------|----------|
| Incompatibilidade do horário do curso com o horário de trabalho | 01 | 8,3 |
| O programa não atendeu minhas expectativas | | |
| Eu já dominava os assuntos apresentados nos encontros | | |
| O local do programa era de difícil acesso | | |

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a pergunta “O que você mais gostou no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”, todos escolheram a interação com os colegas. Em seguida, 83,3% dos temas ministrados, 75% o desempenho dos ministrantes, 75% da possibilidade de ouvir o que os colegas pensam e 66,6% da possibilidade de expor o que pensa. Ainda, configuraram como positivos a possibilidade de fazer novas amizades e ter um horário voltado para si (TABELA 10).

No que tange à possibilidade de expor o que pensa, pode-se inferir que muitos servidores podem não ter essa oportunidade em outros setores, inclusive da vida pessoal, e que no programa de acordo com o tema do encontro, o servidor pode se sentir à vontade para falar.

O que vai ao encontro das diretrizes para a promoção da educação para aposentadoria e determina que os PPAs devem dentre outras ações é possibilitar aos servidores de todas as idades a reflexão sobre a importância e o impacto de suas escolhas pessoais e profissionais ao longo de sua trajetória.

Tabela 10 - Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “O que você mais gostou no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”. Alfenas, 2018

| O que você mais gostou no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG? | n | % |
|--|----------|----------|
| Da interação com os colegas | 12 | 100,0 |
| Dos temas ministrados | 10 | 83,3 |
| Do desempenho dos ministrantes | 09 | 75,0 |
| Da possibilidade de ouvir o que meus colegas pensam | 09 | 75,0 |
| Da possibilidade de expor o que penso | 08 | 66,6 |
| Da possibilidade de fazer novas amizades | 07 | 58,3 |
| De ter um horário voltado para mim | 06 | 50,0 |
| Da possibilidade de ouvir o que meus colegas sentem | 05 | 41,6 |
| Da possibilidade de expor o que sinto | 04 | 33,3 |
| Do horário do programa | 02 | 16,6 |
| Do local do programa | 02 | 16,6 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Em seguida, foi indagado “O que você menos gostou no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?” (Tabela 11). Novamente o horário do programa foi salientado por 25% dos participantes. Esse motivo já havia sido apontado como fator para desistência do programa, indicando, portanto, que o horário é uma questão que deve ser trabalhado de modo a ser flexibilizado para atender ao número maior de servidores.

Tabela 11 - Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “O que você menos gostou no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?”.
Alfenas, 2018

| O que você menos gostou no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG? | n | % |
|--|----|------|
| Do horário do programa | 03 | 25,0 |
| Do local do programa | 02 | 16,6 |
| Dos temas ministrados | 01 | 8,3 |
| Do desempenho dos ministrantes | 01 | 8,3 |
| Da possibilidade de expor o que sinto | 01 | 8,3 |
| Da possibilidade de expor o que penso | 01 | 8,3 |
| Da interação com os colegas | | |
| Da possibilidade de fazer novas amizades | | |
| De ter um horário voltado para mim | | |
| Da possibilidade de ouvir o que meus colegas sentem | | |
| Da possibilidade de ouvir o que meus colegas pensam | | |

Fonte: Dados da pesquisa.

A última pergunta foi aberta e solicitou que os servidores participantes apontassem sugestões para aprimoramento do PPA da UNIFAL-MG, entretanto só alguns responderam. Seguem as respostas:

“Tudo perfeito”.

“Por ser o primeiro curso achamos satisfatório.
Na ocasião opinamos pelo maior número de temas abordados na realização dos próximos”.

“Na minha opinião deveria ter mais encontros”.

“Considerando que participei da 1ª edição do Programa, achei ótima iniciativa e desempenho dos ministrantes e com certeza a cada edição será aprimorado e atualizado de acordo com as necessidades e possibilidades que forem surgindo”.

“- Ser ministrado pelo menos 5 anos antes do servidor completar ou preencher os requisitos para aposentadoria.
- Disponibilizar um canal permanente para perguntas e respostas (tira dúvidas) aos servidores ativos.
- Promover encontros pós-aposentadoria (semestral ou anual) para os aposentados relatarem suas experiências na nova fase de suas vidas, bem como interagir com a UNIFAL-MG”.

“Sugiro que esse programa deveria ocorrer no meio tempo que falta para aposentar, assim daria mais tempo para a organização da vida, (principalmente a financeira). Esse curso fez a diferença na minha vida e me ajudou a tomar decisões que achei que faria somente quando fosse aposentar”.

“Gostaria que fosse enfatizado um pouco mais a respeito do dia “D” dia que realmente fosse o último dia, pois acho que deve dar um pouco de angústia, pois é uma vida inteira que será deixada para trás”.

“Os temas e o(s) ministrante(s) que não eram do grupo foram(i) superficial e não atendeu a necessidade do tema”.

“Mais encontros, no final uma confraternização com um café da tarde. Palestras e cursos presenciais com apoio de psicólogo, nutricionista, médicos, economista”.

Nas respostas acima, são abordados o interesse por um maior número de temas, de encontros e aprimoramento para abertura do PPA para no mínimo cinco anos antes da aposentadoria, organização financeira e encontros pós-aposentadoria, o que vai ao encontro dos requisitos exigidos pela Portaria/SGP/Nº 12/2018.

6.2 PERCEPÇÃO DO SERVIDOR MINISTRANTE

Todos os servidores que ministraram os encontros do Programa de Orientação para a aposentadoria da UNIFAL-MG responderam ao questionário. É importante salientar que as respostas da visão dos ministrantes sobre o programa serão importantes para comparação com a dos participantes e identificar o que pode ser ajustado.

Segue a percepção dos entrevistados sobre o programa:

Para as perguntas: “Você considera que o objetivo do encontro foi atingido?” e “O Conteúdo programado pôde ser ministrado integralmente?”, 100% dos entrevistados responderam positivamente.

Foi perguntado aos servidores ministrantes sobre o Clima do Grupo no encontro (TABELA 12). Para 57,1 % dos entrevistados várias pessoas do grupo comentaram experiências (problemas e progressos pessoais. 42,9% acreditam que puderam fornecer apoio aos colegas e inclusive várias vezes. Quanto a relatar recursos existentes ou a construir, 42,9% também entenderam que alguns colegas relataram existir no grupo recursos existentes ou para serem construídos, e 42,9% dos ministrantes avaliaram que todos os participantes descreveram as vivências resultantes da discussão do grupo.

Observa-se que o clima do grupo na visão dos ministrantes está em consonância com as respostas dos participantes, que consideraram importante a possibilidade de ouvir o que os

colegas pensam e expor seus pensamentos.

Tabela 12 - Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta “Clima do Grupo”.
Alfenas, 2018

| Os participantes ... | Nenhum | | Poucos | | Alguns | | Vários | | Todos | |
|---|--------|---|--------|------|--------|------|--------|------|-------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Comentaram experiências (problemas e progressos pessoais?) | | | | | | | 04 | 57,1 | 03 | 42,9 |
| Forneceram apoio a colegas (verbal ou físico a colegas?) | | | | | 01 | 14,3 | 03 | 42,9 | 03 | 42,9 |
| Relataram recursos existentes ou a construir? | | | 01 | 14,3 | 03 | 42,9 | 01 | 14,3 | 02 | 28,6 |
| Descreveram as vivências resultantes da discussão do grupo? | | | | | 02 | 28,6 | 02 | 28,6 | 03 | 42,9 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Na pergunta “Os participantes permaneceram até o final do encontro?” (TABELA 13), 42,9% responderam positivamente, entretanto um respondeu que nenhum, o que parece ser um equívoco ao preencher o questionário, pois, pelas respostas, os participantes gostaram do programa e o avaliaram bem.

Tabela 13 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Os participantes permaneceram até o final do encontro?”. Alfenas, 2018

| | Nenhum | | Poucos | | Alguns | | Vários | | Todos | |
|--|--------|------|--------|---|--------|---|--------|------|-------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Os participantes permaneceram até o final do encontro? | 01 | 14,3 | | | | | 03 | 42,9 | 03 | 42,9 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Na pergunta sobre o próprio desempenho (Tabela 14), 42,9% consideram que valorizaram, elogiaram ou apontaram os progressos dos participantes várias vezes. Outros 42,9% disseram que isso aconteceu algumas vezes. 57,1% demonstraram compreensão e sintonia para com os participantes e 42,9% avaliaram ter encorajado a reflexão do grupo sobre o que fazer para enfrentar problemas, sobre os recursos que os participantes possuem para lidar com problemas e sobre ganhos e perdas ou vantagens e desvantagens de práticas de autocuidado e/ou planejamento.

42,9% dos ministrantes encorajaram o grupo a se ajudar, a fazer autorrevelação, exploraram sentimentos dos participantes diante dos problemas relatados e ofereceram alguma informação nova ao grupo algumas vezes.

Tabela 14– Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Desempenho do ministrante”. Alfenas, 2018

| Habilidades do ministrante | Nenhuma | | Poucas vezes | | Algumas vezes | | Várias vezes | | Muitas vezes | |
|---|---------|---|--------------|------|---------------|------|--------------|------|--------------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Valorizou, elogiou ou apontou os progressos dos participantes? | | | | | 03 | 42,9 | 03 | 42,9 | 01 | 14,3 |
| Demonstrou compreensão e sintonia para com os participantes? | | | | | 01 | 14,3 | 04 | 57,1 | 02 | 28,6 |
| Encorajou reflexão do grupo sobre o que fazer para enfrentar problemas? | | | | | 02 | 28,6 | 03 | 42,9 | 02 | 28,6 |
| Encorajou reflexão do grupo sobre que recursos os participantes possuem para lidar com problemas? | | | | | 02 | 28,6 | 03 | 42,9 | 02 | 28,6 |
| Encorajou reflexão do grupo sobre ganhos e perdas ou vantagens e desvantagens de práticas de autocuidado e/ou planejamento? | | | | | 01 | 14,3 | 03 | 42,9 | 03 | 42,9 |
| Encorajou o grupo a se ajudar? | | | | | 04 | 57,1 | 03 | 42,9 | | |
| Fez autorrevelação? | | | 01 | 14,3 | 03 | 42,9 | 03 | 42,9 | | |
| Explorou sentimentos dos participantes diante dos problemas relatados? | | | 01 | 14,3 | 02 | 28,6 | 03 | 42,9 | 01 | 14,3 |
| Ofereceu informação nova ao grupo? | | | 01 | 14,3 | 02 | 28,6 | 03 | 42,9 | 01 | 14,3 |

Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange ao contexto, pergunta na qual podia ser selecionada mais de uma resposta (Tabela 15), 100% dos ministrantes apontaram que o que mais facilitou o encontro foi o material utilizado e a participação do grupo. Ainda, 71,4% escolheram o ambiente social e a técnica utilizada e 28%, o ambiente físico.

No que se refere às condições dificultadoras, 14,2% apontaram o ambiente físico e a participação do grupo. O ambiente físico foi considerado como facilitador somente para 28% dos ministrantes, o que se pode inferir não ser tão adequado para os encontros do programa. Já a participação do grupo apontada como condição dificultadora é contrária ao resultado das condições facilitadoras, pois 100% dos ministrantes apontaram a participação do grupo como positiva. Assim, acredita-se que um dos ministrantes deve ter se equivocado ao responder o questionário.

Tabela 15 – Distribuição das respostas dos entrevistados para a pergunta: “Contexto”.
Alfenas, 2018

| Condições facilitadoras | | | Condições dificultadoras | | |
|-------------------------|----|------|--------------------------|----|------|
| | n | % | | n | % |
| Ambiente físico | 04 | 28 | Ambiente físico | 01 | 14,2 |
| Ambiente social | 05 | 71,4 | Ambiente social | | |
| Material utilizado | 07 | 100 | Material utilizado | | |
| Técnica utilizada | 05 | 71,4 | Técnica utilizada | | |
| Participação no grupo | 07 | 100 | Participação no grupo | 01 | 14,2 |

Fonte: Dados da pesquisa.

Confrontando as respostas dos servidores ministrantes com as dos servidores participantes, infere-se que o programa atinge seus objetivos. No entanto, destaca-se que o local não é o mais adequado para os encontros, o horário é incompatível para alguns servidores e os servidores sugeriram aumentar o número de temas e encontros.

Além disso, é importante destacar que o número de participantes é pequeno e deve haver um meio de sensibilização para aumentar a participação, pois a Portaria/SGP/Nº 12/2018 instituiu diretrizes para a preparação para a aposentadoria e é dever dos órgãos e entidades “fomentar programas, projetos e ações de promoção da educação para aposentadoria”.

7 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Analisando os dados da pesquisa e as informações do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG obtidas via Sistema e-SIC, identificou-se que o Programa de Preparação para Aposentadoria da UNIFAL-MG é bom, de qualidade e atende a seus objetivos.

Contudo, verificou-se que o número de servidores participantes foi pequeno, fato que deve ser trabalhado para inclusive atender a Portaria/SGP/Nº 12/2018. Portanto, propõe-se:

- a) considerando que o número de servidores participantes foi pequeno nas duas edições do programa, sugere-se melhorar a divulgação, pois, conforme Pirâmide Etária dos Servidores da UNIFAL-MG, a instituição tem o público de 207 servidores aptos a frequentarem o programa.

A divulgação deve continuar a ser realizada por e-mail e por meio de publicação de notícia na página principal da UNIFAL-MG na internet, pois constatou-se que essa forma de divulgação foi efetiva. Apesar disso, sugere-se:

- colocar entrevistas de servidores que participaram do programa na notícia na página principal da UNIFAL-MG, de modo a incentivar outros servidores a participarem do programa;
- afixar banners nas dependências dos *campi*;
- realizar pequenas apresentações nas unidades visando sensibilizar mais servidores a participarem;
- colocar anúncio em jornais e sites de notícias locais;
- abrir o programa para o público externo (servidores públicos federais de outros órgãos, como INSS, Receita Federal etc), a fim de dar maior visibilidade à Universidade;
- incluir o programa no Plano Anual de Capacitação, pois possibilitará que as horas sejam utilizadas para progressão por capacitação no caso dos TAEs e no Programa de Desenvolvimento Profissional e Formação Pedagógica Docente (PRODOC) no caso dos docentes;
- registrar o programa no SIASS, para atender à Portaria/SGP/Nº 12/2018;

- b) incluir módulos para os servidores durante o exercício das atividades profissionais e ao longo da aposentadoria para atender à Portaria/SGP/Nº 12/2018. Sugere-se ainda consultar a comunidade (ativos e aposentados da UNIFAL-MG) sobre temas

que poderiam ser abordados e atividades que possam ser realizadas no pós-aposentadoria.

- c) aumentar o número de temas e de encontros após consulta à comunidade da UNIFAL-MG.
- d) no que tange aos servidores ingressantes, são importantes:
 - abertura de módulo específico de educação financeira, que poderá ser realizado em parceria com o curso de Ciências Econômicas, do Instituto de Ciências Sociais Aplicadas (ICSA), do Campus de Varginha;
 - abertura de módulo específico sobre previdência complementar, que poderá ser realizado em parceria com o curso de Ciências Econômicas, do ICSA, do Campus de Varginha, considerando que os servidores ingressantes no serviço público federal, a partir de 04-02-2013, estarão submetidos ao teto do RGPS ao se aposentarem;
- e) abertura de turmas em dois turnos (manhã e tarde) para possibilitar aos servidores que tenham atividades imprescindíveis num turno, poderem participar do programa em outro turno;
- f) promover a preparação para aposentadoria nos demais *campi* da UNIFAL-MG, utilizando sempre que possível a Webconferência, de modo a economizar recursos públicos;
- g) desenvolver projetos e parcerias com os cursos da área de saúde, visando trabalhar a saúde preventiva;
- h) desenvolver projetos juntamente com a gestão administrativa visando ações intergeracionais para prevenção do ageísmo.

Todos os itens propostos para a melhoria do PPA da UNIFAL-MG não necessitarão de licitações para implementação, pois a UNIFAL-MG possui servidores docentes e TAEs das mais diversas áreas capacitados para ministrarem os módulos dos programas, que poderão ser ainda realizados em parceria com os cursos de graduação.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A preparação para aposentadoria prevista em lei desde o Estatuto do Idoso no ano de 1994, incluída a primeira vez para os órgãos públicos federais por meio da Portaria/SRH/Nº 1.2161/2010, como forma de incentivo para a promoção de saúde mental, passou a ser obrigatória com a publicação da Portaria/SGP/Nº 12/2018.

A UNIFAL-MG, embora não fosse obrigatório, já havia implementado o Programa de Preparação para Aposentadoria no ano de 2017, com uma segunda edição no ano de 2018, que foi o objeto de estudo deste trabalho por meio de uma análise com o olhar do servidor participante e do servidor ministrante, cuja importância se revela no apontamento de possíveis melhorias a serem implementadas, inclusive já considerando a Portaria/SGP/Nº 12/2018.

Como o PPA da UNIFAL-MG é baseado nas leis que tratam da Política do Idoso e do Estatuto do Idoso, bem como nos principais pesquisadores brasileiros da atualidade sobre o tempo, espera-se como resultado preparar o maior número possível de trabalhadores para sua vida futura, buscando melhorar a qualidade de vida dos participantes envolvidos nesse projeto e contribuir para a formação cidadã dos acadêmicos integrantes no projeto, como bolsistas (UNIFAL-MG, 2018).

Segundo a análise, o programa é bom e atinge os objetivos para os quais foi proposto em 2017 e 2018, além de atender boa parte do que a referida Portaria/SGP/Nº 12/2018 exige. Contudo, destacaram-se o número baixo de participantes e a necessidade de sensibilização do público-alvo: servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UNIFAL-MG.

Dessa forma, foi elaborada uma Proposta de Intervenção, com alterações para aumentar o número de participantes, inclusive para servidores de outros órgãos, bem como para atender às demais exigências da Portaria/SGP/Nº 12/2018.

A presente pesquisa limitou-se a analisar se os objetivos do PPA da UNIFAL-MG na percepção dos servidores participantes e ministrantes e não adentrou na Escala de Mudança em Comportamentos para Aposentadoria (EMPCA) elaborada por França e Murta (2012), que analisa os estágios de mudança antes e depois do PPA. Embora não tenha sido feito um levantamento dos temas de interesse dos servidores da instituição, compomos essa etapa em nossa proposta de intervenção para o sucesso do programa.

Acredita-se que esta pesquisa tenha alcançado seus objetivos e espera-se que os resultados e a proposta de intervenção possam contribuir para ampliar o número de participantes do PPA da UNIFAL-MG e para a adequação aos requisitos da Portaria/SGP/Nº 12/2018.

Como o assunto não foi esgotado, sugerem-se pesquisas futuras que adentrem na Escala

de Mudança em Comportamentos para Aposentadoria (EMPCA) elaborada por França e Murta (2012), que analisa os estágios de mudança antes e depois do PPA e no levantamento dos temas de interesse dos servidores.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, A. L. *et al.* Planejamento para aposentadoria: saúde geral, finanças e qualidade do relacionamento. **Revista Psico**, Porto Alegre, v. 48, n. 4, p. 317-328, 2017.

BITENCOURT, B. M. *et al.* Para Além do Tempo de Emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.

BRASIL. Congresso Nacional. **Proposta de Emenda à Constituição nº 6, de 20 de fevereiro de 2019**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192459>. Acesso em: 03 mar. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Interministerial nº 1.254/2015**. 2015. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/aceso-a-informacao/servico-informacao-cidadao-sic/legislacao>. Acesso em: 11 jun. 2018.

BRASIL. Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009. Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 de abril de 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6833.htm. Acesso em 17 set 2018.

BRASIL. Decreto nº 7.808, de 20 de setembro de 2012. Cria a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo - Funpresp-Exe, dispõe sobre sua vinculação no âmbito do Poder Executivo e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 set. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Decreto/D7808.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 3, de 17 de março de 1993. Altera os arts. 40, 42, 102, 103, 155, 156, 160, 167 da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 mar. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc03.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 jun. 1998. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 dez. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 dez. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 6 de julho de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 70, de 29 de março de 2012. Acrescenta art. 6º-A à Emenda Constitucional nº 41, de 2003, para estabelecer critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela Emenda Constitucional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 mar. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc70.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 88, de 7 de maio de 2015. Altera o art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, e acrescenta dispositivo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 8 maio 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc88.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 jan. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm. Acesso em: 11 jun. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 out. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm. Acesso em: 11 jun. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004. Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional no 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis

nos 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 jun. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.887.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012. Institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, inclusive os membros dos órgãos que menciona; fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões pelo regime de previdência de que trata o art. 40 da Constituição Federal; autoriza a criação de 3 (três) entidades fechadas de previdência complementar, denominadas Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe), Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Legislativo (Funpresp-Leg) e Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário (Funpresp-Jud); altera dispositivos da Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 02 maio 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12618.htm. Acesso em: 17 set. 2018.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria nº 44/2013**. 2013. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacaoAvancada/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9226>. Acesso em: 11 jun. 2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria nº 1.261/2010**. 2010. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacaoAvancada/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=7838>. Acesso em: 11 jun. 2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Portaria nº 12/2018**. 2018. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacaoAvancada/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=15085>. Acesso em: 21 nov. 2018.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa nº 03/2013**. 2013. Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacaoAvancada/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>. Acesso em: 11 jun. 2018.

CARVALHO, J. A. M. RODRIGUEZ-WONG, L. L. A transição da estrutura etária da população brasileira na primeira metade do século XXI. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 3, p. 597-605, 2008.

CASTRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. **Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2016.

COSTA, A. M. M. R. *et al.* Envelhecimento e Trabalho. *In*: COSTA, J. L. R.; COSTA, A. M. M. R.; FUZARO JUNIOR, G. **O que vamos fazer depois do trabalho?** Reflexões sobre a preparação para aposentadoria. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016. cap. 1, p. 22-32.

COSTA, A. M. M. R. *et al.* Preparação para a Aposentadoria. *In:* COSTA, J. L. R.; COSTA, A. M. M. R.; FUZARO JUNIOR, G. **O que vamos fazer depois do trabalho?** Reflexões sobre a preparação para aposentadoria. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016. cap. 2, p. 33-43.

COSTA, A. M. M. R.; COSTA, J. L. R. Bases para uma Programa de Preparação para a Aposentadoria. *In:* COSTA, J. L. R.; COSTA, A. M. M. R.; FUZARO JUNIOR, G. **O que vamos fazer depois do trabalho?** Reflexões sobre a preparação para aposentadoria. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016. cap. 9, p. 135-140.

DANTAS, P. M. A. B.; OLIVEIRA, C. M. Programas de preparação para aposentadoria: desafio atual para a gestão de pessoas. **Revista Argumentum**, Vitória, v. 6, n.1, p. 116-132, 2014.

DIAS, R.; MATOS, F. **Políticas públicas: princípios, propósitos e processos.** São Paulo: Editora Atlas, 2012.

FIGUEIRA, D. A. M. *et al.* A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 207-215, mar./abr. 2017.

FONTOURA, D. S.; DOLL, J.; OLIVEIRA, S. N. O Desafio de aposentar-se no mundo contemporâneo. **Revista Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 40, n. 1, p. 53-79, 2015.

FRANÇA. L. H. F. P. *et al.* Aposentar-se ou continuar trabalhando? o que influencia essa decisão? **Revista Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, DF, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013.

GVOZD, R. *et al.* Implantação de um programa de preparação para aposentadoria em instituição universitária pública. **Rev. Enferm UFPE on line.**, Recife, v. 9, supl. 2, p. 994-1000, fev. 2015.

HAMMED (Espírito). **Um modo de entender: uma nova forma de viver.** Psicografado por Francisco do Espírito Santo Neto. São Paulo: Boa Nova, 2004. Edição Kindle.

IBRAHIM, F. A. **Curso de Direito Previdenciário.** Niterói: Editora Impetus, 2018.

LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J.; MURTA, S. G. Intervenção breve como estratégia de planejamento para aposentadoria: transformando intenções em ações. **Revista Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 20, n. 4, p. 543-553, 2015.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica.** São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MARTINS, G. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais Aplicadas.** São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MARTINS, L. F.; BORGES, E. S. Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. **Interações Revista Internacional de Desenvolvimento Local**, Campo Grande, v. 18, n. 3, p. 55-68, jul./set. 2017.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. **Revista Estudos de Psicologia**, Natal, v. 2, n. 1, p. 198-204, 1996.

PAZZIM, T. A. *et al.* Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA): origens, características e roteiro para implantação em organizações do trabalho. *In: PAZZIM, T. A.; PUGA, D. S. C. S. Preparação para aposentadoria: conceitos e práticas.* Curitiba: CRV, 2016. cap. 2, p. 49-76.

PAZZIM, T. A.; MARIN, A. Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão Sistemática da Literatura Nacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 91-101, 2016.

PAZZIM, T. A.; PUGA, D. S. C. S. **Preparação para aposentadoria: conceitos e práticas.** Curitiba: CRV, 2016.

RIBEIRO, W. C. Segregação de massa e equilíbrio financeiro atuarial no Regime Próprio de Previdência Social. **Revista Chilena de Derecho del Trabajo Y La Seguridad Social**, v. 8, n. 15, p. 65-98, 2017.

SECCHI, L. **Análise de políticas públicas:** diagnóstico de problemas, recomendação de soluções. São Paulo: Cengage, 2016.

SEIDL, J.; CONCEIÇÃO, M. I. G. identidade, valores e novas perspectivas profissionais. *In: MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. Programas de Educação para Aposentadoria: como Planejar, Implementar e Avaliar.* Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. cap. 7, p. 134-152.

SEIDL, J.; LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G. Formatos de Programas de Educação para Aposentadoria. *In: MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. Programas de educação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar.* Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. cap. 5, p. 84-113.

SEIDL, J.; LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S.G. avaliação de impacto e suporte de um curso de preparação para aposentadoria. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, Brasília, DF, v. 18, n. 4, p. 494-502, 2018.

SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B. **Aposent-Ação:** aposentadoria para ação. São Paulo: Vetor, 2011.

SOARES, D. H. P.; LUNA, I. N.; LIMA, M. B. F. A arte de aposentar-se: programa de preparação para aposentadoria com policiais federais. **Revista Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 293-313, 2010.

TERRA, L. P.; QUEIROZ, B. L. A taxa de atividade econômica e saúde mental: a relação entre aposentadoria e depressão. **Revista Debate Econômico**, Varginha, v. 1, n. 2, p. 86-100, 2013.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS. **Programa de Preparação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG**. Alfenas, 2018.

VASCONCELOS. A. M. N. GOMES, M. M. F. Transição demográfica: a experiência brasileira. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, Brasília, DF, v. 21, n. 4, p. 539-548, 2012.

ZANELLI, J. C.; ANTLOGA, C. Planejamento de Programas de Educação para Aposentadoria. *In*: MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Programas de Educação para Aposentadoria: como Planejar, Implementar e Avaliar**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. cap. 6, p. 114-131.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNCIDE A - Questionário de Satisfação – Servidor Participante

Prezado(a) servidor (a):

Gostaria de saber sua opinião sobre os Encontros realizados no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG. **Suas respostas serão sigilosas. Não é necessário se identificar.**

Muito obrigada por colaborar!

Preencha, por favor, os dados abaixo:

1. Sexo: () Masculino () Feminino 2. Idade: ____ anos

3. Tempo de serviço (somente para servidores em atividade): _____

Se for aposentado, há quanto tempo está aposentado: _____

4. () Docente () TAE

5. Estado Civil: () Solteiro () Casado () União estável

() Separado () Viúvo () Outros _____

6. Escolaridade:

() Ensino Fundamental () Ensino Médio incompleto () Ensino Médio

() Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior () Pós Graduação

7. Como tomou conhecimento do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG? Marque uma ou mais respostas.

() Pelo e-mail institucional

() Por cartaz afixado nas dependências da UNIFAL-MG

() Por banner publicado na página principal da UNIFAL-MG na internet

() Por notícia publicada na página principal da UNIFAL-MG na internet

() Por indicação de colega

8. Considera que a divulgação do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG foi suficiente? Marque apenas uma resposta.

Sim

Não

Circule sua resposta:

9. Como você avalia a qualidade do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?

| | | | |
|-----------|-----|---------|------|
| 4 | 3 | 2 | 1 |
| Excelente | Bom | Regular | Ruim |

10. Você recebeu o tipo de serviço que você queria?

| | | | |
|----------------------|------------------------|------------------------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Não, definitivamente | Não, de modo geral não | Sim, de modo geral sim | Sim, definitivamente |

11. Em que proporção o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG foi ao encontro das suas necessidades?

| | | | |
|--|--|--|---|
| 4 | 3 | 2 | 1 |
| Todos os meus interesses foram atendidos | A maioria dos meus interesses foi atendida | Um pouco dos meus interesses foram atendidos | Nenhum dos meus interesses foi atendido |

12. Você recomendaria o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG para outro(a) servidor(a)?

| | | | |
|----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Não, definitivamente | Não, eu penso que não | Sim, eu acho que sim | Sim, definitivamente |

13. Quão satisfeito você está com a quantidade de horas do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG?

| | | | |
|--------------------|-----------------------|---------------------|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Muito insatisfeito | Um pouco insatisfeito | Um pouco satisfeito | Muito satisfeito |

14. Sua participação no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG te ajudou a lidar melhor com o planejamento da sua aposentadoria?

| 4 | 3 | 2 | 1 |
|-------------------|----------------------|------------------------------|--------------------|
| Sim, ajudou muito | Sim, ajudou um pouco | Não, praticamente não ajudou | Não ajudou em nada |

15. Você participou de todos os encontros? Marque apenas uma resposta.

- Sim
- Não, participei de 1 encontro
- Não, participei de 2 encontros
- (..) Não, participei de 3 ou mais encontros

16. Caso você tenha desistido de participar do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG, o que fez você desistir? Marque uma ou mais respostas.

- Incompatibilidade do horário do curso com o horário de trabalho
- O Programa não atendeu as minhas expectativas
- Eu já dominava os assuntos apresentados nos Encontros
- O local do Programa era de difícil acesso

17. O que você mais gostou no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG? Marque uma ou mais respostas.

- Dos temas ministrados
- Do horário do Programa
- Do local do Programa
- Do desempenho dos ministrantes
- Da interação com os colegas
- Da possibilidade de fazer novas amizades
- De ter um horário voltado para mim
- Da possibilidade de expor o que sinto

- Da possibilidade de expor o que penso
- Da possibilidade de ouvir o que meus colegas sentem
- Da possibilidade de ouvir o que meus colegas pensam

18. O que você menos gostou no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG? Marque uma ou mais respostas.

- Dos temas ministrados
- Do horário do Programa
- Do local do Programa
- Do desempenho dos ministrantes
- Da interação com os colegas
- Da possibilidade de fazer novas amizades
- De ter um horário voltado para mim
- De expor o que sinto
- De expor o que penso
- De ouvir o que meus colegas sentem
- De ouvir o que meus colegas pensam

19. Por favor, aponte sugestões para aprimoramento do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG.

**APÊNDICE B - Questionário de Avaliação de Processo – Servidor Ministrante
(Avaliação do Encontro na Visão do Ministrante)**

Prezado(a) servidor (a) ministrante:

Gostaria de saber sua opinião sobre os Encontros realizados no Programa de Educação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG. **Suas respostas serão sigilosas. Não é necessário se identificar.** Sua avaliação será muito importante para a elaboração do meu Trabalho de Conclusão Final do Mestrado Profissional em Administração Pública.

Muito obrigada por colaborar!

1. AVALIAÇÃO GLOBAL DE INTEGRIDADE

Marque apenas uma resposta

Você considera que o objetivo do encontro foi atingido () Sim () Não

2. INTEGRIDADE NA EXECUÇÃO DAS ETAPAS DO ENCONTRO

Marque apenas uma resposta

O conteúdo programado pode ser ministrado integralmente? () Sim () Não

3. CLIMA DO GRUPO

Marque apenas uma resposta para cada pergunta

| Os participantes... | Nenhum | Poucos | Alguns | Vários | Todos |
|--|--------|--------|--------|--------|-------|
| Comentaram experiências (problemas e progressos) pessoais? | | | | | |
| Forneceram apoio a colegas (verbal ou físico) a colegas? | | | | | |
| Relataram recursos já existentes ou a construir? | | | | | |
| Descreveram vivências resultantes da discussão do grupo? | | | | | |

4. AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO

Os participantes permaneceram até o final do encontro? Marque apenas uma resposta.

| | | | | |
|--------|--------|--------|--------|-------|
| Nenhum | Poucos | Alguns | Vários | Todos |
|--------|--------|--------|--------|-------|

5. DESEMPENHO DO(S) MINISTRANTE(S) (sua visão da sua atuação)

Marque apenas uma resposta para cada pergunta.

| Habilidades do(s) Ministrante(s) | Nenhuma Veiz | Poucas Veizes | Algumas Veizes | Várias Veizes | Muitas Veizes |
|--|-----------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|
| Valorizou, elogiou ou apontou os progressos dos participantes? | | | | | |
| Demonstrou compreensão e sintonia para com os participantes? | | | | | |
| Encorajou a reflexão do grupo sobre o que fazer para enfrentar problemas? | | | | | |
| Encorajou a reflexão sobre que recursos os participantes possuem para lidar com problemas? | | | | | |
| Encorajou a reflexão sobre ganhos e perdas ou vantagens e desvantagens de práticas de autocuidado e/ou planejamento? | | | | | |
| Encorajou o grupo a se ajudar? | | | | | |
| Fez autorrevelação? | | | | | |
| Explorou sentimentos dos participantes diante dos problemas relatados? | | | | | |
| Ofereceu informação nova ao grupo? | | | | | |

6. CONTEXTO:

Que variáveis contextuais facilitaram ou dificultaram o andamento do encontro ministrado ou a adesão dos participantes à intervenção? Marque uma ou mais respostas.

| CONDIÇÕES FALICITADORAS | CONDIÇÕES DIFICULTADORAS |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ambiente físico | <input type="checkbox"/> ambiente físico |
| <input type="checkbox"/> ambiente social | <input type="checkbox"/> ambiente social |
| <input type="checkbox"/> material utilizado | <input type="checkbox"/> material utilizado |
| <input type="checkbox"/> técnica utilizada | <input type="checkbox"/> técnica utilizada |
| <input type="checkbox"/> participação do grupo | <input type="checkbox"/> participação do grupo |

APÊNCIDE C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
 Universidade Federal de Alfenas. UNIFAL-MG
 Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700.
 Alfenas/MG. CEP37130-001



MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICO

Você está sendo convidado (a), voluntariamente, a participar da pesquisa intitulada **“Análise do Programa de Orientação para a Aposentaria da UNIFAL-MG pela percepção dos servidores”**. No caso de você concordar em participar da pesquisa, gentileza assinar no final deste documento, autorizando a sua participação.

Informo que sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar o seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em relação com o pesquisador ou com a instituição.

Concordando em participar da pesquisa receberá uma via deste Termo assinada pelo pesquisador.

Abaixo, informamos os seguintes aspectos relacionados a esta pesquisa:

TÍTULO DA PESQUISA: Análise do Programa de Preparação para Aposentadoria da UNIFAL-MG pela percepção dos servidores

PESQUISADORA RESPONSÁVEL: Daniela de Cássia Pereira

TELEFONE: (35) 99906-4799

PESQUISADORES PARTICIPANTES: Luísa Pimenta Terra e Weslly Carlos Ribeiro

JUSTIFICATIVA: Considerando que o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG está respaldado dentro de uma política pública, a análise torna-se uma ferramenta importante que permite identificar se os objetivos para os quais o programa foi criado estão sendo alcançados.

OBJETIVOS: Avaliar o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG.

METODOLOGIA: Os sujeitos participantes desta pesquisa são os servidores ativos e inativos (aposentados) que participaram do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG, bem como os servidores ministrantes dos encontros no referido programa. Os dados serão coletados por meio de um questionário semiestruturado autoaplicável. A análise quantitativa será realizada pelo programa Epi Info™ 2000 e a análise qualitativa será feita pela análise de conteúdo, buscando recortes no texto e classificá-los em categorias que sintetizem o conteúdo deste texto.

DESCONFORTOS E RISCOS POSSÍVEIS: O presente estudo não ocasionará gastos aos indivíduos avaliados, e os riscos são de no máximo desconforto e/ou constrangimento ao

responder o questionário, cujas ações minimizadoras para reduzi-los serão a garantia de local reservado e liberdade para não responder questões que considerar constrangedoras. Lembrando que você terá liberdade de recusar a participar ou retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem sanção ou prejuízo de qualquer natureza.

BENEFÍCIOS: Os participantes da pesquisa não terão nenhum benefício direto, mas indiretamente estarão contribuindo para possíveis melhorias no Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG. Espera-se contribuir para produção de conhecimento científico sobre o assunto e que os dados e percepções verificados sirvam de subsídio para possíveis melhorias no Programa, como adequação do procedimento metodológico utilizado no programa, adequação do programa à política de preparação para aposentadoria, adequação do perfil dos participantes, adequação do alcance dos objetivos do programa e adequações nos módulos e/ou dos ministrantes do programa.

CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE: Não haverá nenhum custo e/ou gasto para sua participação na pesquisa.

CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA: Garantia de sigilo quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa, assegurando absoluta privacidade. Não sendo em nenhum momento utilizada qualquer divulgação pública que permita identificar os sujeitos da pesquisa.

Assinatura do Pesquisador Responsável: _____.

Eu, _____
portador do RG _____, DE-
CLARO, para fins de participação em pesquisa ou na condição de sujeito da pesquisa, que li as informações contidas neste documento e fui devidamente esclarecido(a) sobre o estudo: “Análise do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG pela percepção dos servidores”, e quais serão os procedimentos utilizados, bem como os possíveis riscos e desconfortos, foi ainda garantido que posso me retirar da pesquisa a qualquer momento.

Fui informado que esse projeto será desenvolvido pela pesquisadora Daniela de Cássia Pereira, discente do Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL/MG), matrícula número 2016.1.207.004, sob orientação da Profa. Dra. Luísa Pimenta Terra e coorientação do Prof. Dr. Weslly Carlos Ribeiro.

Foi me garantido que posso retirar o consentimento a qualquer momento, sem qualquer penalidade.

Poderei consultar o pesquisador responsável (acima identificado) ou o CEP-UNIFAL/MG, com endereço na rua Gabriel Monteiro da Silva, 700 – Centro no telefone (35) 3701-1318, sempre que entender necessário obter esclarecimentos sobre o projeto de pesquisa e minha participação no mesmo.

Os resultados obtidos durante este estudo serão mantidos em sigilo, contudo concordo que sejam divulgados em publicações científicas, desde que meus dados não sejam mencionados.

DECLARO que após convenientemente esclarecido pelo pesquisador responsável e ter entendido o que me foi explicado, consinto voluntariamente em participar desta pesquisa.

Declaro ainda que recebi uma via desse Termo de Consentimento.

_____, _____ de _____ de 2018.

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura da Pesquisadora Responsável – Daniela de Cássia Pereira

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
ALFENAS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Avaliação do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG.

Pesquisador: DANIELA DE CÁSSIA PEREIRA

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 93530218.3.0000.5142

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS - UNIFAL-MG

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.892.807

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de pesquisa vinculado ao Mestrado Profissional em Administração Pública (PROFIAP) da Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL/MG), cuja intenção é a de estudar o programa de orientação para a aposentadoria da UNIFAL-MG, haja vista sua criação recente, em 2017.

Terá financiamento próprio e não há conflito de interesse.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo geral da pesquisa consiste em "Avaliar o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG".

Especificamente, pretende-se:

1. Descrever o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG;
2. Investigar as bases teóricas e de abordagem do Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL/MG;
3. Analisar o Programa de Orientação para a Aposentadoria da UNIFAL-MG".

Os objetivos mostram-se claros, coerentes e exequíveis.

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700

Bairro: centro

CEP: 37.130-001

UF: MG

Município: ALFENAS

Telefone: (35)3701-9153

Fax: (35)3701-9153

E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br

Continuação do Parecer: 2.892.807

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

- a. Os riscos de execução do projeto são bem avaliados e estão bem descritos. Além disso, a pesquisadora apresentou as ações minimizadoras.
- b. Os benefícios estão expostos de forma clara.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

- a. Metodologia da pesquisa está adequada aos objetivos do projeto.
- b. Referencial teórico da pesquisa está atualizado e se mostra suficiente para aquilo que se propõe;
- c. Cronograma é coerente com os objetivos e está adequado ao tempo de tramitação do projeto.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

- a. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – presente e adequado
- b. Termo de Assentimento (TA) – não se aplica
- c. Termo de Assentimento Esclarecido (TAE) – não se aplica
- d. Termo de Compromisso para Utilização de Dados e Prontuários (TCUD) – presente e adequado
- e. Termo de Anuência Institucional (TAI) – presente e adequado
- f. Folha de rosto - presente e adequado
- g. Projeto de pesquisa completo e detalhado - presente e adequado
- h. Outro (especificar) – não se aplica

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Recomenda-se aprovação do projeto

Considerações Finais a critério do CEP:

O Colegiado do CEP acata o parecer do relator.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|---------------------------------|--|------------------------|---------------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_972900.pdf | 06/09/2018 15:08:55 | | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / | TCLE_Daniela_C_Pereira_06set2018.docx | 06/09/2018 15:07:50 | DANIELA DE CÁSSIA PEREIRA | Aceito |

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700

Bairro: centro

CEP: 37.130-001

UF: MG

Município: ALFENAS

Telefone: (35)3701-9153

Fax: (35)3701-9153

E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
ALFENAS**



Continuação do Parecer: 2.892.807

| | | | | |
|---|---|------------------------|---------------------------|--------|
| Justificativa de Ausência | TCLE_Daniela_C_Pereira_06set2018.docx | 06/09/2018 15:07:50 | DANIELA DE CASSIA PEREIRA | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | Brochura_Pesquisador_Daniela_C_Pereira_06set2018.docx | 06/09/2018 15:06:53 | DANIELA DE CASSIA PEREIRA | Aceito |
| Parecer Anterior | PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_CEP_2816044.pdf | 06/09/2018 15:04:56 | DANIELA DE CASSIA PEREIRA | Aceito |
| Parecer Anterior | PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_CEP_2774057.pdf | 06/08/2018 23:34:01 | DANIELA DE CASSIA PEREIRA | Aceito |
| Outros | TCUD_Daniela_C_Pereira.pdf | 11/07/2018 14:53:21 | DANIELA DE CASSIA PEREIRA | Aceito |
| Outros | TAI_Daniela_C_Pereira.pdf | 11/07/2018 14:53:00 | DANIELA DE CASSIA PEREIRA | Aceito |
| Folha de Rosto | Folha_de_Rosto_Daniela_C_Pereira.pdf | 11/07/2018 14:52:13 | DANIELA DE CASSIA PEREIRA | Aceito |

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

ALFENAS, 13 de Setembro de 2018

Assinado por:

**Angel Mauricio Castro Gamero
(Coordenador)**

Endereço: Rua Gabriel Monteiro da Silva, 700

Bairro: centro

CEP: 37.130-001

UF: MG

Município: ALFENAS

Telefone: (35)3701-9153

Fax: (35)3701-9153

E-mail: comite.etica@unifal-mg.edu.br