



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO PÚBLICA PARA O
DESENVOLVIMENTO DO NORDESTE

ROSAURA MARIA BARBOSA MESQUITA NEIVA

**GESTÃO DA INFORMAÇÃO APLICADA AOS PROCESSOS DE
APOSENTADORIA DOS PROFESSORES DA UFRPE: Uma análise frente às
emendas constitucionais à Constituição de 1988.**

Recife
2020

ROSAURA MARIA BARBOSA MESQUITA NEIVA

GESTÃO DA INFORMAÇÃO APLICADA AOS PROCESSOS DE
APOSENTADORIA DOS PROFESSORES DA UFRPE: Uma análise frente às
emendas constitucionais à Constituição de 1988.

Projeto de pesquisa apresentado como requisito para a realização de dissertação no Mestrado Profissional em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco. Linha de Pesquisa: Organizações e Desenvolvimento Sustentável

Área de Concentração: Gestão Pública para o Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Nadi Helena Presser.

Recife
2020

ROSAURA MARIA BARBOSA MESQUITA NEIVA

**GESTÃO DA INFORMAÇÃO APLICADA AOS PROCESSOS DE
APOSENTADORIA DOS PROFESSORES DA UFRPE: Uma análise frente às
emendas constitucionais à Constituição de 1988.**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública para o Desenvolvimento do Nordeste da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Aprovada em: 04/02/2020

BANCA EXAMINADORA

Nadi Helena Presser (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco

Raimundo Nonato Macedo dos Santos (Examinador Externo)
Universidade Federal de Pernambuco

Francisco Jatobá de Andrade (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Aos meus pais, a quem devo a vida e tudo que sou,
minha eterna gratidão e amor, a meu esposo Carlos
e meus filhos, que representam o melhor da minha
vida, meu eterno amor.

AGRADECIMENTOS

Todo agradecimento inicial vai para nosso Deus e Pai que nos proporciona o dom da vida a cada dia.

A vida é composta de momentos, etapas, ciclos, que possuem começo, meio e fim. Se cheguei aqui é porque consegui concluir um ciclo com o apoio de muitas pessoas, sejam familiares, colegas do trabalho ou do curso, em especial minha colega/filha Karla Nascimento. Agradeço a cada um daqueles que de alguma forma participaram na construção e conclusão desta pesquisa.

Um agradecimento especial a minha filha Carolina que tanto me incentivou e ajudou na inscrição para a seleção do presente mestrado que agora concluo. Ao meu marido, meus filhos Rodrigo e Catarina, genros e nora que de alguma forma me ajudaram nas traduções, com as tecnologias ou com a paciência que precisava em alguns momentos.

Agradeço a minha orientadora, professora Nadi, pela força e incentivo que me dava a cada encontro ou texto escrito que lhe enviava, por sempre me orientar da melhor forma. Você nasceu para ensinar e orientar, porque faz com amor e dedicação.

Gratidão também à Gestão Superior da Universidade Federal Rural de Pernambuco que prioriza a qualificação do seu corpo de servidores Técnico Administrativos, nos possibilitando a realização de cursos de pós-graduação.

RESUMO

O objeto deste estudo são os processos de aposentadorias dos professores do magistério superior da Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) registrados no Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SIAPE). Analisa as relações entre as aposentadorias voluntárias ocorridas na UFRPE e as mudanças de legislação previdenciárias e nas regras de aposentadoria a partir das Emendas Constitucionais à Constituição Federal de 1988, durante o período de tramitação no Congresso Nacional até a sua promulgação. Mais propriamente, especifica os períodos de maiores concessões de aposentadorias voluntárias e os correlaciona com os períodos de mudanças de legislação previdenciária e com as regras de aposentadoria; classifica o quantitativo de professores aposentados voluntariamente por classe, nível, titulação e jornada ocorridas nos períodos das Emendas Constitucionais; distingue as aposentadorias voluntárias ocorridas sem a concessão do Abono de Permanência; aponta os Departamentos Universitários que tiveram os maiores quantitativos de aposentadorias por cada período das Emendas Constitucionais. Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, bem como explicativa, uma vez que buscou uma relação entre dois fenômenos: aposentadoria dos professores e Emendas à Constituição de 1988 que tratam do assunto. A coleta de dados da pesquisa foi realizada por meio de pesquisa documental e na base de dados do SIAPE. A pesquisa indica que existe uma relação direta entre os pedidos de aposentadoria voluntária e as mudanças nas regras de aposentadoria, já no início da tramitação das Emendas. As Emendas Constitucionais nº 20/1998, nº41/2003 e a nº103/2019 são consideradas estruturais nas suas mudanças e são as que mais impactaram nos pedidos de aposentadoria.

Palavras-chave: Gestão da Informação. Aposentadorias Voluntárias de Professores. Universidade Pública Federal. Emendas à Constituição de 1988.

ABSTRACT

The object of this study is the retirement processes of the professors of higher education of the Federal Rural University of Pernambuco (UFRPE) registered in the Integrated System of Personnel Administration (SIAPE). It analyzes the link between voluntary retirements at UFRPE and changes in social security legislation and retirement rules from the Constitutional Amendments to the Federal Constitution of 1988, during the proceeding at the National Congress until its promulgation. More specifically, it specifies the periods of greatest voluntary retirement grants and correlates them with periods of changes in social security legislation and retirement rules; classifies the number of voluntarily retired teachers by class, level, title and working hours during the periods of the Constitutional Amendments; distinguishes voluntary retirements that occurred without the grant of remuneration for staying in service; points out the University Departments that had the highest retirement amounts for each period of the Constitutional Amendments. It is characterized as a descriptive as well as explanatory research, since it sought a relationship between two phenomena: retirement of teachers and Amendments to the 1988 Constitution that deal with the subject. The research data collection was performed through documentary research and in the SIAPE database. The Research indicates that there is a direct relationship between voluntary retirement applications and changes in retirement rules early in the amendments. Constitutional Amendments no. 20/1998, no. 41/2003 and no. 103/2019 are considered structural in their changes and are the ones that most affected retirement applications.

Keywords: Information Management. Voluntary Retirement of Professors. Federal Public University. Amendments to the 1988 Constitution

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Decretos de regulamentação dos Concursos.....	19
Quadro 2 - Banco de Equivalência.....	20
Quadro 3 - Regimes da Previdência Social no Brasil.....	36
Quadro 4 - Emendas Constitucionais e suas Propostas.....	44
Quadro 5 - Emendas Constitucionais e suas principais mudanças.....	48
Quadro 6 - Categorias de Análise.....	50
Quadro 7 - Variáveis da categoria Impacto das Mudanças.....	51
Quadro 8 - Anos com e sem tramitação das emendas.....	57
Quadro 9 - Classificação das EC quanto a Tramitação.....	58
Quadro 10 - Análise quanto ao Impacto das Mudanças.....	60
Quadro 11 - Classificação das EC quanto ao Impacto das Mudanças.....	60
Figura 1 - Estrutura do SIPEC.....	17
Figura 2 - Gerenciamento da Informação.....	27
Figura 3 - Constituições Federais do Brasil que trataram da aposentadoria.....	39
Figura 4 - Emendas Constitucionais e Leis que alteraram as regras de aposentadoria e contribuição previdenciária da Constituição de 1988.....	44
Figura 5 - Amplitude do grau de impacto das EC.....	73
Gráfico 1 - Aposentadoria Voluntária X Proventos.....	55
Gráfico 2 - Aposentadorias por ano.....	56
Gráfico 3 - Aposentadoria Voluntária por período das EC.....	57
Gráfico 4 - Emendas X Tempo de tramitação das EC.....	58
Gráfico 5 - Média das aposentadorias X Tempo de tramitação das EC.....	59
Gráfico 6 - Nível de Impacto das Mudanças.....	61
Gráfico 7 - Média das aposentadorias X Nível de Impacto das Mudanças.....	62
Gráfico 8 - Aposentadorias X Departamentos.....	69
Gráfico 9 - Aposentadorias nos departamentos por EC.....	70

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – tempo de tramitação das emendas.....	50
Tabela 2 - Tipos de Aposentadorias.....	54
Tabela 3 - Aposentadorias por titulação, classe e nível, por jornada de trabalho, idade e abono de permanência.....	65
Tabela 4 – Percentual das variáveis fora do limite da legislação.....	66
Tabela 5 – Abono de permanência por aposentados.....	68
Tabela 6 – Aposentados sem abono com proventos proporcionais.....	68

LISTA DE SIGLAS

CAP	Caixa de Aposentadoria e Pensão
CEEPAC	Coordenação da Estação Experimental de Pequenos Animais Do Carpina
CF	Constituição Federal
CGU	Controladoria Geral da União
COFINS	Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social
CSLL	Contribuição Social sobre o Lucro Líquido
DAP	Departamento de Administração de Pessoas
DB	Departamento de Biologia
DCD	Departamento de Ciências Doméstica
DCFL	Departamento de Ciência Florestal
DECON	Departamento de Economia
DED	Departamento de Educação
DEFIS	Departamento de Educação Física
DEHIST	Departamento de História
DEINFO	Departamento de Informática
DEPA	Departamento de Agronomia
DEPAQ	Departamento de Pesca e Aquicultura
DF	Departamento de Física
DFM	Departamento de Física e Matemática
DFMA	Departamento de Morfologia e Fisiologia Animal
DL	Departamento de Letras
DLCH	Departamento de Letras e Ciências Humanas
DM	Departamento de Matemática
DMV	Departamento de Medicina Veterinária
DQ	Departamento de Química
DTR	Departamento de Tecnologia Rural
DZ	Departamento de Zootecnia
EC	Emendas Constitucionais
FHC	Fernando Henrique Cardoso
GDF	Governo do Distrito Federal

IAP	Instituto de Aposentadoria e Pensões
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPASE	Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado
ME	Ministério da Economia
MEC	Ministério da Educação
NR	Não registrado
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
PIS	Programa de Integração Social
PROGEPE	Pró-reitora de Gestão de Pessoas
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SGP	Gestão e Desempenho de Pessoal
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoas
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
TCU	Tribunal de Contas da União
UAG	Unidade Acadêmica de Garanhuns
UAST	Unidade Acadêmica de Serra Talhada
UEADTec	Unidade Acadêmica de Educação à Distância e Tecnologia
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 Objeto de estudo.....	16
1.2 Problema de pesquisa.....	21
1.3 Objetivos	22
1.3.1 <i>Objetivo Geral</i>	22
1.3.2 <i>Objetivos Específicos</i>	22
1.4 Justificativa	23
1.5 Estrutura da dissertação.....	25
2 REVISÃO TEÓRICA	26
2.1 Gestão da informação.....	26
2.2 Comportamento humano intencional e de evitar e ignorar informação	31
2.3 Previdência e aposentadoria dos servidores públicos no Brasil	35
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	47
3.1 Objetivos da pesquisa.....	47
3.2 Quanto à natureza da pesquisa	48
3.4 Quanto às técnicas de coleta de dados.....	48
3.4.1 <i>Pesquisa documental</i>	48
3.4.2 – <i>Base de dados SIAPE</i>	51
3.5 – Análise e tratamento dos dados.....	52
4 RESULTADOS E ANÁLISES	53
4.1 Análise pelas Categorias	58
4.2 Análise das variáveis por emenda constitucional.....	63
4.3 Análise pela perspectiva do Abono de Permanência.....	67
4.4 Análise por Departamento.....	69
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS	75
APÊNDICE A - Fluxo dos processos de aposentadoria Compulsória.....	86
APÊNDICE B - Fluxo dos processos de aposentadoria por Incapacidade Permanente.....	87
APÊNDICE C – Fluxo dos processos por aposentadoria Voluntária	88
APÊNDICE D -Dicionário das Variáveis utilizadas para a extração do Banco de Dados do SIAPE	89
APÊNDICE E –Resultado do processamento de dados do teste T para amostra independente	91

1.INTRODUÇÃO

A aposentadoria e os regimes previdenciários diferem entre as sociedades, sendo um fenômeno do mundo moderno e industrializado. Os novos modos de trabalho, como o emprego assalariado e as modificações na estrutura social do século XIX, contribuíram para a criação da instituição aposentadoria (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2017). Aposentadoria é um benefício assegurado ao servidor público que completar os requisitos estabelecidos em lei. É, inclusive, uma das formas de vacância do cargo efetivo do servidor público, a pessoa legalmente investida em cargo público criado por lei, de provimento efetivo (BRASIL, 2017b).

A aposentadoria de um trabalhador, seja ele da iniciativa privada ou da esfera pública, é um fenômeno que impacta em diversas áreas, como a vida pessoal e familiar, uma vez que poderá trazer consequências financeiras e emocionais, na sociedade como um todo em virtude da relação direta com o mercado de trabalho, bem como nas próprias empresas que perdem a força de trabalho.

Atualmente, de acordo com Brasil (2017b) são três os tipos de aposentadoria vigentes:

- a. Aposentadoria Compulsória: Tipo de aposentadoria devida ao servidor ao ter completado determinada idade, independente de sexo. Ou seja, o servidor será aposentado, obrigatoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, a partir do dia posterior ao ter completado a idade limite para permanência no serviço público, atualmente, 75 anos de idade. A lei Complementar nº 152, de 03 de dezembro de 2015, alterou o limite de permanência no serviço público determinado no inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal, de 70 para 75 anos.
- b. Aposentadoria por Incapacidade Permanente: Tipo de aposentadoria devida ao servidor que se encontra permanentemente incapacitado de exercer atividade laboral e que também não possa ser readaptado em outro cargo, de acordo com a avaliação da perícia oficial. O benefício é pago enquanto persistir a incapacidade, sendo obrigatória a realização de avaliações periódicas da condição da incapacidade. Os proventos serão proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei.

- c. Aposentadoria Voluntária: Tipo de aposentadoria concedido ao servidor, a seu pedido, após cumprir os requisitos estabelecidos na Constituição Federal e em lei.

As primeiras conquistas relativas à aposentadoria, de acordo com Batich (2004), surgiram e foram administradas por meio de ação dos trabalhadores da iniciativa privada. Segundo a autora, nas primeiras décadas do século XX, empregados de uma mesma empresa, sem a participação do poder público, instituía fundos de auxílio mútuo, nos quais também o empregador colaborava, de forma a garantirem meios de subsistência quando não fosse possível se manterem no trabalho por motivos de doença ou velhice. “O primeiro ato governamental de intervenção nesta área ocorreu em 1923, com a promulgação da Lei Eloy Chaves, determinando a criação de uma Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAP), para os trabalhadores de ferrovias.” (BATICH, 2004, p. 33). Entretanto, de acordo com Batich (2004), eram sociedades civis em que a interferência do setor público era mínima, cabendo sua administração a um colegiado composto de empregados e empregadores. “As CAPs expandiram-se para outras categorias funcionais assalariadas, chegando a serem instaladas cerca de 180 caixas de aposentadorias no Brasil. Sendo suas criações determinadas pela capacidade de reivindicação e mobilização dos trabalhadores por melhores condições de trabalho” (BATICH, 2004, p. 33).

A análise de Batich (2004) assinala que, com as transformações econômicas da década de 30 e um processo de crescimento industrial, é marcante a presença das classes assalariadas urbanas reivindicando melhores condições de vida. Tal situação levou o Estado a iniciar um processo de interferência nas relações trabalhistas e a expandir sua interferência como responsável pela proteção social dos trabalhadores, determinando que as CAPs fossem substituídas por outro tipo de instituição, aglutinando categorias profissionais e abrangendo todo o território nacional.

A primeira instituição desse tipo, o Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Marítimos – IAPM surgiu em 1933 e destinava-se a agregar as CAPs dos marítimos. Ao longo da década, foram criados outros institutos para as categorias dos comerciários (1934), bancários (1935), industriários (1938) e os empregados em transportes e cargas (1938). (BATICH, 2004, p. 34).

Em 1966, durante a ditadura militar, consolidou-se a unificação do sistema previdenciário, com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), agregando todos os IAPs e deixando definitivamente de existir diferenças entre os

segurados do setor privado da economia quanto à instituição previdenciária que os assistia.

Como se vê, no Brasil, os direitos sociais são produto da pressão operária e dos movimentos sociais, como ocorreu com a Constituição Federal de 1988. Tais direitos foram frutos das lutas pela redemocratização do país (LOURENÇO; LACAZ; GOULART, 2017). Mas, com o passar do tempo, a aposentadoria se transformou em um direito social e em um novo estágio de vida que goza de seu próprio nome, “bem como de estrutura legal, ofertas de consumo, revistas e livros e comunidades de vivência relacionadas ao tema.” (FONTOURA; DOLL; OLIVEIRA, 2015, p. 54). Um aspecto relevante foi o aumento da expectativa de vida (JORDÃO NETTO, 1997; AUGUSTINI, 2003) de modo que grande maioria da população chegava na idade da aposentadoria com saúde e disposição e ainda conseguia usufruir dessa etapa de vida.

A proteção social dos servidores públicos foi tratada, até a promulgação da Constituição de 1988, como uma extensão da política de pessoal do Estado. Isto é, tratava-se de um prêmio a ser outorgado aos servidores, em retribuição às várias décadas de serviços prestados ao Estado (PORTO; CAETANO, 2015).

A Emenda Constitucional nº 20 de 1998, de 15 de dezembro de 1998 revestiu o regime previdenciário do servidor público de caráter contributivo. Portanto, a partir do advento da referida emenda constitucional, o tempo de serviço, que era o mote para a concessão de aposentadoria, deu lugar à contribuição ao sistema dos regimes próprios de previdência social do servidor público.

Portanto, como ressaltam Lourenço, Lacaz e Goulart (2017),

A Carta Constitucional ousou garantir o trabalho como direito social e a Previdência Social (PS) como parte do maior sistema de proteção social já implantado no país, configurando a Seguridade Social (SS), juntamente com a Assistência Social e a Saúde, num importante mecanismo para a efetivação do estado democrático de direito. (LOURENÇO; LACAZ; GOULART, 2017, p. 468).

São muitas as legislações que definem as regras das aposentadorias e das formas de contribuição previdenciária a partir da Constituição de 1988. Na realidade, a Constituição da República de 1891 foi a primeira que tratou da matéria em seu texto, seguida das Constituições de 1934, 1946, 1967 e a de 1988, que continua vigente até a presente data, tendo, no entanto, sido alvo de quatro alterações no artigo 40º, que trata

das regras de aposentadoria pelas Emendas Constitucionais n° 20/1998, 41/2003, 47/2005 e 88/2015.

De acordo com Lourenço, Lacaz e Goulart (2017), além das contrarreformas da Previdência Social nos governos do Presidente Fernando Henrique Cardoso (FHC), Lula e Dilma, é no governo Temer que se constrói a crise fiscal do Estado e ocorre uma forte ofensiva do capital financeiro para destruir os direitos sociais tanto trabalhistas como previdenciários e que se consolida no governo do Presidente Bolsonaro com Emenda Constitucional n°103/2019. Munido do principal argumento de que o sistema previdenciário é deficitário (FAGNANI, 2016), o Executivo Federal, que, desde 2016 vinha tentando um complemento ao chamado “pacote fiscal” proposto na PEC n°. 55, conseguiu, finalmente, implementar a reforma na Previdência Social.

1.1 Objeto de estudo

Esta pesquisa teve como foco de observação e análise a Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE). O objeto de análise foram as informações registradas no sistema informatizado SIAPE, relativas aos processos de aposentadoria voluntária dos professores de Magistério Superior, no período entre 1989 até 2019.

O foco de análise da pesquisa foram as aposentadorias voluntárias por ser o único tipo que ocorre por vontade e decisão do servidor, mesmo que seja uma decisão tomada tempestivamente pela incerteza do futuro ou mesmo, pela certeza de que seus direitos seriam suprimidos ou reduzidos.

As atividades de Administração de Pessoas dos órgãos do poder executivo estão organizadas em um sistema informatizado de informações, o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), instituído pelo Decreto n° 67.326, de 05 de outubro de 1970, conforme determinação do Decreto n° 200, de 25 de fevereiro de 1967, que tratou da reforma administrativa da Administração Federal, com o objetivo de organização e modernização.

O SIPEC está estruturado em três níveis: o órgão central, os órgãos setoriais e os órgãos seccionais, conforme Figura 1. Os níveis são distintos em hierarquia e competência.

Figura 01 – Estrutura do SIPEC



Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

Atualmente, de acordo com o Decreto nº 9.745/2019, compete à Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia atuar como órgão central do SIPEC, os órgãos setoriais são formados pelos departamentos, divisões ou outras unidades específicas de pessoal civil dos Ministérios e dos órgãos da Presidência da República, e os órgãos seccionais são formados pelos departamentos, divisões ou outras unidades específicas de pessoal de autarquias e órgãos autônomos.

Em 1990, por meio do Decreto nº 99.328, de 19 de junho de 1990, foi instituído o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE). Operam com o SIAPE os órgãos da Administração Pública Federal direta, das autarquias, das fundações públicas, de ex-Territórios Federais, empresas públicas, sociedades de economia mista que recebam recursos da União e os militares do Governo do Distrito Federal (GDF). Dentre outras finalidades do SIAPE, a principal foi integrar e uniformizar procedimentos de cadastro e pagamento das ações relativas aos servidores ativos, aposentados, beneficiários de pensão civil, pensão alimentícia, os contratados regidos pela Lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993, e atualmente os estagiários e os residentes, além de dar suporte às atividades de gestão de recursos humanos. Até então cada órgão realizava a gestão de orçamento e recursos humanos de forma isolada.

A Instrução Normativa nº 04/2006 elencou, no item 2.2.4, como um dos objetivos do SIAPE, a construção de uma base de dados para a geração e emissão da folha de pagamento unificada e do histórico funcional e financeiro dos servidores. Além das

finalidades normativas do SIAPE, as informações nele produzidas podem servir a outros fins gerenciais cujo objeto se propõe este trabalho.

O SIAPE está organizado em módulos, dentre eles o módulo de aposentadoria, onde são cadastradas todas as informações necessárias para a concessão da aposentadoria. Desde o ingresso do servidor no órgão, informações pessoais e funcionais são armazenadas no SIAPE, bem como todas aquelas produzidas ao longo da sua vida funcional em virtude de promoções e progressões, ausências, afastamentos, licenças, férias, designação de função, gerando o banco de informações de cada servidor e que será base para a concessão de sua futura aposentadoria (BRASIL, 2017b). Com base nessas informações e mais outras referentes ao tempo de serviços em outras organizações que cada servidor poderá averbar em sua pasta funcional, o sistema automaticamente realiza a alteração da situação funcional do servidor de ativo, até sua situação de aposentado.

Com a aposentadoria efetivada, a vaga do servidor pode, a critério da administração, do limite autorizado para o quadro de docente do órgão e da informação prévia ao órgão central do SIPEC, ser utilizada para novo provimento (BRASIL, 2017b).

Sendo assim, nas universidades públicas federais, a aposentadoria não é só um direito do trabalhador individual, também se transforma em uma medida de gerenciamento dos provimentos das vagas dos cargos dos aposentados, dos concursos públicos para o processo seletivo e das nomeações dos cargos. Portanto, estruturar e gerir organizações como as universidades, atender as especificidades de aposentadoria do seu quadro de professores, demanda garantir que as novas vagas sejam ocupadas em tempo hábil por profissionais qualificados.

Cada professor que se aposenta em uma universidade gera uma ação de decisão por parte da Reitoria, precedida de uma análise sobre o cenário institucional naquele momento. A reposição de um professor que se aposenta impacta não só no seu setor de lotação, mas na universidade como um todo. No caso dos professores universitários federais o impacto negativo ocorre não só nas salas de aula, mas também na pesquisa e na extensão. O saber acumulado pelo professor em tantos anos de profissão é subtraído do conjunto de saberes da universidade¹. O impacto será ainda maior se a decisão da aposentadoria advier de situações político/governamentais.

¹ Fala-se neste caso da subtração dos saberes dos docentes nos cursos de graduação que tem seu corpo docente formado exclusivamente por servidores efetivos. Uma grande parcela dos professores aposentados continua atuando profissionalmente nos cursos de pós-graduação da UFRPE. No semestre 2019.2 a UFRPE tem 12 aposentados atuando em 9 programas de pós-graduação stricto sensu.

O primeiro Decreto que regulamentou a realização de concursos públicos e a nomeação para cargos de provimento efetivo foi publicado no governo de Fernando Henrique Cardoso, no dia 05/10/1995, Decreto nº 1.658. Este Decreto já trazia as exigências de autorização prévia do Ministro da Administração Federal e Reforma do Estado para a nomeação para cargo de provimento efetivo, justificativa fundamentada, indicando as vagas existentes. O Decreto seguinte publicado em 1997 limitou o provimento das vagas decorrentes das aposentadorias ocorridas no ano anterior a apenas 1/3, incluindo os concursos já autorizados e ocorrendo apenas uma vez ao ano. Segue abaixo quadro demonstrativo dos Decretos que regulamentaram realização de concursos públicos e a nomeação para cargos de provimento efetivo até a presente data:

Quadro 1 – Decretos que regulamentam os concursos

Decreto nº 1.658, de 05 de outubro de 1995
Decreto nº 2.373, de 10 de novembro de 1997
Decreto nº 4.175, de 27 de março de 2002
Decreto nº 6.944, de 21 de agosto de 2009
Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

Hoje a nomeação de um professor depende do atendimento de regras determinadas pelo Decreto 9.739 de 2019 que determina novas regras para a realização de concursos públicos e pelo Decreto nº 7.485 de 18/05/2011, que criou o Banco de Professor Equivalente. O artigo 4º do Decreto inclui o item III do §2, realização de concursos públicos e de provimento de cargos públicos, no rol de matérias que precisam ser apresentadas pelo órgão ao Ministério da Economia, até 31 de maio de cada ano, para inclusão no projeto de lei orçamentária para o ano seguinte. As propostas de autorização para realização de concurso público devem atender a quatorze itens de informações presentes no art. 6º do referido Decreto. O provimento de cargo de professor em instituições federais de ensino superior continua independente de autorização do Ministro da Economia, desde que observado o limite do Banco de Equivalência, o quantitativo de cargos vagos no órgão para o quadro de docente e a informação prévia ao órgão central do SIPEC.

No entanto, a reposição da vaga de um professor que se aposenta não necessariamente ocorrerá para o mesmo departamento. Considerando que os códigos de

vagas passaram a compor o Banco de Equivalência de cada universidade, as vagas passam a pertencer a Universidade e não ao departamento, podendo a Reitoria decidir manter a vaga no departamento ou remanejar para outros departamentos.

Desde a institucionalização do Banco de Equivalência em 2011, ocorreu a publicação de nove portarias interministeriais de alteração da carreira de docente, como se lê no Quadro 2. Como pode ser observado em determinados anos (2011 e 2013) ocorreram mais de uma atualização no mesmo período, sendo a última em 2017.

Quadro 2- Banco de Equivalência

Ano	Portaria Interministerial	Principal Alteração
2011	nº 300, de 24.08.2011	Atualização dos valores do banco
2011	nº 440, 17.10.2011	*Atualização dos valores do banco
2012	nº 405, 30.08.2012	Atualização dos valores do banco com inclusão de código de vagas
2013	nº 24, de 05.02.2013	Atualização dos valores do banco e redistribuição de vagas entre IFES
2013	nº 47, de 28.02.2013	Só para Técnicos Administrativos em Educação
2013	nº 182, de 20.05.2013	Atualização com a inclusão de 2947 cargos
2013	nº 461, de 20.11.2013	Atualização com a inclusão de 1.127 cargos
2014	nº 111, de 03.04.2014	Atualização com a inclusão de 2.700 cargos
2015	nº 313, de 04.08.2015	*Atualização dos fatores de equivalência e inclusão de 880 cargos
2016	nº 399, de 13.12.2016	Atualização com a inclusão de 150 cargos de Titular-livre
2017	nº 316, de 09.10.2017	Atualização com a inclusão de 1.900 vagas

* UFRPE não foi contemplada com novos cargos

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

De acordo com o Decreto, o Banco de Professor-Equivalente é constituído pela soma dos professores do magistério superior e dos titulares-livres do magistério superior, efetivos, substitutos e visitantes, atribuindo a cada tipo e de acordo com sua jornada de trabalho um valor de referência, que após a operação total, determinará o valor máximo que poderá ser usado para nomeações de professores, desde que haja código de vaga livre e que seja comunicado com antecedência ao Ministério da Economia. O banco pode sofrer alteração tanto dos fatores de referência, como do quantitativo de vagas.

A ampliação do quantitativo de vagas e do fator de equivalência do Banco de Professor Equivalente para cada universidade é de competência conjunta dos Ministérios

da Economia e do Ministério da Educação. A vaga livre gerada por uma aposentadoria impacta no Banco de Equivalência e na decisão da gestão de quanto, onde e qual a necessidade de abertura de concurso público de provimento de vaga.

O provimento e o quantitativo dos cargos de professores, antes da criação do banco de equivalência, eram determinados por Portaria conjunta dos Órgãos Central e Seccional do SIPEC, a exemplo da Portaria Interministerial nº63, de 20/03/2001, que demonstra o baixo número de vagas liberadas e para apenas algumas universidades, mesmo que tenham concursos válidos:

§ 1º Nos concursos comprovadamente realizados até 31 de janeiro de 2001 pelas instituições relacionadas no Anexo a esta Portaria, para o provimento de cargos de Professor de 3º Grau, poderá haver a nomeação dos aprovados, até o limite máximo indicado para cada instituição. (Portaria Interministerial nº 63, de 20/03/2001)

As portarias de autorização para provimento das vagas de professores eram emitidas pelo Órgão Central do SIPEC, condicionadas sempre a publicação de um ato posterior do Ministério da Educação que fixaria o quantitativo de vagas liberadas por universidade, sem a garantia de que todas elas seriam contempladas como demonstra a Portaria Interministerial nº63, de 20/03/2001.

Como já afirmou Choo (1998), nas organizações, ações e decisões não são o resultado simples de uma atividade única e ordenada, elas emergem de uma ecologia de processos de informação. Corroborando com o autor, é só observar a sequência de mudanças por que tem passado a Constituição Brasileira ao logo dos anos e os vários decretos publicados que implicaram em alterações na aposentadoria dos servidores públicos federais, para se ter uma ideia da diversidade de participantes e de pontos de vista que necessitam negociar juntos, mas que também desafiam uns aos outros.

1.2 Problema de pesquisa

Cervo e Bervian (2002, p.85) dizem “que é mais importante para o desenvolvimento da ciência saber formular problemas do que encontrar soluções”. Corroborando com esses autores, o problema desta pesquisa envolveu um tema bastante atual e polêmico, visto que o atual Governo Federal apresentou ao Congresso Nacional em 20/02/2019 a PEC nº 06/2019, com proposta de reforma da Previdência. Tal proposta foi promulgada no dia 13/11/19, tornando-se a Emenda Constitucional nº 103 de 2019. Esta pesquisa também envolveu intrinsecamente uma questão prática, para a qual se

pretende encontrar uma resposta e, desse modo, identificar as informações geradas pelos processos de aposentadoria da UFRPE, relacionando-as com as alterações na legislação previdenciária.

Qual o impacto das mudanças trazidas pelas emendas à Constituição de 1988, na legislação previdenciária e nas regras de aposentadoria, nos pedidos de aposentadoria voluntária, tomando como análise o período de 1993 a 2019?

1.3 Objetivos

Os objetivos referem-se ao problema de pesquisa e visam delimitar os resultados que se quer alcançar. O objetivo geral refere-se a uma visão global e abrangente do tema de pesquisa. Ele está relacionado com o conteúdo intrínseco dos fenômenos, dos eventos ou das ideias estudadas (LAKATOS; MARCONI, 1992). De acordo com Cervo e Bervian (2002) procura-se determinar com clareza e objetividade, o propósito da pesquisa.

1.3.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar as relações entre as aposentadorias voluntárias concedidas na universidade e as mudanças estabelecidas nas Emendas Constitucionais à Constituição Federal de 1988, desde sua apresentação ao Congresso Nacional até a sua promulgação.

1.3.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos apresentam um caráter mais concreto (LAKATOS & MARCONI, 1992). A sua função é intermediária e instrumental, pois auxiliam no alcance do objetivo geral. Para Cervo e Bervian (2002), definir objetivos específicos significa aprofundar as intenções expressas nos objetivos gerais e, neste trabalho, foram os que se seguem:

- a. Especificar os períodos de maiores concessões de aposentadorias voluntárias e os correlacionar com os períodos de mudanças de legislação previdenciária e com as regras de aposentadoria.
- b. Classificar o quantitativo de professores aposentados voluntariamente por classe, nível, titulação e jornada ocorridas nos períodos das Emendas Constitucionais.

- c. Distinguir as aposentadorias voluntárias ocorridas sem a concessão do Abono de Permanência.
- d. Apontar os Departamentos Universitários que tiveram os maiores quantitativos de aposentadorias por cada período das Emendas Constitucionais.

1.4 Justificativa

A justificativa compreende a apresentação de forma clara e objetiva das razões de ordem teórica e/ou prática que fundamentam a pesquisa. Diz respeito às contribuições teóricas que a pesquisa pode trazer, à importância do tema do ponto de vista social e para os casos particulares em questão (LAKATOS; MARCONI, 1992).

Esta pesquisa, antes de tudo, identificou possíveis impactos nas concessões de aposentadoria voluntárias frente às mudanças na previdência social e às regras de aposentadorias do servidor público ocupante de cargo efetivo, especificamente para o cargo de Professor do Magistério Superior. Para dar ideia da dimensão do tema aqui em debate, de acordo com o Portal do Servidor do Governo Federal² no Brasil, havia 36.171 professores universitários aposentados nas universidades públicas federais no País, em novembro de 2016, dos quais 32.540 aposentaram-se voluntariamente, 1.873 aposentaram-se por invalidez, 1.332 pela compulsória e 45 por decisão judicial.

A abertura de concursos públicos e a reposição de vagas dos professores de Magistério Superior vem ao longo dos anos se tornando cada vez mais restritiva e impositivas por parte dos órgãos superiores do SIPEC. A saída precoce de professores traz uma perda do capital intelectual e estrutural de uma universidade.

No campo da gestão da informação, este estudo mostrou a potencialidade da gestão das informações registradas nos processos de aposentadoria solicitados ao longo de um período e armazenadas nos sistemas de informações da universidade. Um ponto relevante da pesquisa para a gestão foi a identificação de quais os departamentos que sofreram maiores perdas em seu quadro de professores, podendo servir de base para reivindicações junto aos órgãos superiores do SIPEC. Assim como no início do século XX, onde as classes trabalhadoras lutaram por seus direitos, os servidores públicos de

² <https://www.servidor.gov.br/gestao-de-pessoas/dados-abertos>
Acesso em: 10 ag. 2019.

hoje também precisam de munir de dados para buscar melhorias para a classe. Precisamos demonstrar através da gestão da informação a perda que ocorre no ensino superior público a cada proposta de mudanças do governo federal que venham a restringir os direitos dos professores. Como defende Johnson (2009), a gestão da UFRPE e das demais universidades não podem ignorar as informações existente em seus bancos de dados, e ainda mais, devem utilizá-las para busca de melhorias em cada área específica.

Os servidores públicos trabalham sistematicamente baseados em informações registradas nos processos sobre os quais atuam. Contudo, a importância da gestão da informação não se faz presente apenas nas esferas operacional e institucional, mas em âmbito global, na análise da conformidade da gestão e das demandas de órgãos de controle e dos resultados para os avanços das políticas públicas do país.

No contexto das universidades públicas federais, as informações produzidas são registradas nos documentos gerados por cada órgão, na forma de ofícios, memorandos, laudos, pareceres, sistemas informatizados e tantos outros, que posteriormente irão compor processos administrativos. Tais processos significam, portanto, a formalização dos processos.

Os processos de aposentadoria funcionam mediante registro, disseminação e uso de uma quantidade significativa de informações, como elementos que impulsionam os processos. Cada processo de aposentadoria (compulsória, voluntária ou por incapacidade permanente) tem suas etapas de atividades, as quais funcionam mediante um fluxo de informação que lhe é peculiar (ANEXO 1). São as informações registradas em cada etapa do processo que são objeto de gestão da informação.

Infelizmente, a gestão da informação ainda é um recurso inacessível para muitas organizações que não desenvolveram habilidades para capitalizar e analisar as informações que detêm ou têm acesso. Por essa razão a gestão da informação, objeto desta pesquisa, pode potencializar conhecimentos, ampliar cenários e espaços geridos com base em informação, estimular a reflexão de servidores públicos enriquecendo suas práticas e melhorar habilidades em seus espaços profissionais.

Como servidora da PROGEPE/UFRPE, atuando no Departamento de Administração de Pessoas, observamos que nos períodos em que os governos federais introduzem mudanças nas legislações referentes às regras de aposentadoria e às contribuições previdenciárias, muitos servidores, com algum direito adquirido, levantam dúvidas quanto as suas permanências na atividade. O tema desta pesquisa nos deu suporte

em gestão da informação para fazer análises e previsões, e, em situações dessa natureza, planejar em tempo os processos necessários para ocupar as novas vagas, abertas com a saída dos aposentados.

1.5 Estrutura da dissertação

A dissertação está estruturada em quatro seções, sendo nesta primeira apresentado o objeto de estudo e sua justificativa de escolha, o *locus* de análise, os objetivos, geral e específico, e a descrição do problema sobre o qual se deseja pesquisar.

A segunda seção refere-se à apresentação da revisão da literatura sobre os temas propostos. Revisam-se os fundamentos da teoria sobre gestão da informação e da legislação que trata sobre a previdência e das regras de aposentadoria dos servidores públicos.

A terceira seção descreve a metodologia de pesquisa aplicada ao estudo. Relata os procedimentos de coleta de dados, as técnicas utilizadas para tratamento e visualização dos dados coletados.

A quarta seção traz os resultados e considerações sobre a análise das informações da base do SIAPE nas aposentadorias frente às modificações da legislação previdenciária e das regras de aposentadoria do servidor público, bem como o fluxo das aposentadorias voluntárias, compulsória e por incapacidade permanente.

A quinta e última seção traz as considerações finais e em seguida as referências encontram-se listadas na última parte do trabalho.

2 REVISÃO TEÓRICA

A revisão teórica sobre o tema pesquisado tem fundamental importância para a interpretação dos dados levantados em qualquer pesquisa científica. Para Prodanov e Freitas (2013) é imprescindível correlacionar a pesquisa com o universo teórico, optando por um modelo que sirva de embasamento à interpretação do significado dos dados e fatos colhidos ou levantados.

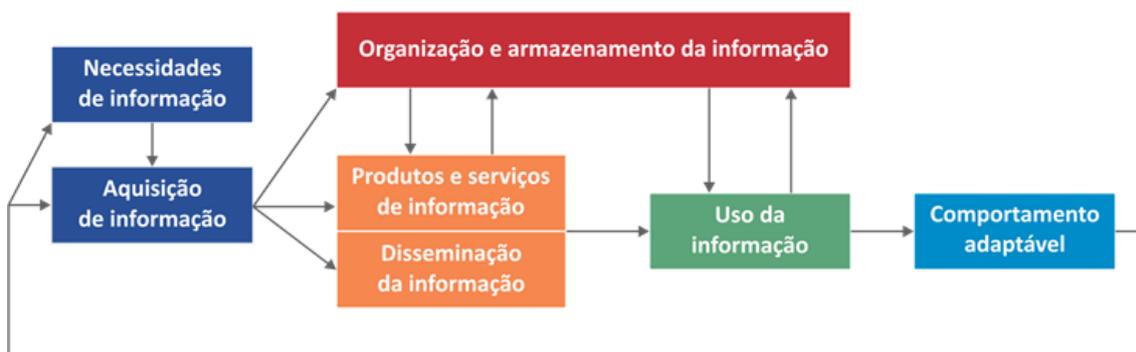
2.1 Gestão da informação

A gestão da informação, visa, antes de tudo, encontrar soluções para os problemas de informação, desde sua origem até seu uso, e ainda em relação ao comportamento humano em informação. No campo da Ciência da Informação, da Administração e áreas afins há uma grande disponibilidade de modelos de gestão da informação, dentre eles, o modelo de Le Coadic (2004), Beal (2004), Davenport e Prusak (1998), Choo (1998), McGee e Prusak (1994).

Neste estudo, adota-se o modelo de Choo (1998; 2003), considerando sua ênfase no ambiente informacional e no processo de aprendizagem organizacional, características presentes no objeto deste estudo. Choo (1998; 2003), identifica uma relação tanto circular quanto crítica entre organizações e meio ambiente, ou seja, partindo da premissa que os ambientes organizacionais mudam, as organizações aprendem observando o ambiente para mudar seu próprio comportamento no momento oportuno.

Choo (1998) concebe a gestão da informação em um conjunto de seis processos inter-relacionados: identificação de necessidades informacionais, coleta de informação, organização e armazenamento da informação, desenvolvimento de produtos e serviços de informação, disseminação e uso da informação. O ciclo tem o propósito de tornar acessíveis as informações que são relevantes ao negócio da organização. A **Figura 1** mostra o gerenciamento informacional proposto por Choo (1998).

Figura 2 – Gerenciamento da Informação



Fonte: Adptado de Choo (1998).

A primeira etapa, a **identificação das necessidades de informação** compreende o estudo da necessidade e do uso de informações por parte das pessoas. A identificação de necessidades informacionais deve ser suficientemente representativa da problemática trazida pelo usuário. Uma vez que as necessidades de informação estão diretamente relacionadas com problemas ou tarefas, Choo (1998) destaca a importância de distingui-las em dois aspectos:

- a. Sobre o objeto da necessidade (que informação é requerida);
- b. Sobre as exigências da situação (por que e como serão usadas).

A descrição precisa das necessidades informacionais é um pré-requisito de um início de gerenciamento eficaz da informação. Por exemplo, nos processos de aposentadoria, muitas dessas necessidades estão definidas em normas. Após a publicação da portaria no Diário Oficial da União, os atos de aposentadoria passam por análises da Controladoria Geral da União (CGU) e do Tribunal de Contas da União (TCU). O processo deve estar composto pelos documentos funcionais do servidor extraídos do sistema SIAPE, como data de ingresso no serviço público, data de ingresso no órgão, tempo de contribuição no órgão ou averbado, regime previdenciário, se está respondendo à processo administrativo disciplinar, além de suas informações pessoais.

Portanto, antes de tudo, como já ressalta Choo (1998), identifica-se quem são os usuários de um sistema de informação e, depois, quais são suas necessidades de informação. Neste estudo, os usuários de informação são os servidores do Setor de Gestão de Recursos Humanos e a Reitoria da Universidade. Além das necessidades já elencadas anteriormente, também se constituem como necessidades informacionais os códigos de vagas para novas nomeações e pedidos de autorização de vagas para o ano

seguinte. São essas informações que se constituirão como objeto de gestão. Um usuário geralmente representa uma necessidade de algum tipo. Mas uma necessidade pode ser independente do uso. Um usuário que reconhece uma necessidade de informação articula-a em uma pergunta ou solicitação por meio de canais formais ou informais de comunicação, ou diretamente pelo acesso aos sistemas de informação, na busca de uma resposta que satisfaça essa necessidade.

Para McGarry (1981), as necessidades podem ser conhecidas por meio de várias circunstâncias:

- a. Querer – um estado ou fato de estar sem, ou não ter suficiente, ausência ou deficiência de informação;
- b. Demanda – solicitar uma informação que é devida ou necessária;
- c. Exigência – uma condição que é dada por direito.

O **processo de aquisição de informação** é uma atividade organizacional amplamente distribuída, no qual praticamente todos participam (CHOO, 1998). Ao mesmo tempo, a rede de coleta de informação é coordenada, geralmente em um único local (a base de dados SIAPE é um exemplo), para gerir devidamente problemas relacionados à cobertura, redundância, economias de escala e especialização.

A aquisição ou coleta pode ser demasiado complexa, tendo em vista a quantidade de fontes de informações exigidas e importância das fontes humanas confiáveis. Pacheco e Valentim (2010) evidenciam a importância da informação como um recurso gerencial estratégico, a partir da confiabilidade das fontes de informação. No ambiente organizacional, Petró (2008) concluiu que as fontes variam de acordo as áreas e grupos profissionais, os tipos e graus de necessidade, a finalidade e situação informacional. No processo de aposentadoria, há que se ressaltar mais uma vez o seu caráter formal e o seu aspecto documental e legal, uma vez que esse processo raramente contemple fontes não documentais.

Neste estudo, a busca de informação compreende a utilização interativa dos três recursos básicos: pessoas (os professores), informação (constantes nos processos de aposentadoria) e sistema (SIAPE). Por um lado, a busca de informação pode resultar do reconhecimento de algumas necessidades sobre o processo de aposentadoria, percebidas por algum gestor da universidade, que, como consequência, demanda acesso ao sistema formal, como o Banco de Equivalência. Como afirmam Singh e Satija (2006), a tentativa do usuário em obter as informações necessárias resulta do reconhecimento de algumas

necessidades, percebidas por ele mesmo. Por outro lado, a busca de informação pode partir de um professor, interessado em requerer sua própria aposentadoria. Para compor o processo, sua primeira tarefa é buscar informações sobre como ele deve compor e abrir o processo.

Organização e armazenamento da informação são os registros e a construção dos acervos ou estoques de informação. Diz também respeito à classificação à definição de categorias, à indexação, aos descritores e a todos os recursos para facilitar a busca (recuperação da informação) e a navegação. O objetivo do processo de organização da informação é possibilitar o acesso ao conhecimento contido na informação (BRASCHER; CAFÉ, 2008).

Um dos grandes desafios é garantir que as pessoas utilizem os sistemas informatizados de maneira que todas informações sejam neles registradas. De acordo com Amorim e Toamél (2011), é necessária atenção com o uso dos novos meios de armazenamento e disseminação da informação nas tecnologias de comunicação, no registro completo e preciso das informações. Uma vez que a entrada de dados, na maior parte das vezes, não é feita por especialistas, os sistemas de informação devem ser aprimorados para que sejam autoexplicativos e minimizem ao máximo os erros no preenchimento dos campos. O projeto do sistema deve ser feito com vistas a que ele venha a auxiliar seus usuários, e não se tornar um complicador na execução das atividades cotidianas.

Produtos de informação são “relevantes” não somente porque tratam diretamente de determinado assunto ou tópico, mas também por serem “diretos” em seus focos, orientação, formato e outros valores adicionados. Produtos podem explorar uma mistura de canais de disseminação, incluindo instruções cara-a-cara, oficinas, relatórios registros e exposições especiais, de maneira a dar a cada interessado a sua respectiva e específica informação. Choo (1998) ressalta a importância dos serviços e produtos de informação, uma vez que agregam valor potencial à disseminação da informação e motivam o seu uso nas decisões organizacionais. Portanto, segundo o autor, gráficos, relatórios, mapas, enfim, a customização da informação ao seu público-alvo – a visualização da informação – é o que torna essa fase importante e integrada ao processo de gestão da informação.

Além de serem instrumentos para disseminação de informação, os serviços e produtos de informação, como diz Rozados (2004), se traduzem na interface direta entre

a informação e o usuário. Ponjuán-Dante (2011) destaca que o sistema de informação existe para entregar uma saída desejada, ou seja, todo sistema é desenhado e configurado para fornecer um determinado resultado. “Os resultados dos sistemas de informação predominantes são produtos, serviços ou novas informações que são oferecidas ao usuário para atender às suas expectativas e necessidades.” (PONJUÁN DANTE, 2011, p. 16).

Distribuição de informação é o seu compartilhamento ou disseminação. A disseminação refere-se às tarefas dos agentes e profissionais da informação dirigindo conteúdos específicos a seus destinatários. Consiste em assegurar o intercâmbio de informações. A informação só interessa se circula, a disseminação é, portanto, o processo intermediário que viabiliza a troca de informações entre as pessoas (Le COADIC, 2004).

Uso da informação é a razão de ser do processo informacional e ocorre, segundo Choo (1998) em três áreas ligadas:

- a. Criação de sentido (o que essas informações significam?);
- b. Criação de conhecimento (que conhecimento nós precisamos e como podemos desenvolvê-lo?);
- c. Tomada de decisão (qual rumo de ação é melhor para a organização?).

Se as pessoas usam apenas o que está disponível, o uso da informação é altamente dependente do fornecimento e da disponibilidade de serviços e sistemas de informações. Por isso, Choo (1998) assinala que o monitoramento deve equilibrar as tensões entre controle e criatividade, centralização e descentralização, foco e exploração. Embora o monitoramento seja uma atividade formal e planejada, ela também deve providenciar espaço e liberdade para os participantes desafiarem pressupostos e criarem novas alternativas. Enquanto o programa de monitoramento informacional é coordenado centralmente, é também uma atividade distribuída onde vários grupos e indivíduos reúnem e compartilham informações. Embora a gestão da informação seja focada nas necessidades de informações de uma organização, deve prover uma visão periférica e uma perspectiva de longo alcance para que a organização cresça. Em uma última análise, o monitoramento como busca de informação em apoio à aprendizagem organizacional sempre permanecerá muito mais uma arte do que uma ciência (CHOO, 2003). Essa aprendizagem é que caracteriza o **comportamento adaptativo** e que desperta novas necessidades de informação.

O uso da informação armazenada na base de dados SIAPE da UFRPE é o objeto desta pesquisa. O que se pretende é acessar os registros de informação relativos aos

processos de aposentadoria de um determinado período e fazer análises, para mostrar o potencial gerencial dessas informações aos gestores da universidade. E seguindo as orientações de Choo (1998), tal análise não se focará somente ao sistema de informação SIAPE, mas levará em conta as diversas mudanças realizadas pelo governo e que afetaram nas aposentadorias dos professores, para examinar se tais políticas tiveram impacto no volume de aposentadorias.

Todos os autores que apresentam modelos de gestão de informação (LE COADIC, 2004; BEAL, 2004; DAVENPORT; PRUSAK, 1998; CHOO, 1998; MCGEE; PRUSAK, 1994) colocam ênfase no uso da informação.

Fleming-May (2008) identificou ampla gama de significados e a pouca clareza do conceito de uso e a levou a se debruçar sobre o tema. A autora traçou dimensões e atributos do conceito para prover um quadro teórico para auxiliar no entendimento do uso da informação no âmbito das bibliotecas, e que se aplica em qualquer ambiente, como neste estudo, a universidade. A noção, a priori, de sistema de informação e da multidimensionalidade do conceito de uso se constituem como o pano de fundo para discorrer sobre três categorias de estudo identificadas na literatura por Fleming-May (2008): estudo teórico, estudo avaliativo e estudo centrado no usuário.

- a. o que é uso, dimensão teórica;
- b. o quanto se usa, dimensão avaliativa;
- c. quem usa, dimensão centrada no usuário, que considera o impacto do uso no cotidiano do usuário na organização onde atua.

O estudo teórico é aquele que prioriza aspectos gerais, filosóficos e discussões teóricas sobre o uso; o estudo avaliativo está voltado à mensuração da ação de uso associado com um tipo particular de fonte (p. ex. sistema SIAPE e legislações), ou serviços (p. ex., relatório do SIAPE) para fins de avaliação; já o estudo centrado no usuário leva em consideração o impacto do uso, por exemplo, na gestão da universidade.

2.2 Comportamento humano intencional e de evitar e ignorar informação

Como se nota, neste estudo, a busca da informação pode ser definida simplesmente como a aquisição intencional de informações de suportes de informações selecionadas (JOHNSON, 1997). Motivação e desejo são vistos como mais virtuosos do que a passividade. Os processos de busca ativa podem levar os indivíduos a serem muito

mais receptivos a qualquer informação que adquiram, resultando em maior probabilidade de ganho de conhecimento, mudança de atitude ou mudança de comportamento (JOHNSON, 1997). Em geral, evitar a informação é visto como uma atitude quase covarde e, no mínimo, preguiçosa (JOHNSON, 2009).

Geralmente, as pesquisas se concentram na aquisição intencional de informações. Por exemplo, a maioria dos estudos de pesquisa de informações tem se concentrado em profissionais como engenheiros, cientistas, gerentes ou estudantes (CASE, 2007 apud JOHNSON, 2009).

Como já assinalou Johnson (2009) esse é um estudo no qual o estado da arte do processo de busca de informação tem o lado racional praxiológico coberto, mas à medida que se amplia as pesquisas sobre busca de informações, se entende que pode haver uma gama mais ampla de comportamentos em informação.

Erdelez (2005) cunhou o termo *information encountering*, definindo-o como descoberta por outras informações, ou, em outras palavras pelo próprio autor, “descoberta oportuna de informações” (ERDELEZ, 2005). Essa definição foi ampliada por outros pesquisadores (KEFALIDOU; SHARPLES, 2016) para incluir informações descobertas ao navegar quando não se está procurando informações. Makri, Ravem e Mcka (2017) descrevem um encontro de informações como experiências inesperadas. Ou, como encontrar informações úteis ou potencialmente úteis sem procurar nenhuma informação em particular ou sem procurar informações.

A definição de Makri, Ravem e Mcka (2017) captura a essência do acaso no contexto da aquisição de informações. O encontro com a informação fica fora de muitos modelos tradicionais de busca de informações. No entanto, embora esse modelo proponha que o encontro com informação ocorra apenas durante o monitoramento não direcionado, informações também podem ser encontradas durante a busca ativa por informações (MAKRI et al., 2015; MAKRI; RAVEM; MCKA, 2017).

Por isso, é importante uma compreensão mais aprofundada da racionalidade para contrapor alguns achados comuns na literatura sobre busca de informação. A tendência de evitar, ignorar ou negar a informação sempre foi uma espécie de anomalia no comportamento humano. Mas, Ashford, Blatt e Vandewalle (2003) sustentam que evitar a informação pode ser muito racional em situações particulares em que as pessoas têm baixa auto eficácia. Na mesma linha, esses autores advogam que as informações que ameaçam enfrentar o desempenho do trabalho podem não ser procuradas. Também pode

ser perfeitamente racional evitar informações quando não há nada que se possa fazer com as respostas que se pode obter, conclui Johnson (2009). De fato, ignorar pode ser uma estratégia muito racional, como pode ser o emprego do menor esforço para chegar a uma resposta (JOHNSON, 2009).

Temos a tendência a assumir que as pessoas gastam muita energia para tratar problemas importantes e para assegurar a qualidade das fontes e das respostas, mas elas nem sempre o fazem assim. A acessibilidade das fontes é muitas vezes determinante, mesmo para engenheiros altamente racionais (CASE, 2006 apud JOHNSON, 2009). A maioria dos buscadores vai parar de procurar quando descobre a primeira resposta plausível à sua consulta. Pode, de fato, ser profundamente racional preservar a ignorância, para experimentar seus muitos benefícios (JOHNSON, 2009).

O princípio do menor esforço é uma teoria ampla que abrange diversos campos, desde a biologia evolutiva até o *design* de páginas da web. De um modo geral, a teoria postula que animais, pessoas e até máquinas bem projetadas escolherão naturalmente o caminho de menor resistência ou esforço. De acordo com Johnson (2009), essa é uma teoria conhecida entre os pesquisadores no campo da biblioteconomia e da ciência da informação. Seu princípio afirma que uma pessoa em busca de informações tenderá a usar o método de pesquisa mais conveniente, no modo menos exigente disponível. O comportamento de busca de informações é interrompido assim que resultados minimamente aceitáveis são encontrados (JOHNSON, 2009).

Essa teoria é válida independentemente da proficiência do usuário como pesquisador ou do nível de conhecimento do assunto (CASE, 2006 apud JOHNSON, 2009). Além disso, essa teoria leva em consideração a experiência prévia de busca de informações do usuário. O usuário privilegiará os recursos mais familiares e fáceis de usar que encontrarem resultados. O princípio do menor esforço aplica-se também a qualquer atividade de busca de informações. Por exemplo, poder-se-ia consultar um colaborador generalista no setor de trabalho, em vez de um especialista em outro prédio, desde que as respostas do generalista estivessem dentro do limiar de aceitabilidade.

O princípio do menor esforço foi descoberto pelo filósofo francês Guillaume Ferrero, que o publicou pela primeira vez em um artigo em 1894. Aproximadamente 50 anos depois, esse princípio foi estudado pelo linguista George Kingsley Zipf, que teorizou que a distribuição do uso de palavras se devia à tendência de se comunicar eficientemente com menos esforço (ZIPF, 1949). Essa teoria é conhecida como Lei de Zipf. No contexto

da busca de informação, o princípio do menor esforço foi estudado por Poole (1985), e, posteriormente, o bibliotecário Thomas Mann lista o princípio do menor esforço como um dos vários princípios que guiam o comportamento de busca de informação em seu livro de 1987 (MANN, 1987). O princípio do menor esforço é também importante quando se considera o *design* de sistemas de informação. Os projetistas devem levar em consideração o desejo do usuário de encontrar informações de maneira rápida e fácil. Por exemplo, consistência de recursos de navegação é uma preocupação comum no *design* de software.

Ignorar e evitar são impossíveis de separar do processo informacional, observa Johnson (2009). Convencionalmente, nas organizações são situações vistas como algo que precisa ser superado, pois tais atitudes podem prejudicar a eficiência e os objetivos, vistos nas organizações como um dilema substancial.

Porém, o comportamento de evitar e ignorar persistem porque é útil em vários níveis, senão uma necessidade para as organizações e seus membros e, dessa forma, é subversivamente racional (JOHNSON, 2009). De fato, as forças que preservam esse comportamento podem ser muito mais atraentes do que as resultantes da aquisição de conhecimento (JOHNSON, 2009). Tudo isso sugere que evitar e ignorar informações pode ser sustentada por uma racionalidade subjacente mais profunda associada os seus muitos benefícios.

O campo do comportamento em informação ainda enfrenta o pressuposto de que o comportamento em informação é altamente racional e dirigido a objetivos. Ou seja, diz respeito a uma perspectiva que entende que as pessoas só são motivadas a buscar informações quando elas sabem que são ignorantes (sabem que não sabem) e as informações que faltam se tornam salientes. Mas aqui estamos nos referindo àquele tipo de ignorância que Kerwin (1993 apud JOHNSON, 2009) categorizou como as coisas que sabemos que não conhecemos. Elas também foram chamadas de ignorância consciente ou meta-ignorância (SMITHSON, 1989). Aqui dizem respeito às incógnitas conhecidas no processo de busca de informação.³

³ Talvez mais problemáticas sejam **as coisas que não sabemos que nós não sabemos**: as incógnitas desconhecidas. Estas são as coisas mais susceptíveis de resultar em surpresas e sacudidas ambientais. **Erro, algo que pensamos que sabemos, mas não sabemos**: é mais provável que seja corrigido por meio de interações com outros, especialmente ligações sem lógica. **Falsas verdades, são coisas que são desconhecidas, mas que pensamos que sabemos**. As falsas verdades muitas vezes formam a sabedoria convencional que é a base para as interações em curso, ainda assim, são visões errôneas do mundo, com as

O racional subentende pensar, pesar, refletir, enquanto a irracionalidade reflete intuições, emoção e subjetividade (NAHL; BILAL, 2007; PHARO; JARVELIN, 2006). Dito em outras palavras, parece que somente é racional quando se busca informação para atingir uma meta ou uma necessidade de informação, uma abordagem de solução de problemas, que é aceita como fundamentalmente racional. Nessas visões, a mera atitude de evitar ou ignorar informações, por si só, não é tipicamente um motivador para a busca de informações.

Um número limitado de teorias desafia a racionalidade convencional ou pelo menos sugere a necessidade de uma compreensão mais ampla disso, por isso, tentativas foram feitas para articular motivos subjacentes, embora também racionais para a busca de informação, como o Princípio do Menor Esforço de Zipf (1949). O menor esforço também pode ter uma contribuição interessante em que quanto menos esforço se gasta, menor probabilidade de se decepcionar ou arrepender-se com a escolha feita, com maximizadores que dedicam o esforço ideal mais propenso a estarem deprimidos, infelizes, arrependidos e pessimistas (SCHWARTZ, 2004). Com maior esforço também vem maior responsabilidade por escolhas e mais culpa por erros (SCHWARTZ, 2004). De fato, ignorar pode ser uma estratégia muito racional, como pode ser o emprego do menor esforço para chegar a uma resposta.

A ideia de “selecionar” informações de modos intencionais e planejados naturalmente enfatiza a informação que é selecionada, não aquela que é ignorada, assim, de acordo com Johnson (2009), apenas descobrimos o que é ignorado se prestamos atenção a um *corpus* muito maior do que aquele a que observamos.

2.3 Previdência e aposentadoria dos servidores públicos no Brasil

No Brasil, o conjunto de políticas de Saúde, Previdência e Assistência Social é denominado de Seguridade Social, conforme o art. 194 da Constituição Federal brasileira. A Constituição Federal de 1988 prevê e a Lei n.º. 8.212, de 24 de julho de 1991 regulamenta e conceitua a Seguridade Social como um conjunto integrado de três

quais, com alguns questionamentos fundamentais podem ser derrubadas. **A negação representa coisas que são muito dolorosas para saber, então não o fazemos.** (KERWIN, 1993 apud JOHNSON, 2009).

elementos composto de: previdência social, assistência social e assistência à saúde. De acordo com a Constituição Federal de 1988, no seu Art. 194, “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e assistência social”. (BRASIL, 1988). Segundo a Lei nº 8.212/1991, Art. 1º, “A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social”. (BRASIL, 1991).

De acordo com Fazio (2019), a Seguridade Social

conta com um orçamento próprio, que dispõe de fontes de receitas diversificadas, compostas por recursos orçamentários da União e, ainda, por contribuições sociais específicas incidentes sobre a receita e o faturamento (o PIS/PASEP e a Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social – COFINS), sobre o lucro das empresas (Contribuição Social sobre o Lucro Líquido – CSLL), sobre as receitas da Loteria Federal e sobre as importações. (FAZIO, 2019, p. 2).

Atualmente no Brasil a Previdência Social é composta de três regimes, como mostra o Quadro 3.

Quadro 3 – Regimes da Previdência Social no Brasil

Regimes	Definição
Regime Geral de Previdência Social (RGPS)	Entidade pública e de filiação obrigatória para os trabalhadores regidos pela CLT.
Regime Próprio de Previdência Social (RPPS)	Institutos de Previdência ou Fundos Previdenciários e de filiação obrigatória para os servidores públicos titular de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
Regime de Previdência Complementar (RPC)	Operado por Entidades Abertas e Fechadas de Previdência Complementar, regime privado, com filiação facultativa, criado com a finalidade de proporcionar uma renda adicional ao trabalhador, que complemente a sua previdência oficial.

Fonte: Funpresp-Exe (2020).

Como se vê, os servidores públicos titulares de cargos efetivos, como os professores das universidades, estão assegurados pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), cuja filiação é obrigatória a partir do ato de sua nomeação, posse e exercício, e, em vista disso, esta seção se restringirá aos marcos de alteração legal referente apenas ao RPPS.

As normas do RPPS estão previstas na Constituição Federal de 1988, Título III, (Da Organização do Estado), Capítulo VII, (Da Administração Pública), Seção II (Dos Servidores públicos), art. 40. E, também na Lei nº 9.717/98, de 27 de novembro de 1988.

Todavia, a primeira previsão legal para concessão de aposentadoria para servidores públicos ocorreu na Constituição da República de 1891, apenas em casos de invalidez por acidente em serviço, conforme art. 75, “A aposentadoria só poderá ser dada aos funcionários públicos em caso de invalidez no serviço da Nação”.

Posteriormente, a Constituição de 1934, artigo 170, trouxe um avanço nos direitos dos servidores com a inclusão de regras para aposentadoria compulsória aos 68 anos, bem como a possibilidade de aposentadoria por invalidez por doenças contagiosas ou incuráveis e por invalidez causada fora do serviço, porém exigindo mais de 30 anos de serviço para que seja concedida com “vencimentos” integrais. Determina que as ocorrências de ambas as causas da invalidez, em serviço ou por doenças contagiosas ou incuráveis, serão concedidas os “vencimentos” de forma integral independente do tempo de serviço. A mesma Constituição de 1934, visando a proteção social do trabalhador, institui a previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade, nos casos de acidente em trabalho ou morte.

Porém, somente com o Decreto-Lei nº 288, de 23 de fevereiro de 1938, publicado no governo de Getúlio Vargas, os servidores públicos começaram a ter um sistema de proteção mais organizado, com a criação do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (IPASE).

A Constituição de 1946, por sua vez, dispôs, pela primeira vez, sobre a competência do Tribunal de Contas da União para julgar a legalidade das aposentadorias, reformas e pensões e foram previstas as espécies de aposentadoria por invalidez, compulsória e voluntária (PORTO; CAETANO, 2015). Apesar de no artigo 191 classificar apenas as aposentadorias como por invalidez ou compulsória, o parágrafo 1º traz a possibilidade da aposentadoria “voluntária” se contar com 35 anos de serviço.

Art 191 – O funcionário será aposentado:

I – por invalidez;

II – compulsoriamente, aos 70 anos de idade.

§ 1º - Será aposentado, se o requerer, o funcionário que contar 35 anos de serviço.

§ 2º- Os vencimentos da aposentadoria serão integrais, se o funcionário contar 30 anos de serviço; e proporcionais, se contar tempo menor.

§ 3º- Serão integrais os vencimentos da aposentadoria, quando o funcionário, se invalidar por acidente ocorrido no serviço, por moléstia profissional ou por doença grave contagiosa ou incurável especificada em lei.

Posteriormente, a Constituição de 1967, no art. 100, mantém as aposentadorias por invalidez, compulsoriamente, aos setenta anos de idade, e institui a modalidade de aposentadoria voluntária, após trinta e cinco anos de serviço para homens e 30 anos para mulheres.

Art 100 – O funcionário será aposentado:

I – por invalidez;

II – compulsoriamente, aos setenta anos de idade;

III – voluntariamente, após trinta e cinco anos de serviço.

§ 1º - No caso do n.º III, o prazo é reduzido a trinta anos, para as mulheres.

A mesma Constituição de 1967, no art. 101, define os proventos da aposentadoria.

Art 101 – Os proventos da aposentadoria serão:

I – integrais, quando o funcionário:

a) contar trinta e cinco anos de serviço, se do sexo masculino; ou trinta anos de serviço, se do feminino;

b) invalidar-se por acidente ocorrido em serviço, por moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei;

II – proporcionais ao tempo de serviço, quando o funcionário contar menos de trinta e cinco anos de serviço.

Por fim a última Constituição Federal promulgada, em 1988, vigente atualmente traz o sistema previdenciário totalmente público em sua redação original. Conforme a análise de Lima (2016), ao analisar a Constituição de 1988, entende que:

Alguns dos limites impostos pela Constituição têm natureza substantiva, ao estabelecer direitos fundamentais que se encontram fora da área de atuação ordinária do Legislativo. Extraordinariamente na vida constitucional do país, a Constituição de 1988 é caracterizada ainda pela extensa codificação da vida pública do Brasil.

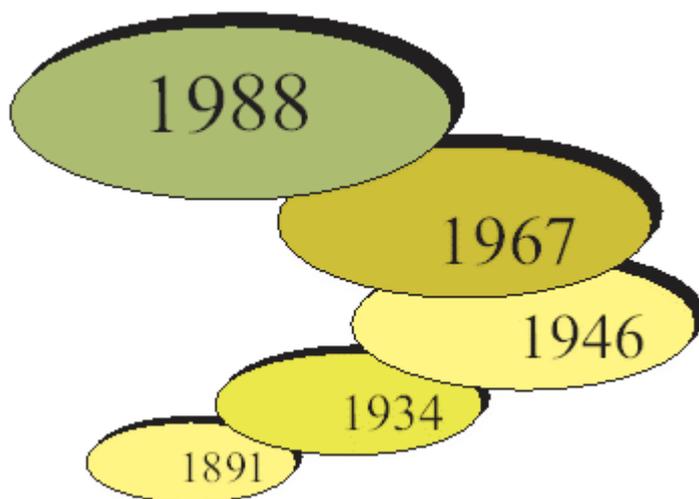
O art. 40, definindo as regras de aposentadoria dos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, de suas autarquias e fundações, por tempo de serviço, com proventos calculados com base na última remuneração do servidor percebida na atividade. Além disso, o §4º, art. 40 instituiu para os proventos dos aposentados a paridade com a remuneração dos servidores ativos:

§ 4º Os proventos da aposentadoria serão revistos, na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria, na forma da lei.

Regra especial foi concedida àqueles no efetivo exercício em funções de magistério (professores em geral), que tinham direito à aposentadoria voluntária e proventos integrais, com tempo de serviço reduzido.

A Figura 2 apresenta a relação das constituições brasileiras que trataram da aposentadoria dos servidores públicos de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, de suas autarquias e fundações e que foram citadas nesta seção, desde a Constituição de 1891 até Constituição de 1988, vigente nos dias atuais.

Figura 3 – Constituições Federais do Brasil que trataram de aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Até hoje, o RGPS é organizado em regime financeiro de repartição. Isso significa que as prestações devidas aos aposentados não são financiadas com antecedência. Quer dizer que, a cada mês, as contribuições realizadas com base na folha de pagamento dos segurados em atividade são a principal fonte de receita para o pagamento dos benefícios dos aposentados, configurando o chamado “pacto de gerações”. (FAZIO, 2019, p. 2).

Até o ano de 1996, de acordo com análise de Fázio (2019), as contribuições de empregadores e de trabalhadores garantiram o pagamento dos benefícios previdenciários

do RGPS, sem a necessidade de aportes adicionais da União. A partir de 1997, tais contribuições sozinhas não mais cobriram as despesas previdenciárias, situação que passou a ser denominada de “déficit” do sistema, transmitindo à sociedade a mensagem de que as despesas seriam superiores aos recursos disponíveis para o pagamento. Mas, segundo o autor, o “déficit” informado é objeto de controvérsias:

Com base na legislação, não cabe falar em déficit do Regime Geral, pois não há uma contabilidade da Previdência Social, separada daquela da Seguridade Social. (FAZIO, 2019, p. 2).

Como se pode notar no texto que segue, a legislação previdenciária foi sendo sistematicamente alterada desde a promulgação da Constituição Federal em 05 de outubro de 1988. E, pelo que se lê nas Leis e nas Emendas Constitucionais (EC), as alterações fixam critérios mais rígidos para a concessão de benefícios pelos regimes próprios de previdência social, bem como pelo RGPS, tutelado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A previsão de alterações a Constituição de 1988 foi estabelecida, com ritos e procedimentos, pela Subseção II, artigo 60 da própria Constituição por meio de Projetos de Emendas à Constituição.

A primeira emenda à Constituição Federal de 1988 que trouxe alterações para as aposentadorias dos servidores públicos foi a Emenda Constitucional nº 3, de 17 de março de 1993. O art.40, § 6.º, determinou que as aposentadorias e pensões dos servidores públicos federais seriam custeadas com recursos provenientes da União e das contribuições dos servidores, situação que, segundo Fázio (2019), ocorreu até 1996.

A Emenda Constitucional nº. 20, de 15 de dezembro de 1998 revestiu o regime previdenciário do servidor público de caráter contributivo, excluindo a possibilidade de aposentadoria por tempo de serviço, agora sim obrigatório. O valor dos proventos da aposentadoria continua a corresponder à totalidade da remuneração como ativo. A aposentadoria especial para quem exerce a função de magistério foi restringida apenas aos professores da educação infantil e no ensino fundamental e médio. Cria a exigência de tempo mínimo no serviço público (10 anos) e no cargo (05 anos). Cria a exigência da idade de 65 anos para homens e para 60 anos mulheres. Concede paridade aos proventos dos aposentados e às pensões com as remunerações dos servidores em atividade. Estabelece a regulação dos planos para a previdência complementar, instituída em 2012 pela Lei nº 12.618, de 30/04/2012.

A Emenda Constitucional nº41 de 19 de dezembro de 2003 teve como foco o setor público e se constituiu na primeira grande reforma estrutural do artigo 40 da Constituição Federal de 1988, embora ocorreram mudanças também nos artigos 37, 42, 48, 96, 149 e 201.

O valor dos proventos de aposentadoria passou a ser calculado com base nas remunerações utilizadas para as contribuições do servidor para o regime de previdência, não mais pelo valor da última remuneração como ativo. Acabou também a paridade dos proventos dos aposentados com a remuneração dos servidores ativos, ou seja, a equivalência obrigatória entre os reajustes de ambas as situações.

A Lei nº 10.887/2004 regulamentou as disposições trazidas pela Emenda Constitucional nº 41/2003. A referida lei estabeleceu a exigência de tempo mínimo na carreira, além do tempo já estabelecido no serviço público e no cargo. Também decretou que no cálculo dos proventos devia ser considerada a média aritmética simples das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% (oitenta por cento) de todo o período contributivo. Assim, a integralidade e paridade dos proventos dos aposentados com a remuneração dos ativos só permanecem para os servidores que ingressaram antes da vigência dessa Emenda Constitucional.

Ademais, a referida Lei nº 10.887/2004 institui a contribuição previdenciária para as aposentadorias e pensões cujos valores ultrapassem o valor do teto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Também transforma a isenção da contribuição previdenciária trazida pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998 em Abono de Permanência, que equivale ao valor da contribuição para os servidores que tenham completado as exigências para aposentadoria voluntária e que optem por permanecer em atividade, até completar as exigências para aposentadoria compulsória.

Segundo Ferraro (2006), as Emendas Constitucionais 20/98 e 41/2003 importaram em mudanças estruturais nos sistemas de previdência, especialmente dos servidores públicos. Mas, após um ano e meio de tramitação, foi promulgada e publicada a Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005. Essa emenda veio suavizar algumas regras trazidas pela Emenda 41/2003, em prol dos servidores públicos (SOUZA, 2006). Ela instituiu o §21, do artigo 40 da Constituição de 1988 que determina a contribuição previdenciária para os aposentados e pensionistas portadores de doença incapacitante apenas sobre os valores que superem o dobro do limite máximo estabelecido para os

benefícios do RGPS. O parágrafo único do artigo 6º da Emenda Constitucional nº 41/2003 que garantia a integralidade e paridade apenas a quem se aposentasse com base nesse artigo, é suprimido e é reescrito no artigo 2º, garantindo aos aposentados pelo artigo 6º, além da paridade dos valores do cargo dos que estavam na ativa, o direito também à extensão de todos os benefícios e vantagens.

A Lei nº 12. 618/2012 preconizada pela Emenda Constitucional nº20/98 estabelece o Regime da Previdência Complementar. Ou seja, todos os servidores públicos ocupantes de cargos efetivos do Poder Executivo Federal, suas autarquias e fundações, que ingressaram no serviço público a partir da referida data, têm o valor de suas aposentadorias limitadas ao limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social. Àqueles que com remuneração superior ao limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS são automaticamente inscritos no respectivo plano de previdência complementar desde a data de entrada em exercício, podendo solicitar o cancelamento a qualquer tempo.

A Emenda Constitucional nº 88, de 07/05/2015 estende a aposentadoria compulsória proporcional ao tempo de contribuição de 70 para 75 anos, inicialmente para os Ministros do Supremo Tribunal Federal, abrangendo todos os servidores federais pela Lei Complementar nº 152, de 03/12/2015. Assim como a Emenda Constitucional 47/2005, essa também não trouxe prejuízos nem desvantagens para os professores do magistério superior.

De acordo com Lourenço, Lacaz e Goulart (2017), além das contrarreformas da Previdência Social nos governos do Presidente Fernando Henrique Cardoso, Lula e Dilma, é no governo Temer que se constrói a crise fiscal do Estado e ocorre uma forte ofensiva do capital financeiro para destruir os direitos sociais tanto trabalhistas como previdenciários. Munido do principal argumento de que o sistema previdenciário é deficitário (FAGNANI, 2016), o Executivo Federal, em 2016, por meio da PEC nº 287 (BRASIL, 2016a), um complemento ao chamado “pacote fiscal” proposto na PEC nº. 55 tentou, mas não conseguiu, implementar a reforma na Previdência Social.

Todavia, no Governo Bolsonaro, a Emenda Constitucional nº103/2019, a mais profunda reforma da Previdência Social feita no país desde a Constituição Federal de 1988, altera o sistema previdenciário e traz regras de transição. Entre outros pontos, a reforma adotou uma idade mínima de aposentadoria tanto para quem trabalha na iniciativa privada como para servidores públicos. Além disso, mudou regras de cálculo para o valor

do benefício, instituiu normas de transição para os trabalhadores da ativa e alterou o sistema de pensões.

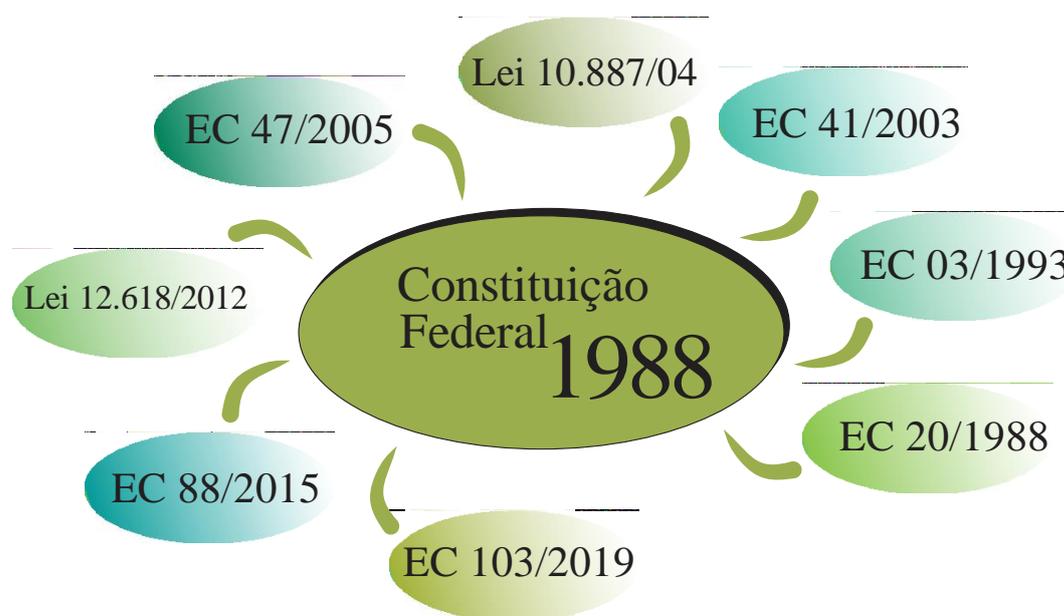
Dentre as alterações, destaca-se:

- a. A aposentadoria por invalidez permanente que passa a se denominar de Aposentadoria por Incapacidade Permanente, sendo obrigatória avaliações por junta médica periódicas a fim de demonstrar a continuidade da enfermidade que o incapacita para o desempenho de suas atividades ou de outras que pudesse se readaptar;
- b. Institui a idade mínima para aposentadoria dos servidores da União de 65 anos para homens e 62 para as mulheres;
- c. 25 anos de contribuição, desde que cumprido o tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e de 5 anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria, excluída a exigência de tempo na carreira;
- d. Não haverá valor de aposentadoria maior do que o valor do teto fixado para o RGPS;
- e. O valor da aposentadoria passa a ser a média da contribuição de 100% dos salários, não mais das 80% maiores contribuições;
- f. A emenda já determina quais os cargos que são considerados atividades de risco podendo ser beneficiados com regras especiais para a concessão de aposentadoria;
- g. Continua sendo permitido a contagem recíproca entre os regimes previdenciários determinando, porém, que seja realizada compensação financeira que será estabelecida em lei;
- h. Abre possibilidade para o Abono de Permanência corresponder ao máximo ao valor da contribuição, podendo haver um Abono com valor inferior ao da contribuição, cabendo a cada ente federativo legislar sobre o assunto.

Ademais, revoga o artigo 21 incluído pela Emenda Constitucional nº47/2005 que beneficiava os aposentados acometidos de doenças incapacitantes, incidindo a contribuição previdenciária apenas sobre as parcelas que superassem o dobro do teto do RGPS. Traz regras de transição para os servidores que tenham ingressado antes de sua promulgação e assegura as regras anteriores para aqueles que já possuíam direito adquirido. No que se refere a Seguridade Social, a principal alteração ocorre na forma de contribuição previdenciária onde as alíquotas passam a ser progressivas, dependendo da faixa salarial do servidor.

A Figura 4 é uma síntese das Leis e das EC que alteraram as regras de aposentadoria e contribuição previdenciária desde a promulgação da Constituição Federal em 05 de outubro de 1988.

Figura 4 – Emendas Constitucionais e Leis que alteraram as regras de aposentadoria e contribuição previdenciária da Constituição de 1988



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Os anos que marcaram a promulgação das Emendas Constitucionais, assim como o tempo de tramitação serviram de base para as correlações com as aposentadorias, embora a profundidade e o tipo de reforma também influencia nas solicitações de aposentadoria. O tempo de tramitação das Emendas Constitucionais abordadas nesta pesquisa variou de oito meses a 10 anos, conforme se lê no Quadro 4.

Quadro 4 – Emendas e suas propostas

Emendas Constitucionais	Tramitações
EC 03/1993	Proposta de Emenda Constitucional n° 48/1991 - apresentada ao Congresso em 19 de setembro de 1991 Promulgada em 17/03/1993 Tempo tramitação: 1 anos e 6 meses
EC 20/1998	Proposta de Emenda Constitucional n° 33/1995 - apresentada ao Congresso em 28 de março de 1995 Promulgada em 15/12/1998 Tempo tramitação: 3 anos e 8 meses
EC 41/2003	Proposta de Emenda Constitucional n°67/2003 - apresentada ao Congresso em 30/04/2003

	Promulgada em 31/12/2003 Tempo tramitação: 8 meses
EC 47/2005	Proposta de Emenda Constitucional n° 227/2004 apresentada ao Congresso em 06/01/2004 Promulgada em 05/07/2005 Tempo tramitação: 1 ano e 6 meses de tramitação
EC 88/2015	PEC n° 42/2003 apresentada ao Congresso em 02/06/2003 Promulgada em 05/05/2015 Tempo tramitando – 11 anos e 11 meses
PEC 287/2016	Apresentada em 05/12/2016 Tramitou até 04/02/2018 e foi arquivada
EC 103/2019	Proposta de Emenda Constitucional n°06/2019 – apresentada ao Congresso em 20/02/2019 Promulgada em 13/11/2019 Tempo tramitação: 8 meses e 27 dias

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

As emendas constitucionais sempre vêm alterando as regras de aposentadorias no sentido de impor mais exigências ao servidor e aumentar os períodos de contribuição. Segundo Porto e Caetano (2015), “O art. 40 da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988), que manteve regras diferenciadas para a aposentadoria dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como dos das autarquias e fundações públicas, sofreu profundas alterações desde a sua promulgação”. A exceção a essa regra temos a EC 88/2015, cuja alteração foi concebida como benéfica para Bandeira e Santos (2017) nos seguintes aspectos:

Portanto, se enumerarmos os pontos positivos alcançados com esta Emenda a Constituição, poderíamos assim aduzir: (a) habilidade: Os servidores que estão no quadro funcional público há mais tempo, possuem sem sombra de dúvidas a real habilidade de manter o serviço público efetivo; (b) experiência: corroborando com a habilidade atrela-se à experiência que é adquirida com o passar dos dias e é empregado na Administração Pública para o alcance da eficiência;

Desta forma os servidores públicos, como os professores do Magistério Superior aqui tratados obtiveram o direito de continuar disseminando seu saber nas universidades por mais 05 (cinco) anos.

De acordo com as considerações de Fázio (2019), a Seguridade Social foi superavitária até 2015, apontando que o atual desequilíbrio seria apenas INCREMENTAL, causado pela recessão de 2016 e a frágil recuperação dos anos seguintes. Em outras palavras, o ‘déficit’ seria consequência de uma redução temporária de contribuições sociais especificadas no art. 195 da Constituição Federal, que, em última análise, segundo Fázio (2019), dependem do vigor da economia nacional. “Ao contrário das receitas, as despesas previdenciárias tendem a não diminuir, pois os benefícios são

definidos em lei e aqueles já concedidos são irredutíveis, mesmo na hipótese de alteração da legislação.” (FAZIO, 2019, p. 2).

Contudo, de acordo com Fazio (2019, p. 2,3) e nisso também corroboramos com esse autor,

o cerne do debate não é apenas técnico, mas diz respeito à manutenção ou revisão do ‘pacto social’ selado na Constituição Federal de 1988, chamada de “Constituição Cidadã” pelo presidente do Congresso Constituinte, deputado Ulysses Guimarães, em razão do reconhecimento dos chamados ‘direitos sociais’, que são os direitos que visam garantir a cada membro da sociedade condições mínimas de vida digna por meio de políticas públicas, que limitam a desigualdade socioeconômica.

A Carta Magna brasileira define:

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta constituição.

Atualmente, a grande imprensa, os líderes empresariais e alguns políticos defendem que tal pacto não teria mais condições de ser respeitado e que a Previdência deveria se sustentar apenas com base nas contribuições de trabalhadores e empregadores. Para o governo Temer a resposta ao problema foi o ajuste por meio da redução de despesas levantando o “déficit” como principal argumento. Os pronunciamentos do governo Bolsonaro também apontam esse tipo de resposta.

A rigor, não se pode esquecer que o RGPS é instrumento de políticas distributivas, conforme disposto na Constituição Federal, que define a Previdência Social como ‘direito social. Por isso, na avaliação de Fazio (2019), fazem sentido os subsídios previdenciários concedidos a alguns segmentos de segurados, com destaque para os trabalhadores rurais em regime de agricultura familiares, as mulheres, os professores, as donas-de-casa sem remuneração, os microempresários individuais, dentre outros. Tecnicamente, tais subsídios são financiados pelas receitas adicionais do Estado previstas no art. 195 da Constituição Federal (recursos orçamentários, Programa de Integração Social (PIS)/ Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), Loteria federal, entre outros) (FAZIO, 2019, nota de rodapé).

Em geral, as respostas dos governos têm uma dimensão técnica, mas dependem também da visão ideológica e de interesses de quem as formula. No Brasil de hoje, é forte

a influência dos defensores de um Estado mínimo, com menos proteção aos cidadãos, com o argumento de que isso resultaria em diminuição da carga tributária.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção descrevem-se os procedimentos metodológicos, do ponto de vista da natureza da pesquisa, da forma de abordagem e dos seus objetivos. Explicita-se também as técnicas utilizadas na pesquisa, o procedimento de coleta, análise e interpretação dos dados.

3.1 Objetivos da pesquisa

A elaboração do problema e dos objetivos da pesquisa requerem um profundo conhecimento do tema a ser pesquisado e dos métodos e técnicas a serem empregados. O pesquisador precisa saber exatamente o que pretende com a pesquisa, ou seja, quem ou o que deseja medir, quando e onde o fará, como o fará e por que deverá fazê-lo, segundo Mattar (2001, p. 23).

Quanto aos seus objetivos, esta é uma pesquisa descritiva. O estudo identificou os períodos de maiores concessões de aposentadorias correlacionando-as com os período de mudanças de legislação previdenciária e alteração das regras de aposentadoria. Vergara (2000) argumenta que a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza. “Não têm o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”. (VERGARA, 2000, p. 47). Para Castro (1976), quando se diz que uma pesquisa é descritiva, “se está querendo dizer que se limita a uma descrição pura e simples de cada uma das variáveis, isoladamente, sem que sua associação ou interação com as demais sejam examinadas” (CASTRO, 1976, p. 66).

Além de descritiva podemos caracterizá-la também como explicativa, uma vez que buscou uma relação de causa e efeito sobre dois fenômenos, as aposentadorias e as mudanças das legislações sobre o assunto. A pesquisa explicativa tem como objetivo básico a identificação dos fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência de um fenômeno (GIL, 1999 apud MAXWELL, 2011).

3.2 Quanto à natureza da pesquisa

Quanto a sua natureza, esta é uma pesquisa quantitativa e aplicada, pois além do desejo intelectual de conhecer, esta pesquisa também se caracteriza no desejo de conhecer para agir. Portanto, seguindo os princípios de Cervo e Bervian (2002), além de buscar a atualização de conhecimentos para uma nova tomada de posição, se pretende transformar em ação gerencial os resultados deste estudo. Uma das principais ações gerenciais é definir estratégias relativas aos códigos de vagas, aos processos seletivos e outras demandas que poderão facilitar uma ação mais prospectiva da universidade.

Para Mattar, (2001 apud MAXWELL, 2011), a pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da ação.

3.4 Quanto às técnicas de coleta de dados

A coleta dos dados foi viabilizada por intermédio de duas fontes.

3.4.1 *Pesquisa documental*

A pesquisa documental é bastante utilizada em pesquisas cujo *locus* de análise é uma universidade, pois são instituições altamente reguladas pelo Governo Federal. A própria seção da Introdução e da Revisão Teórica já evidenciaram a quantidade e a complexidade das Constituições Federais, Leis, Emendas Constitucionais e Decretos que normatizam a temática “Aposentadoria dos Servidores Públicos Federais”.

A pesquisa documental tomou como referência as publicações da legislação previdenciária e das regras de aposentadoria a partir da Constituição Federal de 1988, considerando como foco de análise as Emendas à Constituição de 1988 que trouxeram alterações nas regras de aposentadorias, relacionadas no Quadro 3, e todo o período de sua tramitação.

Quadro 5 – Emendas Constitucionais e suas principais mudanças.

Emendas Constitucionais	Principais Mudanças
Emenda Constitucional nº03 de 1993	Aposentadorias dos servidores públicos federais passam a ser custeadas com recursos provenientes da União e das contribuições dos servidores

Emenda Constitucional n°20 de 1998	Para as aposentadorias voluntárias institui: a. tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e 05 anos no cargo; b. a regra de 60 anos de idade e 35 de contribuição para homens e 55 de idade e 30 de contribuição para mulheres; c. a aposentadoria por ao tempo de contribuição desde que alcançada a idade mínima de 65 anos para homens e 60 anos para mulher. Também exclui aposentadoria especial para professores de nível superior.
Emenda Constitucional n°41/2003	Muda a forma de cálculo das aposentadorias e perde-se a integralidade e paridade. Institui a contribuição previdenciária para aposentados e o Abono de Permanência para os ativos.
Emenda Constitucional n° 47/2005	Contribuição previdenciária para os aposentados acometidos de doenças regulamentadas passa a ser com base no dobro do teto do INSS. Possibilita a regulamentação por lei complementar para as aposentadorias para servidores portadores com deficiência, em atividades de risco ou insalubres
Emenda Constitucional n° 88/2015	Aposentadoria compulsória do servidor público passa a ser a partir dos 75 anos.
Emenda Constitucional n°103/2019	Altera forma de cálculo da aposentadoria; Altera tempo de contribuição; Aumenta a idade para aposentadoria; Prevê alteração no valor do Abono de Permanência.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

A EC 88/2015 foi desconsiderada de toda a análise uma vez que só trata do tipo de aposentadoria compulsória.

A partir do estudo das Emendas Constitucionais foram formadas duas categorias como chaves de análises dos dados extraídos da base de dados da UFRPE (Quadro 6). A primeira categoria, denominada de “Tramitação”, se refere ao tempo que cada Proposta de Emenda Constitucional passou tramitando desde a apresentação da Proposta de Emenda Constitucional ao Congresso até a sua promulgação. Essa categoria é essencial pois uma vez que a notícia de uma nova Proposta de Emenda à Constituição se torna pública, surgem as incertezas e dúvidas sobre o impacto que trará para os envolvidos.

A outra categoria, “Impacto das Mudanças”, analisa o impacto das alterações propostas pelas Emendas Constitucionais relativas às aposentadorias dos servidores públicos.

Quadro 6 – Categorias de análise

Categorias de Análise	Definição	Tipos	Definição
Tramitação	Tempo que cada Proposta de Emenda Constitucional passou tramitando desde a entrega do projeto ao Congresso até a sua promulgação	Longa	Mais de 22,8 meses
		Curta	Menos de 22,8 meses
Impacto das Mudanças	Analisa o impacto das alterações propostas pelas Emendas Constitucionais relativas às aposentadorias dos servidores públicos.	Estrutural	Quando as mudanças alteram três ou mais variáveis relativas à aposentadoria.
		Incremental	Quando a Emenda Constitucional impacta em duas variáveis ou menos.

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

A fim estabelecer um marco para a categoria foi tirada a média de tempo de tramitação das emendas, tendo sido identificado como média de tempo de tramitação de uma PEC, 22,8 meses.

Tabela 1 - Tempo de tramitação das emendas

Emendas	Meses
EC 03/1993	18
EC 20/1998	44
EC 41/2003	8
EC 47/2005	18
EC 103/2019	26
Total	114

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

$$\text{Média} = (18+44+8+18+26)/5 = 22,8$$

Por conseguinte, Tramitação Longa é o tempo de 22,8 meses ou mais e Tramitação Curta é o tempo abaixo de 22,8 meses, desde a apresentação da Proposta da Emenda Constitucional ao Congresso Nacional até a Promulgação da Emenda Constitucional.

A partir do quadro de temporalidade da tramitação das emendas, demonstrado na revisão teoria, é considerada a PEC n°103/2019 como uma extensão da PEC n° 287/2016 proposta no governo do Presidente Temer, cujos propósitos eram idênticos. A PEC n° 287/2016 iniciou sua tramitação em 02/12/2016 sendo arquivada no final do governo Temer em virtude da intervenção federal ocorrida na segurança pública do Estado do Rio de Janeiro, conforme regulamenta o § 1º, do artigo 60, da CF/88. O presidente Jair

Bolsonaro deu continuidade ao projeto de alterar as regras da aposentadoria apresentando a PEC nº 06/2019 logo no início do seu governo.

A segunda categoria denominamos de IMPACTO DA MUDANÇAS, tendo sido criada a partir da análise das mudanças ocorridas no artigo 40 da Constituição Federal que trata especificamente das aposentadorias dos servidores públicos. Também dividida em dois grupos, um denominado de ESTRUTURAL, quando as mudanças trazidas pela emenda impactam em três ou mais variáveis determinadas, e o denominado de INCREMENTAL quando a emenda impacta em 2 itens ou menos. A partir dos estudos às Emendas constitucionais e suas propostas buscou-se identificar quais os pontos-chaves das alterações propostas e que causariam maiores impactos nas aposentadorias tendo sido identificado os 04 (quatro) itens iniciais relacionados abaixo, e que passaram a compor a chave de análise da categoria. O último item, exclusão dos direitos já concedidos, foi incluído uma vez que algumas emendas não trouxeram perdas dos direitos já adquiridos na redação inicial da Constituição de 1988, como por exemplo a EC 47 que trouxe regras que abrandaram a emenda antecessora, sendo benéfica para os servidores.

Quadro 7 – Variáveis da categoria Impacto das Mudanças

Variáveis
Alteração da idade para aposentadoria
Alteração do tempo para a aposentadoria
Alteração da contribuição previdenciária
Alteração da fórmula de cálculo dos proventos
Exclusão de direitos concedidos

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

3.4.2 – Base de dados SIAPE

O presente trabalho teve como unidade de análise os processos de aposentadoria dos professores do Magistério Superior da UFRPE, por ser o local de trabalho da autora, nos períodos de tramitação e promulgação das Emendas Constitucionais até 30/10/2019, último mês da folha de pagamento que antecedeu a promulgação da última EC nº 103/2019.

A fonte das informações utilizadas para o estudo foi o Sistema SIAPE, utilizado pela UFRPE como base de armazenamento dos dados registrados dos processos de aposentadorias. Os dados coletados referem-se aos registros da base do período de 1989 até outubro de 2019, por meio do uso de uma ferramenta denominada de Extrator de

Dados. A cada concessão de aposentadoria de um servidor a base de dados é alimentada com as informações pertinentes à aposentadoria, data e fundamento, uma vez que todas as outras informações já foram inseridas ao longo da vida funcional do professor.

Para as análises, foram utilizadas as seguintes variáveis: dia da aposentadoria, fundamento da aposentadoria, tipo de aposentadoria, tipo de provento, dia ocorrência do Abono de Permanência, classe, nível, jornada de trabalho e titulação na carreira na data da aposentadoria, data de nascimento e lotação. Com essas variáveis foi possível identificar quais os anos em que ocorreram maior número de pedidos de aposentadorias para analisar possíveis relações com os períodos de tramitação das propostas das emendas delimitadas, identificar quais os departamentos em que ocorreram mais aposentadorias nestes períodos, qual os títulos, as jornadas de trabalho, quantos obtiveram o benefício do Abono de Permanência e quantos se aposentaram e poderiam ter solicitado o Abono.

3.5 – Análise e tratamento dos dados

Uma primeira fase de pré-processamento envolveu a limpeza, integração e seleção dos dados. Assim, para caracterizar as aposentadorias, os dados extraídos do SIAPE e disponibilizados em planilhas Excel e ali trabalhados.

Por fim, os dados das aposentadorias foram analisados de acordo com os resultados observados em cada período das mudanças de legislação identificados na análise documental, e posteriormente representados, com base nos relacionamentos e padrões encontrados nas análises.

4 RESULTADOS E ANÁLISES

O Sistema SIAPE criado como base de dados da área de gestão de pessoas dos órgãos do poder executivo foi implantado na UFRPE em meados de 1991. Para lá foram migradas as informações dos servidores ativos, aposentados e beneficiários de pensão que constavam na folha de pagamento da época. Na sua implantação, as informações não foram registradas corretamente no sistema. Os sistemas de informações podem ser fortes aliados das organizações, sobretudo no que diz respeito à eficiência e transparência dos serviços prestados, mas segundo Amorim e Toamel (2011) é necessário adequação e cuidado com o registro completo e preciso das informações. Nesse caso, foram encontrados diversos campos sem as informações e outros com informações incorretas.

Tais problemas diziam respeito as primeiras etapas do processo de gestão da informação; a coleta e registro das informações. Por exemplo, os professores que já não estavam mais vigentes na folha de pagamento no período da implantação do sistema, seja por falecimento sem beneficiários de pensão ou por exoneração, não foram registrados no SIAPE.

Além disso, foi identificado que no banco de dados, a informação cadastrada sobre o servidor, no campo “UORG de lotação” (que se refere ao setor ou departamento de lotação), dizia respeito ao setor de lotação do momento em que se realizava a inclusão da aposentadoria e não a lotação correta do servidor. Por outro lado, o SIAPE, possivelmente, pela possibilidade do servidor, no momento da inclusão, haver ficado fora de sua lotação correta, disponibiliza no seu sistema a alternativa de reabrir o campo para realizar a correção dessa informação. Isso permitiu a correção dessa inconsistência.

Em decorrência disso, o Setor de Aposentadoria vinha informando, sobre todos os aposentados, que sua área de lotação era o departamento de recursos humanos da UFRPE. Tal inclusão equivocada impossibilita que gestores de processo da UFRPE ou qualquer outra pessoa interessada em obter informação sobre aposentadoria localizem relatórios relativos ao assunto a partir do campo setor de lotação. A correção dessa inconsistência nos registros demandou à pesquisadora reformatar o registro da lotação, individualmente, de todos os aposentados.

Realizada a reformatação dos registros, foi extraído um relatório com todas as aposentadorias presentes no SIAPE, no cargo de Magistério Superior, no período de 1991

a 2019, período que abrange o início da tramitação da 1º emenda à Constituição de 1988, até outubro de 2019, último mês que antecedeu a promulgação da EC nº03/1993. Deste relatório foi obtido o registro de 419 aposentados na UFRPE.

Os registros obtidos foram exportados para uma planilha do programa Excel e a partir daí realizada a limpeza dos dados de cada professor aposentado, uma vez que vinham agrupados com todos os níveis de progressão, titulações e jornadas de trabalho pelos quais havia passado durante o seu percurso profissional como ativo na UFRPE.

Para esta pesquisa, somente foram consideradas as informações referentes a sua situação funcional no momento da sua aposentadoria. Assim, todas as variáveis escolhidas para extração dos dados se referem as informações necessárias para a concessão de uma aposentadoria.

Em atendimento ao primeiro objetivo específico, a Tabela 01 apresenta o quantitativo de aposentadorias em todo o período definido para o recorte da pesquisa, qual seja o tempo de tramitação das emendas.

Tabela 02 – Tipos de Aposentadoria – Percentual

Aposentadoria	Freq	%
COMPULSÓRIA	14	3,34
INVALIDEZ	26	6,21
VOLUNTÁRIA	379	90,45

Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE (2020).

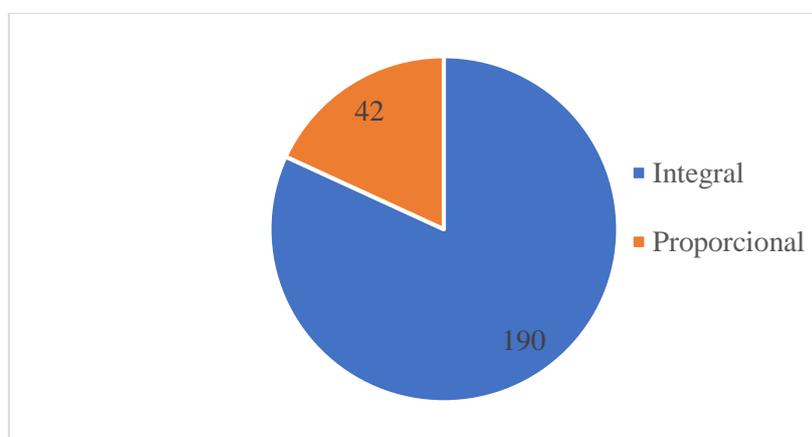
O percentual apontado indicou que todas as EC, independente da categoria que se enquadrem, trazem um aumento nos pedidos de aposentadoria voluntária, afetando diretamente a gestão universitária e os direitos dos servidores. Lima (2016) já afirmou que a Constituição estabeleceu direitos fundamentais, direitos esses que podemos perceber que as EC vêm subtraindo quando por exemplo aumenta o tempo de contribuição, a idade para a aposentadoria.

A pesquisa apontou que as aposentadorias voluntárias representam o percentual de 90,5% do total concedido. Esse dado foi bastante significativo para este estudo, uma vez é esse tipo de aposentadoria que será utilizado para correlacionar com as mudanças

na legislação, atendendo ao primeiro objetivo específico. Desta forma, limitou-se a análise dos dados, a partir de agora, às aposentadorias voluntárias, entendidas como aquelas que são concedidas pelo interesse do servidor. Elas são o foco de análise desta pesquisa, a fim de mensurar qual o impacto das EC no quadro de professores da UFRPE.

Do total das aposentadorias voluntárias é importante observar que 17,66% ocorreram antes que o servidor atingisse o exigido na legislação para se aposentar com proventos integrais.

Gráfico 1 - Aposentadorias Voluntárias X Proventos



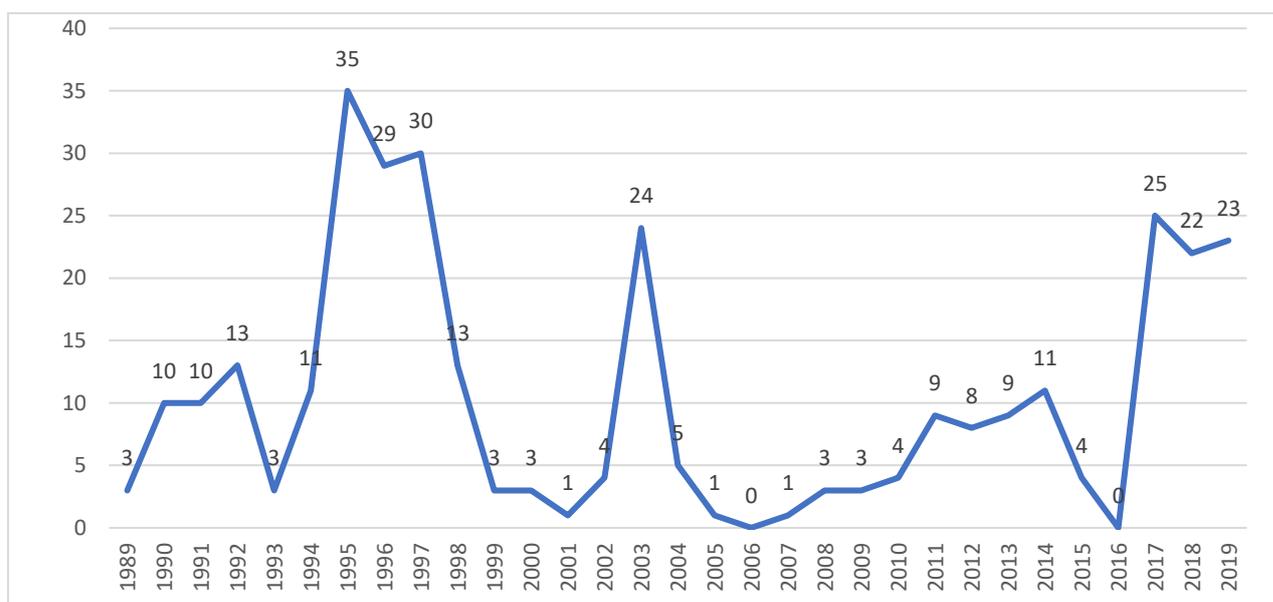
Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE (2020).

O próximo ponto importante identificado foi o quantitativo de aposentadorias voluntárias por cada ano, no intervalo de 1989 a outubro de 2019⁴, com o objetivo de demonstrar comparativamente os pedidos de aposentadorias nos anos em que não tramitaram PEC's. Percebe-se claramente no gráfico n°3 o baixo número de aposentadorias voluntárias ocorridas nesses anos.⁵

⁴ Período da vigência da Constituição Federal de 1988.

⁵ Ver Quadro n°8 na folha 54.

Gráfico 2 – Aposentadorias Voluntárias por ano



Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE (2020).

As concessões de aposentadorias voluntárias ao longo do período possuem picos 35 vezes maior do que o número base. Tal pico ocorreu no ano de 1995, ano em que se inicia a tramitação da EC n° 20/1998, primeira proposta de reforma que vai impor mudanças estruturais às regras de aposentadoria e previdência (FERRARO, 2006), como idade mínima para aposentadoria, e contagem por tempo de contribuição não por tempo de serviço.

Para fins de efeito comparativo realizou-se um agrupamento dos anos do período analisado dividindo-os em duas categorias, os anos em que não tramitaram as PEC's, logo sem emendas à Constituição (Sem EC), e os anos que tramitaram PEC's e resultaram em emendas (Com EC).

A Constituição Federal de 1988 desde sua promulgação já passou por cinco emendas relacionadas ao foco da pesquisa, que alteraram alguma regra do artigo 40, que trata da aposentadoria dos servidores públicos. Essas cinco emendas juntas tramitaram por um período de 14 anos e seis meses, o que significa dizer que aproximadamente 46,6% do tempo da existência da Constituição Federal de 1988 foram motivadas, de alguma forma, pelas expectativas de mudanças de regras para os servidores públicos.

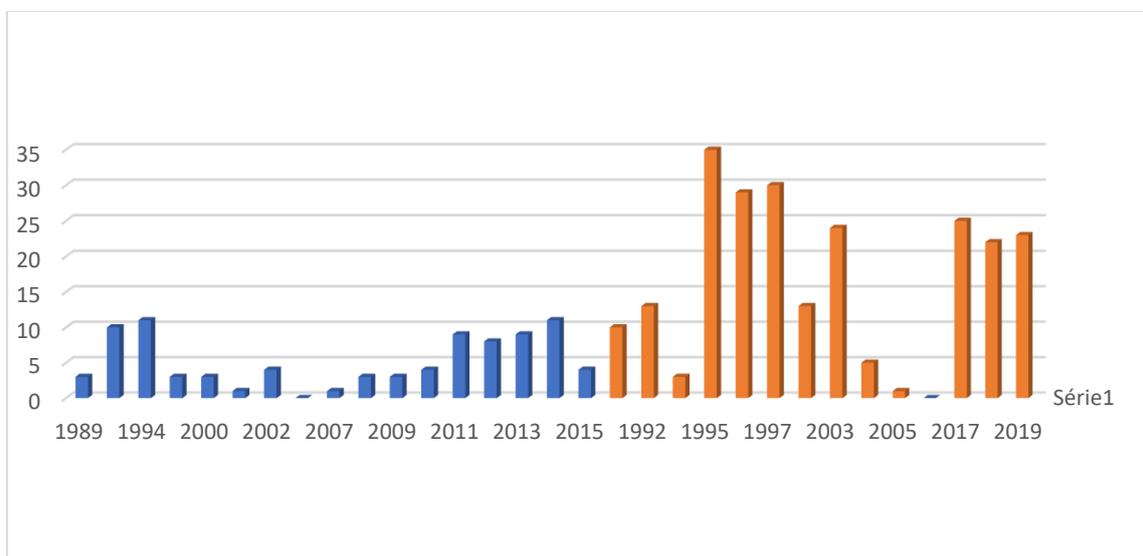
Quadro 8 – Anos com e sem tramitação das emendas

Anos que tramitaram Emendas – Com EC		Anos que NÃO tramitaram Emendas – Sem EC		
EC 03/1993	1991/1992/1993	1989	2002	2011
EC 20/1998	1995/1996/1997/1998	1990	2006	2012
EC 41/2003	2003	1994	2007	2013
EC 47/2005	2004/2005	1999	2008	2014
EC 103/2019	2016/2017/2018/2019	2000	2009	2015
		2001	2010	

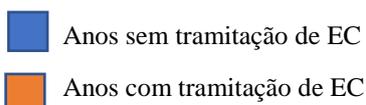
Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

Nos 17 (dezesete) anos que não tramitaram propostas das emendas estudadas ocorreram a concessão de 87 (oitenta e sete) aposentadorias voluntárias, o que significa uma média de 5,1 aposentadorias por ano. Já nos 14 (quatorze) anos em ocorreram a tramitação das propostas às emendas foram concedidas uma média de 16,5 aposentadorias por ano, um aumento percentual de 223%.

Gráfico 3 – Aposentadorias Voluntárias por período de EC



Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE (2020).



4.1 Análise pelas Categorias

Os dados analisados a seguir dizem respeito as duas categorias denominadas, respectivamente, de TRAMITAÇÃO e IMPACTO DAS MUDANÇAS, delimitadas na metodologia deste estudo.

Assim, no que diz respeito a TRAMITAÇÃO, as categorias estão classificadas conforme o Quadro 9.

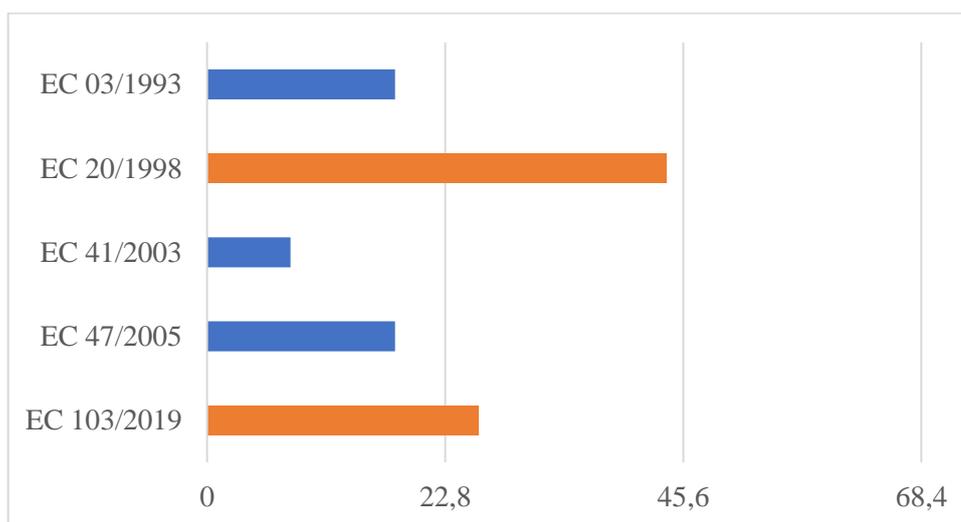
Quadro 9 – Classificação quanto a categoria Tramitação

EMENDAS	TEMPO DE TRAMITAÇÃO (meses)	CLASSIFICAÇÃO
EC 03/1993	18	CURTA
EC 20/1998	44	LONGA
EC 41/2003	8	CURTA
EC 47/2005	18	CURTA
EC 103/2019	26	LONGA

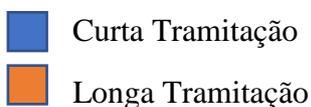
Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

A pesquisa apontou que as Emendas Constitucionais EC 20/1998 e a EC 103/2019, classificadas como de longa tramitação, também apresentaram os maiores impactos, conforme demonstrado no Gráfico 7 (logo abaixo), relativo à categoria Impacto da Mudança

Gráfico 4 – EC X Tempo de Tramitação

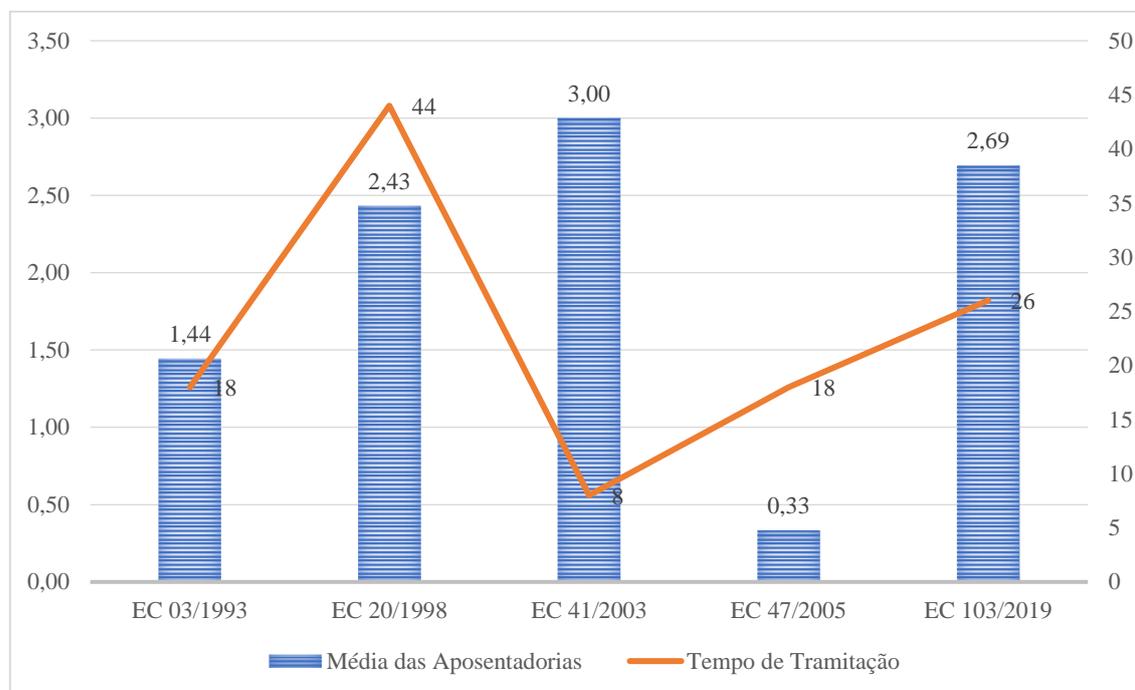


Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).



Conforme se observa, 60% das Emendas são consideradas como curtas contra 40% como Longas, por ultrapassarem a média de tramitação de 22,8 meses, o que demonstra existir uma tendência em que as propostas não demoram tramitando.

Gráfico 5 – Média das aposentadorias X Tempo de tramitação



Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE e da pesquisa (2020).

Observa-se que a EC 41/2003, com um alto nível de alterações na estrutura do artigo 40 da CF/88, como por exemplo extinção da aposentadoria integral e paritária, incluindo contribuições para aposentados, modificando as regras de pensão, apesar de ter tido um curto período de tramitação, fato corroborado por Ferraro (2006), que a caracterizou de rápida, teve um grande impacto nos pedidos de aposentadoria, demonstrando que a complexidade ou o alto grau de impacto das PEC's não tem uma relação direta como tempo de tramitação.

Considerando o artigo 60 da CF de 1998, que determina que as PEC's tramitem nas duas casas que compõem o Congresso e que sua aprovação depende principalmente de apoio político dos Deputados e Senadores, mesmo existindo a pressão da sociedade, pode se considerar que o tempo de tramitação é impactado em maior nível pelo fator político.

Na segunda categoria, foi realizada uma análise a fim identificar a que categoria cada emenda se enquadra, chegando ao resultado demonstrado no Quadro 10 abaixo.

Quadro 10 – Análise das EC quanto ao Impacto das Mudanças

Variáveis	EC 03/93	EC 20/98	EC 41/03	EC 47/05	EC 103/19
Altera a idade para aposentadoria		X			X
Altera tempo para a aposentadoria		X	X		X
Altera contribuição previdenciária	X	X	X	X	X
Altera fórmula de cálculo dos proventos		X	X		X
Exclui direitos concedidos	X	X	X		X

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

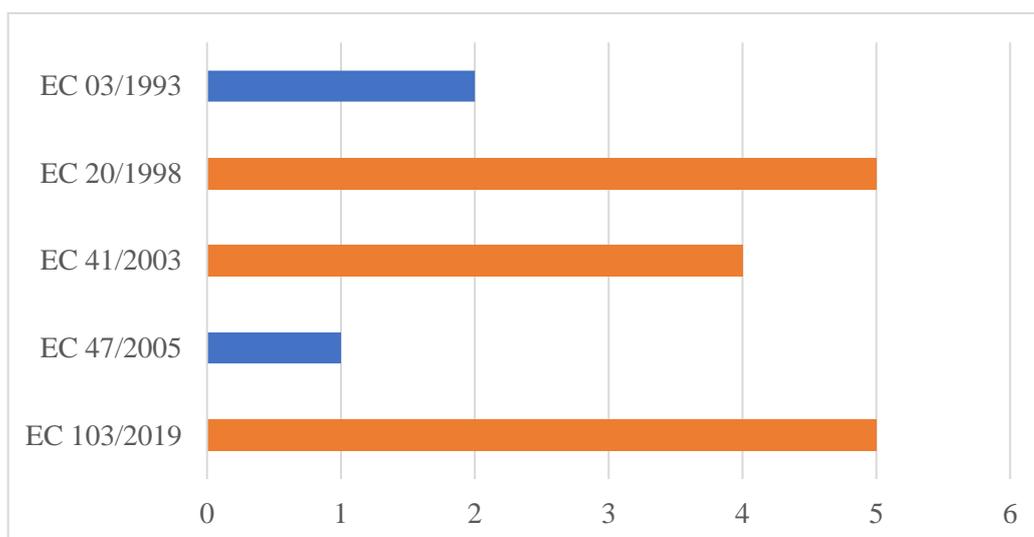
Impacto nas Mudanças, as emendas se enquadraram conforme Quadro 11 e Gráficos 6 e 7 abaixo.

Quadro 11– Classificação quanto ao Impacto das Mudanças

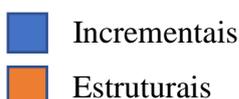
EMENDAS	NIVEL DE IMPACTO DAS MUDANÇAS	CATEGORIA DAS MUDANÇAS
EC 03/1993	2	INCREMENTAL
EC 20/1998	5	ESTRUTURAL
EC 41/2003	4	ESTRUTURAL
EC 47/2005	1	INCREMENTAL
EC 103/2019	5	ESTRUTURAL

Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

Gráfico 6 – Nível de Impacto das Mudanças



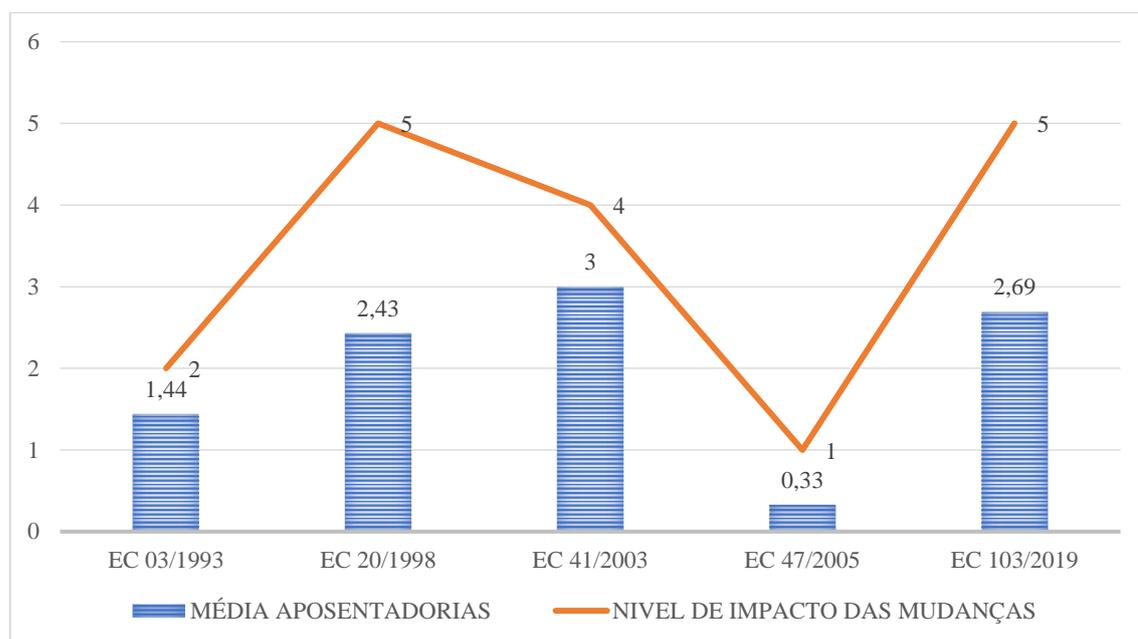
Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE e da pesquisa (2020).



Nessa categoria, a pesquisa constatou que 60% das emendas enquadram-se como estruturais. Das cinco emendas analisadas, as Emendas 20/98, 41/03 e a 103/19, são as que trouxeram os mais altos níveis de impactos nas regras de aposentadoria, corroborando com o estudo de Ferraro (2006, p.42) que classificou as EC 20/1998 e 41/2003 como de mudanças estruturais nos sistemas de previdência, especialmente dos servidores públicos, não sendo diferente com a recente emenda aprovada EC 103/2019. Elas incluíram alterações no limite de idade, de tempo no serviço público, no cargo, na carreira; mudaram regras de cálculo das aposentadorias e formas de tributação, bem como, são as que mais subtraem os direitos sociais.

As Emendas nº 03/1993 e 47/2005 são aquelas que atingiram menos de três variáveis de mudanças, sendo consideradas reformas Incrementais, por trazerem baixo impacto nos pedidos de aposentadoria voluntária. A primeira instituiu a previsão de aposentadoria por contribuição, sem, no entanto, a tornar obrigatória, o que só foi determinada pela EC 20/1998, e a segunda trouxe benefícios aos portadores de doenças e os que atuavam em condições específicas.

Gráfico 7 – Média das aposentadorias X Nível de Impacto das Mudanças



Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE e da pesquisa (2020).

De acordo com o Gráfico 6, observa-se que a média mensal das aposentadorias voluntárias parece ter uma relação direta com o nível da categoria de Impacto das Mudanças; ela cresce na medida que existe uma proposta de Mudança Estrutural e decresce quando se trata de uma Mudança Incremental.

Para verificar estatisticamente essa possibilidade, formula-se a hipótese (H_1) de que há uma diferença na média mensal das aposentadorias voluntárias das Emendas Constitucionais consideradas como reformas estruturais (EC 20/1998, EC 41/2003, EC 103/2019) e das consideradas como incrementais (EC 03/1993, EC 47/2005). Nesse caso, a hipótese nula (H_0) seria que não existe diferença na média mensal das aposentadorias voluntárias.

O nível de mensuração da variável é intervalar ou de razão (é possível ordenar as categorias que compõem as variáveis indicando a distância entre elas). Conseqüentemente, para testar a significância da hipótese, bem como a associação entre as variáveis, foi necessário utilizar testes não paramétricos para dados intervalares ou de razão. Adicionalmente, como o que se procura são as diferenças nas médias entre dois grupos da mesma variável (Mudanças Estruturais e Mudanças Incrementais) utilizou-se o Teste t para amostras independentes. O processamento dos dados foi realizado com o software IBM SPSS *Statistics* v.20. No APÊNDICE E aparecem os resultados.

As estatísticas do grupo indicam que, de um total de 233 aposentados:

- a. 201 se aposentaram mediante Emendas Constitucionais que apresentaram Mudanças Estruturais (86,3%) e 32 mediante Emendas Constitucionais que apresentaram Mudanças Incrementais (13,7%);
- b. A média do tempo de tramitação das Emendas Constitucionais que apresentaram Mudanças Estruturais é de 33,43 meses, enquanto a das que apresentaram Mudanças Incrementais é de 18,00 meses;
- c. A amostra das Emendas Constitucionais que apresentaram Mudanças Estruturais tem uma maior variabilidade segundo indica o erro padrão das amostras (12,52 para as Emendas estruturais e 0,00 para as Mudanças Incrementais).

Conforme os resultados do Teste t – APÊNDICE E -, a probabilidade é de 0,001 ($p=0,001<0,05$), indicando que existem diferenças significativas entre as variâncias. Portanto, para a descrição dos resultados utilizam-se os dados correspondentes à fileira “*Equal variances not assumed*”. A diferença entre as médias das Emendas Constitucionais é de 15,43 meses, a diferença entre o erro padrão das amostras é de 0,883, o intervalo de confiança de 95% para a diferença estimada das médias populacionais é de -17,17 a 13,69. Consequentemente, conclui-se que a hipótese H_1 é verdadeira, ou seja, é possível afirmar com 95% de confiança que as diferenças identificadas na média mensal das aposentadorias voluntárias entre as Mudanças Estruturais e as Mudanças Incrementais nas Emendas Constitucionais, não são resultado do erro amostral.

Portanto, aceita-se a hipótese H_1 de que o nível estrutural das mudanças nas Emendas Constitucionais influencia no impacto das mudanças, com base no cálculo do Tempo de Tramitação das aposentadorias entre as Mudanças Estruturais e as Mudanças Incrementais, podendo se concluir que o maior impacto no aumento das aposentadorias é gerado pelo nível estrutural das alterações.

4.2 Análise das variáveis por emenda constitucional

A fim complementar as análises realizadas conforme as chaves analíticas determinadas na metodologia, foi realizada uma análise com as principais variáveis determinadas para a coleta dos dados extraídos do SIAPE. Analisando os dados coletados sobre as aposentadorias e correlacionando-as com as emendas foram elaboradas as tabelas abaixo a fim de atender ao objetivo específico “b” desta pesquisa, identificando o

quantitativo de professores aposentados voluntariamente por classe, nível, titulação e jornada ocorridas nos períodos das Emendas Constitucionais.

Tabela 3 – Aposentadorias por titulação, classe e nível, jornada de trabalho, idade e abono de permanência

	QUANT.	JORNADA			TITULAÇÃO					CLASSE					NIVEL				IDADE				ABONO
		20 H	40 H	DE	GRAD	APERF	ESPEC	MEST	DOUT	4	5	6	7	8	1	2	3	4	40/50	51/60	61/70	70/75	
EC 3/93	26	1	1	24	4	1	4	12	5	0	0	26	0	0	1	5	3	17	7	16	3	0	-
EC 20/98	107	2	6	99	14	1	15	43	34	1	7	90	1	8	14	7	6	80	36	57	14	0	-
EC 41/03	24	0	0	24	2	0	6	11	5	0	2	22	0	0	1	2	1	20	3	17	4	0	0
EC 47/05	6	0	0	6	0	0	0	1	5	0	0	6	0	0	0	1	1	4	2	3	1	0	2
EC 103/19	70	1	2	67	2	0	2	12	54	2	0	10	26	32	38	10	4	18	0	24	43	3	52
TOTAL	233	4	9	220	22	2	27	79	103	3	9	154	27	40	54	25	15	139	49	117	65	3	54

Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE (2020).

Conforme pode ser observado, percebe-se valores elevados de aposentados sem o título de Doutor; valores elevados de professores que se aposentaram em níveis iniciais das classes e, principalmente, muitos aposentados com idade abaixo de 61 anos, perfazendo um percentual de 71,12%, demonstrando que esses servidores poderiam ter permanecido na atividade, contribuindo com o ensino, a pesquisa e a extensão nas UFRPE, bem como melhorando as condições de sua futura aposentadoria.

Observa-se que a classe de Associado, criada pela Lei nº 11.344/2006, só apresenta registro de aposentadorias apenas no período de tramitação da EC 103/2019.

A partir desses quantitativos levantados foi elaborada uma tabela com os percentuais das variáveis e foi observado que as aposentadorias voluntárias solicitadas nos períodos das PEC's trazem percentuais bem elevados de professores que não atingiram o limite determinado por lei, para cada variável.

Tabela 4 – Percentual das variáveis abaixo dos limites da legislação

Emendas	Aposent.	Proventos	Jornada	Titulação	Classe	Nível	Idade	Abono ⁶
	Quant.	Propor.	Não eram DE	Não eram Mestre ou Doutor	Anterior a última classe	Anterior ao último nível	Anterior 2anos da Compulsória	Sem
03/1993	26	23,07%	7,69%	34,61%	0	34,61%	100%	X
20/1998	107	19,81%	7,54%	27,35%	7,54%	27,47%	99,05%	X
41/03	24	33,33%	0	25%	8,33	16,66%	95,83%	0
47/05	6	16,66%	0	0	0	33,33%	100%	66,66%
103/19	70	8,57%	4,28%	5,74%	54,28%	58,57%	100%	25,71%

Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE (2020).

Da análise acima, nos chama a atenção o alto percentual de professores que se aposentaram no trâmite da EC 103/2019 e que não se encontravam na última classe, nem no último nível da classe da carreira: 54,28% e 58,57% respectivamente, sendo que 100% deles não haviam sido atingidos pela idade da compulsória. Fato semelhante ocorre no trâmite da EC nº 20/1998 em que 27,47% dos professores se aposentaram sem terem atingido o último nível da classe.

⁶ Abono de Permanência foi instituído pela EC nº 20/1998

A variável titulação também no trâmite da EC 103/2019 atinge o percentual de 5,74% de professores que não tinham nem Mestrado ou Doutorado, títulos que possuem maior valor da gratificação que compõe a remuneração do professor chamada de Retribuição por Titulação- RT, instituída pela Lei nº 11.784/2008.

Conforme anexo IV da Lei nº 12.772/2012, que alterou a carreira dos professores de Magistério Superior, os valores da RT, na tabela de agosto/2018, para um professor com jornada de trabalho de Dedicção Exclusiva- DE, portador do título de Doutor, da última classe e último nível do cargo, varia em 981% da RT, com título de aperfeiçoamento na mesma classe.

No período a que se refere a EC 41/2003, uma das três emendas tidas como estrutural em suas mudanças e rápida no seu tramite, obteve um percentual de 33,3% das aposentadorias, tendo ocorrido com proventos proporcionais e, nenhum dos professores aposentados com proventos integrais (66,7%) foi beneficiado com o Abono de Permanência.

Outro dado interessante que indica o impacto das Emendas Constitucionais nos pedidos de aposentadoria voluntária é o do percentual de professores que se aposentaram e não possuíam jornada de trabalho de DE. A jornada de DE traz uma diferença percentual na remuneração do último nível da última classe dos professores com DE 34,17%, em relação a jornada de 20 horas do mesmo nível e classe.

Todos esses pontos são fortes indícios de que as tramitações das Emendas influenciaram os pedidos de aposentadoria, corroborando com os dados encontrados, quando se analisa a categoria de Impacto das Mudanças.

4.3 Análise pela perspectiva do Abono de Permanência.

O total de aposentadorias voluntárias foi cruzada com as concessões do Abono de Permanência a fim de identificar o percentual de professores que se aposentaram sem o Abono. Como já explicado no referencial teórico, o Abono de Permanência foi criado pela EC nº 20/1998, de 15/12/1998, sendo concedido ao servidor que atingir uma das regras de aposentadoria, mesmo que não seja a mais vantajosa financeiramente, mas que opta por continuar na atividade. A esses é concedido o Abono onde é restituído ao servidor o mesmo valor que ele desconta da sua remuneração em forma de contribuição previdenciária.

A partir da criação do Abono e, considerando os períodos de tramitação das emendas analisadas, identificou-se que um total de 100 (cem) aposentadorias aos professores do Magistério Superior foi concedida. Dessas, 46% dos servidores aposentaram-se sem o abono de permanência.

Tabela 5 – Abono de Permanência por aposentados

	COM Abono	SEM Abono	TOTAL	% SEM
2003	0	24	24	100
2004	1	4	5	80
2005	1	0	1	0
2016	0	0	0	0
2017	19	6	25	24
2018	16	6	22	27,27
2019	17	6	23	26,09
	54	46	100	46

Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE (2020).

Desse total de aposentadorias sem o abono de permanência foi identificado que 15,21% servidores foram aposentados com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

Tabela 6 – Aposentados sem abono com provento proporcional

Períodos	Proventos Proporcionais
2003	0
2004	1
2005	0
2016	0
2017	3
2018	1
2019	2

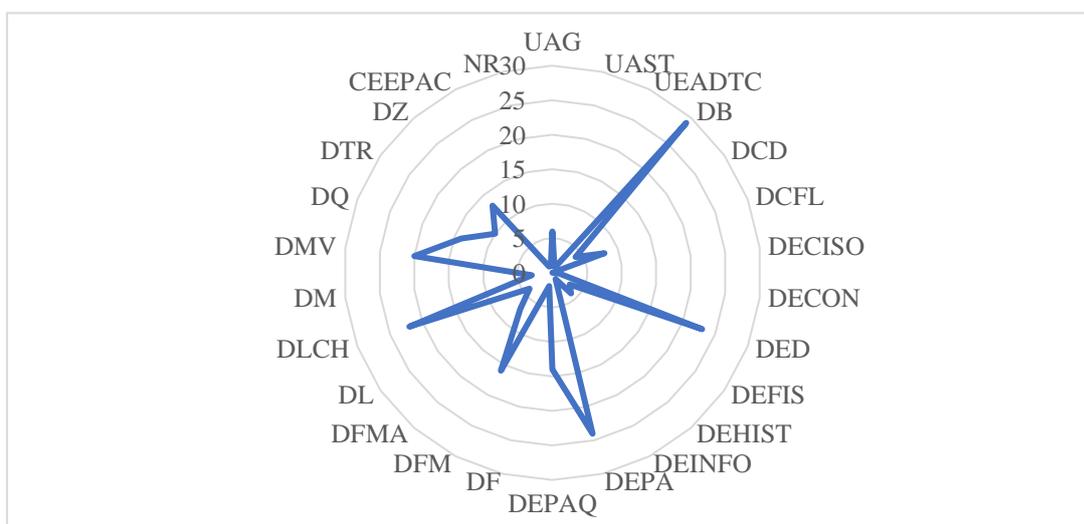
Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE (2020).

O professor que atingiu as regras para se aposentar voluntariamente sem pedir o abono, tendo a possibilidade legal de permanecer em atividade é um dado importante para demonstrar que a tramitação das emendas indica um impacto nesses pedidos de aposentadoria, trazendo prejuízos não só para a universidade como para o servidor. Percebe-se que os anos de trâmite da EC 103/2019 foram os mais atingidos, apontando o nível do impacto das alterações trazidas por esta última reforma à Constituição

4.4 Análise por Departamento

Ao analisar os dados coletados pela variável lotação e correlacionando com o período de tramitação e o impacto das emendas constatou-se que o Departamento de Biologia foi o que sofreu a maior perda de servidores durante os anos de tramitação das emendas, com um total de 29 professores aposentados. Logo em seguida vieram os departamentos de Agronomia e de Educação. No período das três emendas consideradas estruturais também foi Departamento de Biologia que mais sofreu as maiores perdas de professores.

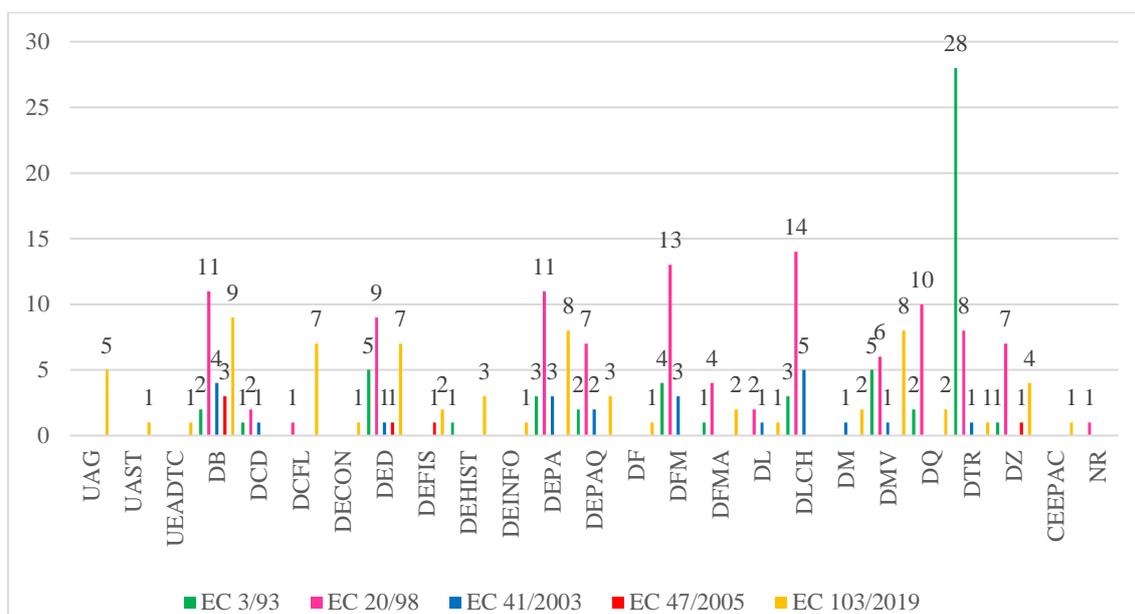
Gráfico 8 – Aposentadorias por Departamento



Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE (2020).

Assim, a gestão da UFRPE, com base na análise dos dados ora apresentados, careceria de analisar o quadro de docentes principalmente destes departamentos, uma vez que as vagas livres voltam ao Banco de Equivalência e se tornam instrumento de decisão gerencial, como afirma Choo (1998), ao ressaltar sobre a importância dos produtos de informação, uma vez que agregam valor potencial (...) e motivam o seu uso nas decisões administrativas.

Gráfico 9 – Aposentadorias nos departamentos por EC



Fonte: Elaborada pela autora com dados do SIAPE (2020).

O Gráfico 09 indica que a média de aposentadoria ocorridas nos 11 departamentos que sofreram os impactos da tramitação da EC n°03/93 foi de 2,3 servidores. Os departamentos que registraram o número mais elevado de aposentadorias foram o de Educação (DED) e o de Medicina Veterinária (DMV), cada um com 05 (cinco) aposentadorias. Além deles, os departamentos que superaram a média foram o de Agronomia (DEPA) e o de Letras e Ciências Humanas (DLCH), cada um deles com três.

A média de aposentadoria ocorrida nos 16 (dezesesseis) departamentos que sofreram os impactos da tramitação da EC n°20/98 foi de 6,63 servidores. O departamento que teve o número mais elevado de aposentados foi o DLCH com 14 aposentados. Além dele, os departamentos que superaram a média foram DB (11), DEPA (11), DED (9), departamento de pesca e Aquicultura - DEPAQ (7), departamento de Física e Matemática - DFM (13), departamento de Química - DQ (10), departamento de Tecnologia Rural - DTR (8) e departamento de Zootecnia - DZ (7).

A média de aposentadoria ocorrida nos 12 departamentos, durante a tramitação da EC n°41/03, foi de 2 servidores. O departamento que teve o número mais elevado de aposentados, mais uma vez, foi o DLCH com 5 aposentados. Além dele, os departamentos que superaram a média de 2 servidores foram: DB (4), DEPA (3) e DFM(3).

A média de aposentadoria ocorridas nos 04 departamentos durante a tramitação da EC n°47/05 foi de 1,5 servidores. O departamento que teve o número mais elevado e que superou, mais uma vez, a média de aposentados foi o Departamento Biologia com 3 aposentados.

A média de aposentadoria ocorridas nos 21 departamentos durante a tramitação da EC n°109/19 foi de 3,3 servidores. O departamento que teve o número mais elevado de aposentados foi o Departamento de Biologia com 9 aposentados. Além dele os departamentos que superaram a média foram departamento de Ciência Florestal - DCFL (7), DED (7), DFM(7), DEPA(8), e DMV(8).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa analisou as relações entre as aposentadorias voluntárias concedidas na universidade e as mudanças estabelecidas nas Emendas Constitucionais à Constituição Federal de 1988, desde sua apresentação ao Congresso Nacional até a sua promulgação.

Os resultados encontrados a partir das análises das informações presentes no banco de dados da universidade sinalizam que houve sim um impacto nas aposentadorias voluntárias, da ordem de 223% a mais de pedidos.

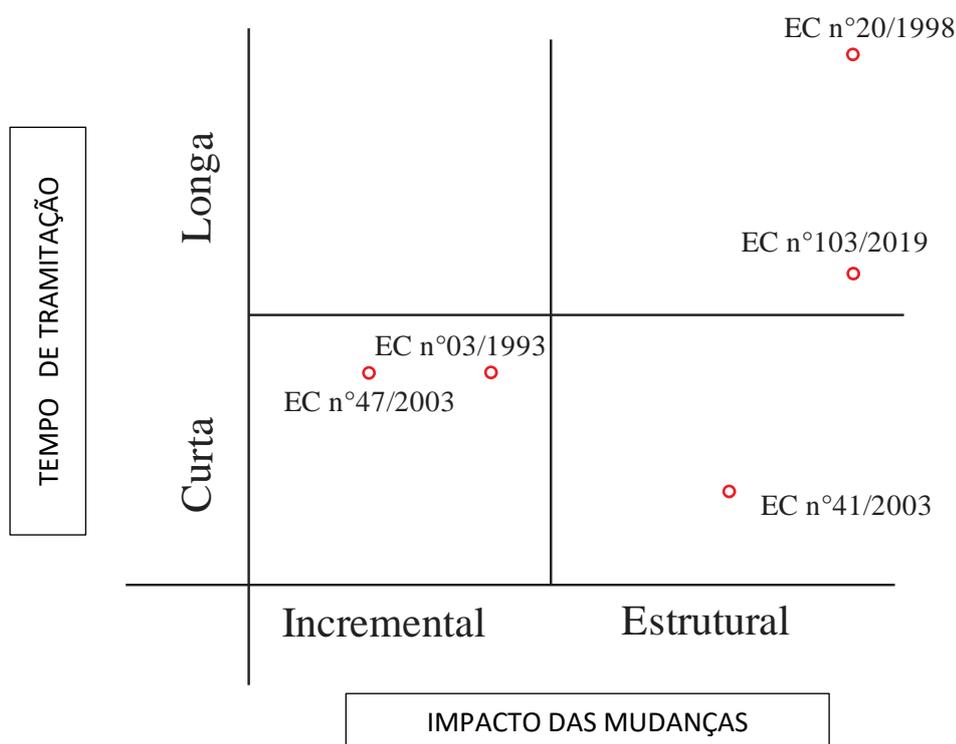
As emendas categorizadas como “Estruturais” foram as que mais impactaram nas aposentadorias voluntárias. Tais emendas foram as que trouxeram um profundo impacto e foram regidas segundo uma visão fundamentalmente econômica, por isso mesmo, restringindo de forma significativa os direitos conquistados com muita luta da classe dos trabalhadores; os dados, ora aqui apresentados, dão a perceber que a promulgação de tais ementas induziram os professores a garantir o que já tinham conseguido de forma tempestiva.

As dúvidas e as polêmicas causadas durante a tramitação das propostas indicam uma forte influência sobre a decisão dos professores que, de alguma forma, sentiram ameaçados seus direitos. Assim, todas as variáveis estudadas indicam que a EC nº103/2019 foi a que trouxe maior impacto nos pedidos de aposentadorias, seguida das emendas nº 20/1998 e nº 41/2003, e por consequência, todos os anos que apresentaram elevados números de aposentadorias foram os anos de tramitação destas emendas, 1995, 1996, 1997 e 1998 (EC 20/1998), 2003 (EC 41/2003), 2017,2018 e 2019 (EC 103/19).

Emendas como: EC 20/1998 e a EC 103/2019 são categorizadas como Longas e Estruturais. A EC 41/2003 também categorizada como Estrutural, contudo quanto a sua tramitação foi enquadrada como Curta. As EC 03/1993 e 47/2005 são categorizadas como Curtas nas suas tramitações e Incremental quanto ao seu impacto, por terem atingidos pontos pouco relevantes com a sua promulgação.

A matriz Figura 4, apresenta de forma ilustrativa, nos seus quadrantes, as três combinações de categorias das emendas: Curta e Incremental – EC Nº. 03/1993 / EC Nº. 37/2003 -; Curta e Estrutural - EC Nº. 41/2003 -; Longa e Estrutural EC Nº. 20/1998 / EC Nº. 103/2019.

Figura 5 – Amplitude do grau de impacto das emendas



Fonte: Elaborada pela autora com dados da pesquisa (2020).

Observando a ilustração acima, foi constatado que todas emendas constitucionais, no que diz respeito as regras de aposentadorias, posicionadas no primeiro quadrante inferior foram de baixo impacto. Por outro lado, as emendas posicionadas nos quadrantes à direita, tanto as de curta tramitação, como as de longa tramitação produziram maior impacto em termos de demanda de pedidos de aposentadorias

Assim, a pesquisa demonstra que o tempo de tramitação de uma emenda não tem relação direta com os pedidos de aposentadoria. Existe uma relação direta entre pedidos de aposentadorias e o nível do impacto das mudanças. Quanto mais restritivas aos direitos já adquiridos maiores são os pedidos.

Quanto a quantidade de aposentadorias concedidas em cada emenda concluiu-se que o período de tramitação das EC 20/1998, a EC 41/2003 e a EC 103/2019 foram os que mais ocorreram aposentadorias voluntárias em números absolutos na UFRPE.

Em resposta ao segundo objetivo específico foi identificado que 232 professores de Magistério Superior solicitaram aposentadoria voluntária, cujos números por variáveis estão demonstrados nas Tabelas n° 3 e 4.

Quanto a titulação, o maior número de aposentados durante o tramite de todas as emendas possuíam os títulos de Mestre e Doutor, sendo a EC 20/1998 aquela com maior número de mestres e a EC 103/19 com maior número de doutores.

Foi identificado que 46% dos professores aposentados, após a criação do Abono de Permanência e durante o tramite das emendas, não foram beneficiados pelo abono. Destes 15,21% teriam a chance de se aposentar com a integralidade dos proventos caso não tivessem optado pela aposentadoria. Mas uma vez a EC 103/2019 foi a que teve o maior impacto neste quesito.

Os departamentos que sofreram as maiores perdas de professores foram os de Biologia, Agronomia e Educação, o que requer da gestão superior uma atenção especial a demanda de professores desses departamentos.

No campo da gestão da informação concluiu-se que o banco de dados presente no Sistema SIAPE da UFRPE necessita de uma atualização no que se refere aos registros relativos a lotação dos servidores aposentados e titulação.

Registra-se que a partir deste estudo o setor responsável pelo registro das informações da aposentadoria no sistema já passou a registrar a lotação real do professor, restando realizar uma atualização nas aposentadorias que ocorreram antes da folha de pagamento de setembro de 2019.

O potencial das informações armazenadas no SIAPE é muito grande e deve extrapolar as necessidades diárias para resolução de problemas internos. A gestão superior pode utilizá-las para estudos mais amplos que auxiliem na formulação de propostas aos órgãos superiores do SIPEC.

Por fim, como sugestão para novas pesquisas, percebe-se que pode haver uma confirmação dos números aqui demonstrados, por meio de uma análise qualitativa junto aos professores aposentados.

Em consideração final, pode-se assegurar que as informações apontadas no presente estudo constituem alertar à sociedade em geral e aos servidores públicos em particular da importância de tomada de consciência dos danos causados com a perda do não só do capital intelectual de uma universidade bem como do capital estrutural, representado pela perda do saber fazer dos indivíduos

REFERÊNCIAS

AGUSTINI, F.C. **Introdução ao direito do idoso**. Florianópolis: Boiteaux, 2003.

AMORIM, F. B.; TOMAÉL, M. I. O uso de sistemas de informação e seus reflexos na cultura organizacional e no compartilhamento de Informações. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 74-91, jan./jun. 2011.

ASHFORD, S. J.; BLATT, R.; VANDEWALLE, D. Reflections on the Looking Glass: A Review of Research on Feedback-Seeking Behavior in Organizations. **Journal of Management**, v. 29, p.773-799, 2003.

BANDEIRA, M.P.P.L; SANTOS, M.S. dos. A PEC da Bengala EC/88/2015, sua incidência e peculiaridades na Administração Pública Brasileira. *Revista do Direito Constitucional e Internacional*, 2017. RDCI Vol99 (Janeiro-Feveireiro 2017)

Disponível em:

http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RDConsInter_n.97.01.PDF

Acesso em: 07/12/2019

BATICH, M. Previdência do trabalhador – uma trajetória inesperada. **São Paulo em Perspectiva**, v. 18, n. 3, p. 33-40, 2004.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/spp/v18n3/24776.pdf>

Acesso em: 13 maio 2019

BEAL, A. **Gestão estratégica da informação**: como transformar a informação e a tecnologia da informação em fatores de crescimento e de alto desempenho nas organizações. São Paulo: Atlas, 2004.

BRASCHER, M.; CAFÉ, L. Organização da informação ou organização do conhecimento? In: ENCONTRO NACIONAL DA PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 9, 2008, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 2008.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, D.O. 05 de outubro de 1988.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

Acesso em: 02 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição do Brasil de 1967**. D.O. de 24 de janeiro de 1967.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm

Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. D.O. de 19 de setembro de 1946.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm

Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. D.O. de 10 de novembro de 1937.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm

Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. D.O. de 16 de julho de 1934.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm

Acesso em: 02 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891**. D.O. de 24 de fevereiro de 1891.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm

Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Emenda Constitucional n° 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. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc88.htm

Acesso em: 20 jul. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Emenda Constitucional n° 47 de 2005**. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. D. O. 06 de julho de 2005.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm

Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Emenda Constitucional n° 41 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 n° 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. D. O. 31 de dezembro de 2003. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm

Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Emenda Constitucional n° 20 de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. D. O. 16 de dezembro de 1998. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm

Acesso em: 03 mai.2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Emenda Constitucional n° 03 de 1993**. Altera os arts. 40, 42, 102, 103, 155, 156, 160, 167 da Constituição Federal. D. O. 18 de março de 1993. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc03.htm

Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Lei Complementar nº 152, de 03 de dezembro de 2015**. Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp152.htm
Acesso em: 05 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **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 e dá outras providências. D. O. 02 de maio de 2012.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112618.htm Acesso em: 05 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **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. D. O. U. 21 de junho d 2004.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.887compilado.htm Acesso em: 05 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº. 9.717, de 27 de novembro de 1998**. Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. D. O. U. 28 de novembro de 1998.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112618.htm Acesso em: 04 jun. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº. 8.745, de 09 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. D. O. U. 10 de dezembro de 1993.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8745cons.htm
Acesso em: 04 jun. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº. 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. D. O. U. 25 de julho de 1991.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm
Acesso em: 04 jun. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto nº 9.745, de 8 de abril de 2019**. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério da Economia, remaneja cargos em comissão e funções de confiança, transforma cargos em comissão e funções de

confiança e substitui cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo – FCPE.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Decreto/D9745.htm Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019**. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIORG. D.O.U. 29 de março de 2019.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9739.htm Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto nº 7.485, de 18 de maio de 2011**. Dispõe sobre a constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, de que trata o inciso IV do art. 2º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. D.O.U. 19 de maio de 2011.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-/Decreto/D7485.htm Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto no 6.944 de 21 de agosto de 2009**. Estabelece medidas organizacionais para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, dispõe sobre normas gerais relativas a concursos públicos, organiza sob a forma de sistema as atividades de organização e inovação institucional do Governo Federal, e dá outras providências. D.O.U. de 24 de agosto de 2009. P. 4

Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6944.htm

Acesso em: 03 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto no 4.175 de 27 de março de 2002**. Estabelece limites para o provimento de cargos públicos efetivos no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo, e dá outras providências. D.O.U. de 22 de março de 2002. P.

Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4175.htm

Acesso em: 07 nov. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto no 2.373 de 10 de novembro de 1997**. Estabelece limites para o provimento de cargos públicos efetivos no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo, e dá outras providências. D.O.U. de 11 de novembro de 1997. P.

Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2373.htm

Acesso em: 07 nov. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto no 1.658 de 05 de outubro de 1995**. Dispõe sobre a realização de concursos públicos e nomeação para cargos de provimento efetivo, e dá outras providências. D.O.U. de 06 de outubro de 1995. P.

Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1658.htm

Acesso em: 07 nov. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto n° 99.328, de 19 de junho de 1990**. Institui o Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE e dá outras providências. D.O.U. de 20 de junho de 1990.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D99328.htm

Acesso em: 03 jun. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto n° 67.326, de 05 de outubro de 1970**. Dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal e dá outras providências. D.O. U. de 05 de outubro de 1970.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D67326.htm

Acesso em: 03 jun. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto n° 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. D.O. U. de 27 de fevereiro de 1967.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm

Acesso em: 03 jun. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto-Lei n° 288, de 23 de fevereiro de 1938**. Cria o Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (IPASE). Coleção de Leis do Brasil de 31/12/1938 – vol. 001. (p. 194, col. 1).

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0288.htm

Acesso em: 02 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **PEC n° 06 de 2019**. Proposta de Emenda à Constituição. Modifica o sistema de previdência social, estabelece regras de transição e disposições transitórias, e dá outras providências. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192459>

Acesso em: 02 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **PEC n° 287 de 2016**. Proposta de Emenda à Constituição. Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. 2016^a. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?IdProposicao=2119881>

Acesso em: 02 mai. 2019.

_____. Presidência da República. Casa Civil. **PEC n° 55, de 2016**. Proposta de Emenda à Constituição do teto dos gastos públicos. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. 2016b. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/127337>

Acesso em: 02 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Instrução Normativa n° 04/2006**. Secretaria de Recursos Humanos. Brasília, DF. Disponível em:

<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/2563> Acesso em: 01 jun. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial nº300, de 22 de agosto de 2011.** Brasília, DF. D.O.U. 24 de agosto de 2011. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/legislacao/portarias-interministeriais/2011>
Acesso em: 30 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial nº440, de 17 de outubro de 2011.** Brasília, DF. D.O.U. 18 de outubro de 2011. Disponível em:
http://www.mds.gov.br/webarquivos/legislacao/assistencia_social/portarias/2012/SECA_O1.pdf Acesso em: 30 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial nº405, de 30 de agosto de 2012.** Brasília, DF. D.O.U. 31 de agosto de 2012. Disponível em:
<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=81&data=31/08/2012> Acesso em: 30 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial nº24, de 05 de fevereiro de 2013.** Brasília, DF. D.O.U. 06 de fevereiro de 2013. Disponível em:
http://www.pgp.ufv.br/wp-content/uploads/2012/06/Port.-Inter-182-13_QRSTA_1.pdf
Acesso em: 30 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial nº 47, de 28 de fevereiro de 2013.** Brasília, DF. D.O.U. 01 de março de 2013. Disponível em http://www.pgp.ufv.br/wp-content/uploads/2012/06/Port.-Inter-182-13_QRSTA_1.pdf Acesso em: 30 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial nº 182, de 20 de maio de 2013.** Brasília, DF. D.O.U. 21 de maio de 2013. Disponível em:
http://www.editoramagister.com/legis_24410622_PORTARIA_INTERMINISTERIAL_N_182_DE_20_DE_MAIO_DE_2013.aspx Acesso em: 30 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial nº 461, de 20 de novembro de 2013.** Brasília, DF. D.O.U. 21 de novembro de 2013. Disponível em:
http://www.lex.com.br/legis_25099425_PORTARIA_INTERMINISTERIAL_N_461_DE_20_DE_NOVEMBRO_DE_2013.aspx Acesso em: 30 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial nº 111, de 02 de abril de 2014.** Brasília, DF. D.O.U. 03 de abril de 2014. Disponível em:
<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=56&data=03/04/2014> Acesso em: 30 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial n° 313, de 04 de agosto de 2015**. Brasília, DF. D.O.U. 05 de agosto de 2015. Disponível em:

<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=284&data=05/08/2015> Acesso em: 30 mai. 2019.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial n° 399, de 13 de dezembro de 2016**. Brasília, DF. D.O.U. 14 de dezembro de 2016. Disponível em:

<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=45&data=14/12/2016> Acesso em: 30 mai. 2019.

_____a. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial n° 316, de 09 de outubro de 2017**. Brasília, DF. D.O.U. 19 de outubro de 2017. Disponível em:

<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=76&data=19/10/2017> Acesso em: 30 mai. 2019.

_____a. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e Ministério da Educação. **Portaria Interministerial n° 63, de 27 de março de 2001**. Brasília, DF. D.O.U. 27 de março de 2001. Disponível em:

<http://legs.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/1342> Acesso em: 08 nov. 2019.

_____b. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Manual de Procedimentos: Aposentadoria**. Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas. 1ª ed., Brasília: MP, 2017. 103 p.

CASE, D. O. Information 81onceptu. **Annual Review of Information Science and Technology**, [s. l.], v. 40, cap. 7, p. 293-328, 2006.

_____. **Looking for information**. 2. Ed. New York: Academic Press, 2007.

CASTRO, C. M. **Estrutura e apresentação de publicações científicas**. São Paulo: McGraw-Hill, 1976.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHOO, C. W. **Gestão da informação para a organização inteligente: a arte de explorar o meio ambiente**. Lisboa: Editorial Caminho, 2003.

_____. **Information management for the intelligent organization: the art of scanning the environment**. 2. Ed. ASIS Monograph Series, 1998.

DAVENPORT, T. H. PRUSAK, L. **Ecologia da Informação: porque só a informação não basta para o sucesso na era da informação**. Tradução Bernadette. Siqueira Abrão. São Paulo: Futura, 1998. 316 p.

ERDELEZ, S. Investigation of information encountering in the controlled research environment. **IP&M**, v. 40, n 6, p. 1013-1025, 2004.

_____. Information encountering. *In*: FISHER, K. E.; MCKECHNIE, L. (Eds.), **Theories of information behavior**. Medford NJ: Information Today, 2005. P. 179-184.

FAGNANI, E. Previdência social: reformar ou destruir? In: JINKINGS, I; DORIA, K; CLETO, M. ((Eds.) **Por que gritamos golpe?** Para entender o impeachment e a crise. São Paulo: Boitempo, 2016. P. 85-92.

FAZIO, L. **A capitalização e o regime geral de previdência social:** elementos de análise, jan., 2019. 16 p. Disponível em:

<https://www.diap.org.br/images/stories/fazio-previdencia-capitalizada.pdf>

Acesso em: 12 ag. 2019.

FERRARO, S.A. As Emendas Constitucionais nº20/1998 e 41/2003 e o equilíbrio financeiro e atuarial nos regimes de previdencia social. 2006 228 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2006.

Disponível em : <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7676> Acesso em 01/12/2019

FLEMING-MAY, R. A. “Use” in the **Conceptual of Library and Information Science:** A concept analysis and typology. 2008. 192 p. Dissertation (degree of Doctor of Philosophy) Department of Communication & Information Sciences. Graduate School of The University of Alabama. Tuscaloosa, Alabama, 2008.

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

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL DO PODER EXECUTIVO (FUNPRESP-EXE). **Diferenças entre RPPS, RGPS e RPC.** 2019. Disponível em:

<https://www.funpresp.com.br/portal/paginas/2013/02/16> Acesso em: 28 ag. 2019.

JOHNSON, J. **Cancer-related information seeking.** Cresskill, NJ: Hampton Press, 1997.

_____. An impressionistic mapping of information behavior with special attention to contexts, rationality, and ignorance. **Information Processing and Management**, v.45, p. 593–604, 2009.

JORDÃO NETTO, A. **Gerontologia Básica.** São Paulo: Lemos, 1997.

KEFALIDOU, G.; SHARPLES, S. Encouraging serendipity in research: Designing technologies to support connectionmaking. **IJHCS**, v. 89, p. 1-23, 2016.

KERWIN, A. None too solid: Medical ignorance. **Knowledge: Creation, Diffusion, Utilization**, v. 15, p. 166-185, 1993.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1992

LE COADIC, Y. **A ciência da informação**. Tradução Maria Yêda F. S. de Filgueiras Gomes. 2.ed. Brasília, DF: Briquet de Lemos Livros, 2004.

Lima, G. de M.R. **Constitucionalização de Políticas Públicas e emendamento constitucional no Brasil**. 2016. 12 f. Tese (Doutorado em Administração Pública e Governo) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2016. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/16375/TeseGiovannaLima.pdf?sequence=1> Acesso em 26/11/2019

LOURENÇO, E. A. de S.; LACAZ, F. A. de C.; GOULART, P. M. Crise do capital e o desmonte da previdência social no Brasil. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 130, p. 467-486, set./dez. 2017.

MAKRI, S.; BHUIYA, J.; CARTHY, J.; OWUSU-BONSU, J. Observing serendipity in digital information environments. **ASIST Proceedings**, v. 52, n. 1, p. 1-10, 2015.

MAKRI, S.; RAVEM, M.; McKa, D. After serendipity strikes: Creating value from encountered information. In: ERDELEZ, S.; AGARWAL, N. (Eds.) Diversity of engagement: connecting people and information in the physical and virtual worlds. **80th Annual Meeting of the Association for Information Science & Technology**. V. 54. Washington, DC, VA, Oct. 27-Nov. 1, 2017.

MANN, T. **A guide to library research methods**. Mazal Holocaust Collection. New York: Oxford University Press, 1987.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MCGARRY, K. J. **The changing concept of information**. London: Clive Bingley, 1981. 34 p.

MCGEE, J; PRUSAK, L. **Gerenciamento estratégico da informação**: aumente a competitividade e a eficiência da sua empresa utilizando a informação como uma ferramenta estratégica. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

NAHL, D.; BILAL, D. (Eds.) **Information and emotion**. The emergent affective paradigm in information behavior research and theory. Medford, NJ: Information Today, 2007.

OLIVEIRA, M. O. **Metodologia científica** – um manual para realização de pesquisas em administração. Universidade Federal de Goiás, Campus Catalão, Curso de Administração, Catalão, GO, 2011.

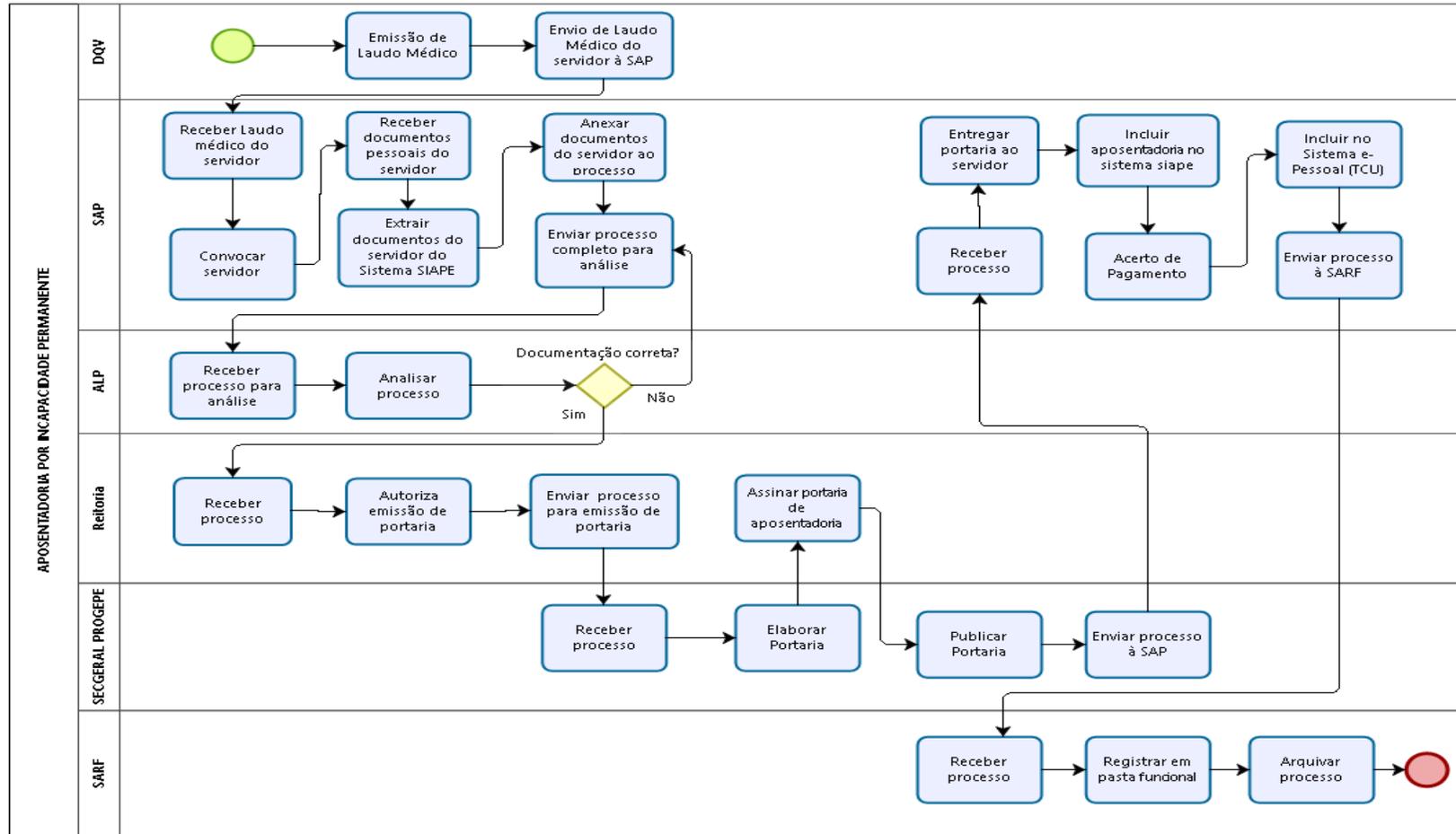
PACHECO, C. G.; VALENTIM, M. L. P. Informação e conhecimento como alicerces para a gestão estratégica empresarial: um enfoque nos fluxos e fontes de informação. In:

- VALENTIM, Marta (Org.). **Gestão, mediação e uso da informação**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010. P. 319-341.
- PETRÓ, B. **Análise do fluxo informacional dos gestores turísticos da unidade de conservação Parque Natural Municipal da Mata Atlântica de Atalanta – SC**. 2008. 184 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.
- PHARO, N.; JARVELIN, K. Irrational searchers and IR-rational researchers. **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, v. 57, n. 2, p. 222–232, 2006.
- PONJUÁN-DANTE, Gloria. La gestión de información y sus modelos representativos. Valoraciones. **Ciencias de la Información**. V. 42, p. 11-17, 2011.
- POOLE, H. **Theories of the middle range**. Norwood, N.J: Ablex Pub. Corp., 1985.
- PORTO, V.; CAETANO, M. A. R. A previdência dos servidores públicos federais: um regime sustentável? **Anais.... VIII Congresso CONSAD de Gestão Pública**. Painel 05/015. Regimes de aposentadoria e gestão previdenciária no serviço público. 26, 27 e 28 de maio de 2015. Brasília, DF, 2015.
- PRODANOV, C.C., FREITAS, E.C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Rio Grande do Sul: Universidade FEEVALE, 2013.
- ROZADOS, H. B. F. **Indicadores como ferramenta para gestão de serviços de informação tecnológica**. 2004. 239 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.
- SCHWARTZ, Y. La conceptualization du travail, le visible et l’invisible. **L’Homme et la société**. V. 153, p. 47-77, 2004.
- SINGH, K.; SATIJA, M. A Review of Research on Information Seeking Behaviour of Agricultural Scientists: International Perspectives. **DESIDOC Journal of Library & Information Technology**, v. 26. N. 2, p. 25-36, 2006.
- SMITHSON, M. **Cognitive Science. Ignorance and uncertainty: Emerging paradigms**. New York, NY, US: Springer-Verlag Publishing, 1989.
- SOUZA, P. F.M. A Reforma Previdenciária no Governo Lula. **PRISMAS: Dir., Pol.Pub. e Mundial.**, Brasília, v.3, n, 2, p. 455-483, jul/dez.2006. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/prisma/article/download>
Acesso em: 17/11/2019
- WHYTE, W. F. **Sociedade de esquina: a estrutura social de uma área urbana pobre e degradada**. Tradução de Maria Lucia de Oliveira. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005. 390 páginas.

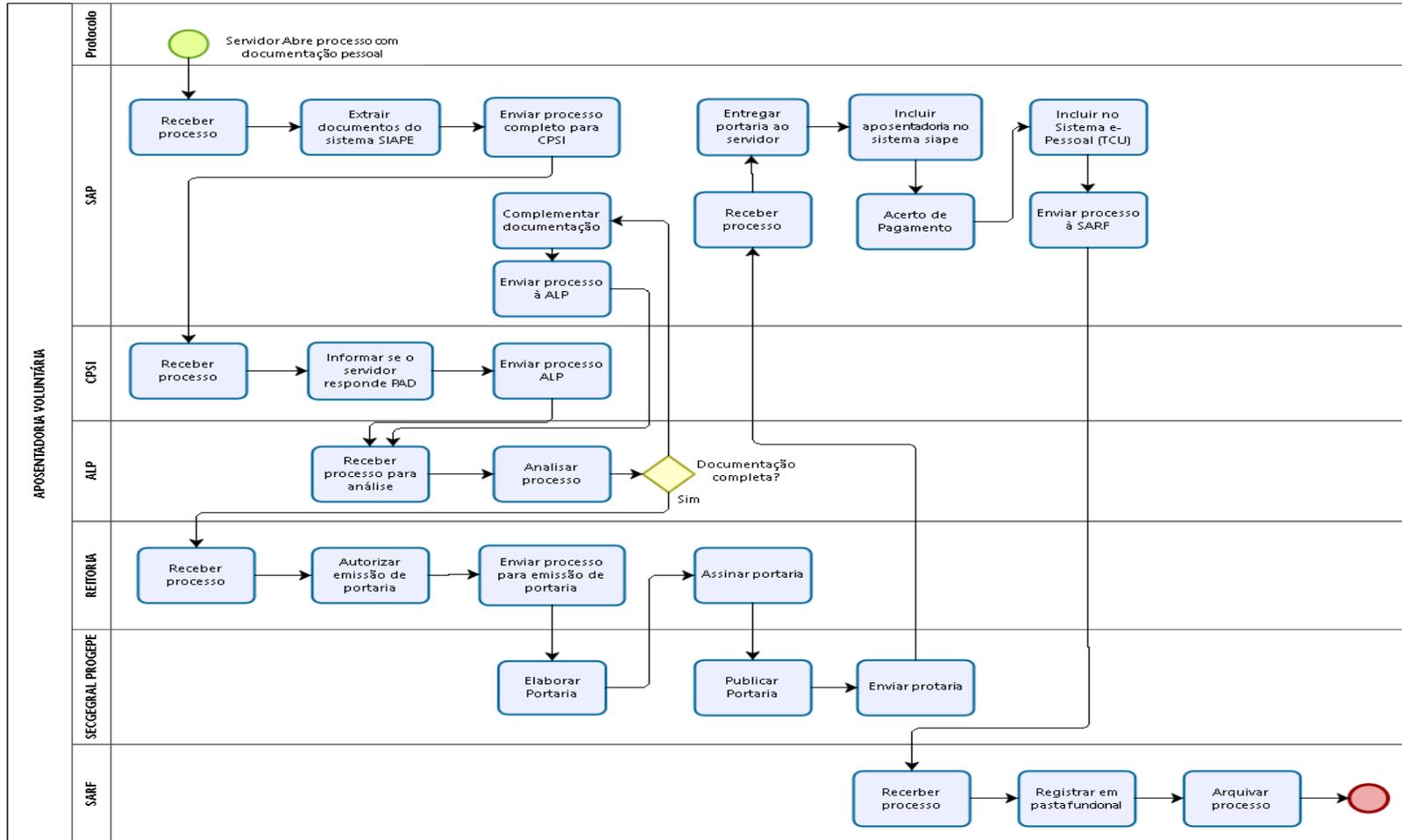
VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

ZIPF, G. K. **Human Behavior and the principle of least effort**: an introduction to human ecology. Massachusetts: Addison Wesley Press, 1949

APÊNDICE B



APÊNDICE C



APÊNDICE D -Dicionário das Variáveis utilizadas para a extração do Banco de Dados do SIAPE

Nome do Campo	Categoria	Descrição	Característica
DIA DA APOSENTADORIA	dd/mm/aaaa	Informa a data da aposentadoria no formato dia, mês e ano, que corresponde a data da publicação da portaria no Diário Oficial da União	Campo Obrigatório
FUNDAMENTO DA APOSENTADORIA	Nome da tabela SIAPE	Denominação do tipo de aposentadoria de acordo com o código do fundamento ao qual corresponde a regra constitucional	Campo obrigatório
TIPO DE APOSENTADORIA	- Compulsória - Incapacidade Permanente - Voluntária	Descreve os tipos de aposentadoria do art. 40 da CF de 1988	- Registro feito a partir dos códigos dos fundamentos
TIPO DE PROVENTO	- Integral -Proporcional	Demonstra se os valores dos proventos recebidos são integrais ou proporcionais.	- Registro feito a partir dos códigos dos fundamentos
DIA OCORRENCIA DO ABONO DE PERMANENCIA	dd/mm/aaaa	Traz a data de início da concessão do Abono de Permanência no formato dia, mês e ano, que corresponde a data em que o servidor atingiu uma das regras de aposentadoria	Campo obrigatório
CLASSE	Alfa/Numérico	Demonstra em que classe o servidor se aposentou	Registro feito a partir da promoção ou progressão por mérito anterior a aposentadoria
NÍVEL	Numérico	Demonstra em que nível da classe o servidor se aposentou	Registro feito a partir da progressão por mérito anterior a aposentadoria
JORNADA DE TRABALHO	- 20 - 40 - DE	Demonstra qual a jornada de trabalho na data da aposentadoria do servidor	- Registro feito no ato da nomeação ou da última alteração de jornada concedida.
TITULAÇÃO	- Graduação - Aperfeiçoamento - Especialização - Mestrado	Informa o título mais recente do servidor	- Registro feito no ato em que o servidor solicita a retribuição por Titulação.

	- Doutorado		
DATA DE NASCIMENTO	dd/mm/aaaa	Informa a data de nascimento do servidor no formato dia, mês e ano.	- Registro feito no ato da nomeação
LOTAÇÃO	- Número da UORG - Unidade Organizacional	Através de código informa a unidade organizacional (departamento) ao qual o servidor está lotado	- Registro feito no ato da nomeação ou da última remoção anterior a sua aposentadoria.

APÊNDICE E.

Resultado do processamento dos dados do teste T para amostras independentes.

T-Test**Group Statistics**

	Tipo	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tempo_tramitacao	I	32	18,00	,000	,000
	E	201	33,43	12,518	,883

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means
		F	Sig.	t
Tempo_tramitacao	Equal variances assumed	136,863	,000	-6,961
	Equal variances not assumed			-17,479

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Tempo_tramitacao	Equal variances assumed	231	,000	-15,433
	Equal variances not assumed	200,000	,000	-15,433

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means

	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Tempo_tramitacao Equal variances assumed	2,217	-19,801	-11,065
Tempo_tramitacao Equal variances not assumed	,883	-17,174	-13,692