



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

ANTONIO MASCARENHAS DA RESSURREIÇÃO

**VIVÊNCIAS E DESAFIOS NO PROCESSO DE
APOSENTADORIA: UM ESTUDO DE CASO COM
TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO EM PERNAMBUCO**

Recife
2025

ANTONIO MASCARENHAS DA RESSURREIÇÃO

**VIVÊNCIAS E DESAFIOS NO PROCESSO DE
APOSENTADORIA: UM ESTUDO DE CASO COM
TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO EM PERNAMBUCO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de Pesquisa: Organização e Sociedade

Campo Temático: Redes Sociotécnicas,
Competências Profissionais e Trabalho – RSCPT

Orientador: Prof. Dr. Diogo Henrique Helal

Recife
2025

.Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Ressurreição, Antônio Mascarenhas da.

Vivências e desafios no processo de aposentadoria: um estudo de caso com trabalhadores da educação em Pernambuco / Antônio Mascarenhas da Ressurreição. - Recife, 2025.

144f.: il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2025.

Orientação: Diogo Henrique Helal.

Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Aposentadoria; 2. Envelhecimento; 3. Vivências e Desafios; 4. Trabalhadores da Educação; 5. Abono de Permanência. I. Helal, Diogo Henrique. II. Título.

UFPE-Biblioteca Central

ANTONIO MASCARENHAS DA RESSURREIÇÃO

**VIVÊNCIAS E DESAFIOS NO PROCESSO DE
APOSENTADORIA: UM ESTUDO DE CASO COM
TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO EM PERNAMBUCO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovado em: 25/02/2025.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Jefferson Rodrigues Pereira (Examinador Externo)
Centro Universitário Unihorizontes

Prof. Dr. Diego Costa Mendes (Examinador Externo)
Universidade Federal de Viçosa

Ofereço com dedicação essa conquista com muito amor e gratidão, aos meus pais, Asteria (in memoriam) e Antônio, os meus melhores exemplos.

AGRADECIMENTOS

A realização deste mestrado foi um marco de grande significado em minha vida pessoal e profissional, representando a concretização de um sonho cultivado ao longo de anos de planejamento e dedicação. Em meio a todas as conquistas e desafios enfrentados ao longo do curso de mestrado, é fundamental expressar minha profunda gratidão a Deus. "Não vos inquieteis com nada, mas em toda necessidade apresentai a Deus vossos pedidos com orações, súplicas e ações de graças". (Filipenses 4:6).

Acredito que cada passo dado, cada obstáculo superado e cada aprendizado adquirido foram guiados pelo Senhor Jesus. A fé me proporcionou a coragem e a determinação necessária para seguir em frente, mesmo nos momentos mais difíceis.

Neste momento tão especial de celebração pela conclusão do meu mestrado, não posso deixar de expressar minha imensa gratidão aos meus pais, Astéria (*in memoriam*) e Antônio José, que são meu porto seguro e meu alicerce em todos os momentos da minha vida. Desde o início da minha jornada acadêmica, eles foram pilares de apoio e inspiração. Sua dedicação e amor incondicional foram essenciais para que eu pudesse alcançar este sonho. Astéria, mesmo não estando mais presente fisicamente, segue viva em minha memória e em cada conquista que alcanço, inspirando-me com seu exemplo de força e carinho. E ao meu pai, Antônio José, agradeço por ser minha fortaleza, meu guia e por nunca deixar de acreditar em mim. Esta vitória é nossa! Obrigado por serem a base que me permitiu chegar até aqui. Dedico esta conquista a vocês, com todo o meu amor e gratidão.

Às minhas irmãs, Soledade e Ana, quero expressar minha gratidão pelo apoio e incentivo em cada vitória ao meu lado. A parceria e o amor de vocês tornaram esse caminho mais leve e me lembraram que nunca estive sozinho. Cada palavra de encorajamento e cada momento compartilhado foram fundamentais para que eu chegasse até aqui.

Um agradecimento especial ao meu orientador, Prof. Dr. Diogo Henrique Helal, a quem sou imensamente grato. Sua dedicação e ensinamentos foram fundamentais para a realização deste trabalho. Obrigado por compartilhar seu conhecimento, por acreditar na minha capacidade e por seu empenho e dedicação durante esse momento tão importante. Agradeço por se fazer presente de maneira tão adequada, oferecendo o suporte necessário para que eu pudesse executar a pesquisa da melhor forma possível. Sua postura humana, equilibrada e profissional exemplar fez toda a diferença nesta jornada.

Aos meus amigos Bruno, Luiza (*in memoriam*), Juliana, Gilson e Sofia, da Secretaria de Estadual de Educação, quero expressar minha gratidão pelas palavras de apoio e por todo o incentivo que me deram ao longo deste percurso.

Aos colegas da área de Recursos Humanos, da Secretaria Executiva do Ensino Médio e Profissional, minha gratidão pela compreensão e pelo estímulo, manifestados através de palavras e gestos de carinhos nos momentos mais solicitados. Aos excelentes e admiráveis avaliadores da banca, pelas valiosas contribuições, e todo o aprendizado possibilitado.

Meu agradecimento a todos que integram o Programa de Pós-Graduação em Administração – PRODAD, da UFPE, incluindo a Coordenação, a Secretaria e aos Professores, pelo apoio, contribuições e ensinamentos valiosos que enriqueceram minha trajetória acadêmica. Foi uma honra ser aluno de André Leão, Antônio Roazzi, Carla Pasa, Débora Dourado, Diogo Helal, Fernando Paiva e Sérgio Benício.

Agradeço a todas as pessoas que contribuíram de forma direta e indireta, para a realização desta pesquisa, especialmente aquelas que se disponibilizaram a responder às entrevistas. Sem o esforço voluntário de vocês, este estudo não teria sucesso. Muito obrigado!

Por fim, agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, por definir um papel crucial na avaliação e promoção da qualidade deste Programa de Pós-Graduação, garantindo que o curso atenda a elevados padrões de excelência acadêmica e profissional, o que se tornou viável a realização desta pesquisa.

RESUMO

O acelerado envelhecimento populacional, aliado às transformações no mundo do trabalho e às sucessivas reformas previdenciárias, tem ressignificado a aposentadoria, especialmente no setor público. No cenário educacional, tais transformações incidem diretamente sobre profissionais que, após extensas trajetórias laborais, enfrentam o dilema entre a continuidade na ativa e a transição para a inatividade. Sob essa ótica, este estudo tem o objetivo investigar as vivências, expectativas e desafios enfrentados pelos profissionais da educação que optaram pelo abono de permanência, durante o processo de aposentadoria em uma instituição pública de Pernambuco. A fundamentação teórica adota uma perspectiva multidimensional, abordando o envelhecimento e a aposentadoria não apenas como uma transição financeira, mas como um fenômeno social complexo. A pesquisa articula-se em dois eixos centrais: O primeiro, examina a relação entre o envelhecimento e o trabalho sob a ótica da transição identitária. Este eixo busca entender como o indivíduo reconstrói seu papel na sociedade e busca novos propósitos de vida após o encerramento do vínculo formal com o mercado. E o segundo, aborda a aposentadoria como um fenômeno complexo que ultrapassa o simples encerramento da carreira profissional, exigindo reconfigurações sociais e pessoais. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, de natureza exploratória, orientada pelo método indutivo. Como estratégia de seleção dos participantes, utilizou-se a técnica bola de neve. A pesquisa classifica-se como um estudo de caso único, realizado na Secretaria Estadual de Educação de Pernambuco, para analisar o fenômeno contemporâneo da aposentadoria em profundidade dentro de seu contexto real. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores da educação em situação de abono de permanência. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo, possibilitando a identificação de categorias que expressam dimensões individuais, organizacionais, sociais e previdenciárias relacionadas ao processo de aposentadoria. Os resultados revelam que a aposentadoria é percebida de forma ambivalente pelos participantes. De um lado, é associada a novas oportunidades e à possibilidade de desfrutar de maior tempo com a família, dedicar-se a *hobbies* ou iniciar novos projetos pessoais, incluindo atividades de voluntariado ou até mesmo novas carreiras. De outro, emergem sentimento de insegurança, medo da perda da identidade profissional, a interrupção do convívio social diário com colegas de trabalho, além de preocupações relacionadas à saúde, à adaptação à nova rotina e à estabilidade financeira futura. O estudo evidencia a ausência de programa de preparação para a aposentadoria, o que contribui para o aumento das incertezas, inseguranças e dificuldades vivenciadas pelos trabalhadores da educação no processo de transição para a inatividade. Tal cenário demonstra a urgência de políticas públicas e práticas organizacionais que assegurem uma transição planejada e humanizada. Conclui-se que a aposentadoria não deve ser compreendida apenas como o encerramento da vida laboral, mas como um processo dinâmico, multifacetado e socialmente construído, que demanda suporte institucional, redes de apoio e estratégias que favoreçam o bem-estar, a qualidade de vida e a ressignificação do papel social do trabalhador aposentado.

Palavras-chave: Aposentadoria; Envelhecimento; Vivências e Desafios; Trabalhadores da Educação; Abono de permanência.

ABSTRACT

The accelerated aging of the population, coupled with transformations in the world of work and successive pension reforms, has given new meaning to retirement, especially in the public sector. In the educational setting, these transformations directly affect professionals who, after extensive working careers, face the dilemma between remaining active and transitioning to inactivity. From this perspective, this study aims to investigate the experiences, expectations, and challenges faced by education professionals who opted for the permanence bonus during the retirement process at a public institution in Pernambuco. The theoretical framework adopts a multidimensional perspective, addressing aging and retirement not only as a financial transition, but as a complex social phenomenon. The research is structured around two central axes: The first examines the relationship between aging and work from the perspective of identity transition. This axis seeks to understand how the individual reconstructs their role in society and seeks new life purposes after the termination of their formal employment. The second addresses retirement as a complex phenomenon that goes beyond the simple end of a professional career, requiring social and personal reconfigurations. The research adopted a qualitative, exploratory approach, guided by the inductive method. The snowball sampling technique was used as a participant selection strategy. The research is classified as a single case study, conducted at the Pernambuco State Department of Education, to analyze the contemporary phenomenon of retirement in depth within its real context. Data collection was carried out through semi-structured interviews with education workers on extended leave. The data were analyzed using content analysis techniques, allowing for the identification of categories that express individual, organizational, social, and pension dimensions related to the retirement process. The results reveal that retirement is perceived ambivalently by the participants. On the one hand, it is associated with new opportunities and the possibility of enjoying more time with family, dedicating oneself to hobbies, or starting new personal projects, including volunteer activities or even new careers. On the other hand, feelings of insecurity emerge, fear of losing professional identity, the interruption of daily social interaction with work colleagues, as well as concerns related to health, adaptation to the new routine, and future financial stability. The study highlights the absence of a retirement preparation program, which contributes to increased uncertainty, insecurity, and difficulties experienced by education workers during the transition to retirement. This scenario demonstrates the urgency of public policies and organizational practices that ensure a planned and humane transition. It is concluded that retirement should not be understood merely as the end of working life, but as a dynamic, multifaceted, and socially constructed process that demands institutional support, support networks, and strategies that promote well-being, quality of life, and the redefinition of the social role of the worker.

Keywords: Retirement; Aging; Experiences and Challenges; Education Workers; Retention Bonus.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – A perspectiva multidimensional da aposentadoria.....	43
Figura 2 – Processo de estudo de caso linear.....	54

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Reflexões Teórico-Científicas	30
Quadro 2 – Leis para Proteção e Promoção dos Direitos da Pessoa Idosa em Pernambuco...	34
Quadro 3 – Influências ao bem-estar na aposentadoria.....	45
Quadro 4 – Recursos individuais na aposentadoria.....	45
Quadro 5 – Perspectivas Teóricas sobre a Aposentadoria.....	47
Quadro 6 – Perfil dos entrevistados	60
Quadro 7 – Construtos Relacionados às Perguntas sobre Aposentadoria.....	62
Quadro 8 – Roteiro Categorizado.....	63
Quadro 9 – Categorias iniciais de análise.....	64
Quadro 10 – Trechos citados pelos entrevistados.....	65
Quadro 11 – Categorias finais de análise.....	66
Quadro 12 – Relação entre categorias iniciais e finais.....	67
Quadro 13 - Regras Permanentes.....	71
Quadro 14 - Regra De Transição I.....	72
Quadro 15 - Regra De Transição II.....	73
Quadro 16 - Regra de Transição III.....	73
Quadro 17 - Tipo de Aposentadoria x Valor de Benefício.....	74
Quadro 18 – Tipo de Aposentadoria x Valor do Benefício - Regra de Transição I.....	75
Quadro 19 - Tipo de Aposentadoria x Valor do Benefício - Regra de Transição II.....	75
Quadro 20 - Tipo Aposentadoria x Valor do Benefício - Regra de Transição III.....	75
Quadro 21 - Regra do direito adquirido.....	77
Quadro 22 - Relatos dos sujeitos em relação à aposentadoria.....	84

LISTA DE TABELA

Tabela 1 - Redução para professores.....	73
--	----

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 - Índice de envelhecimento em grandes regiões - 2010/2022.....	32
--	----

LISTA DE SIGLAS

CF	Constituição Federal
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EC	Emenda Constitucional
FEDIPE	Fundo Estadual dos Direitos do Idoso de Pernambuco
FUNAFI	Fundo Financeiro de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco
FUNAPE	Fundação de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MDHC	Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania
MPDG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
MPS	Ministério da Previdência Social
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
ONU	Organização das Nações Unidas
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PEAIPI	Plano Estadual de Atenção Integral à Pessoa Idosa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
RPPS-PE	Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores de Pernambuco
SAD	Secretaria de Administração
SAA	Secretaria de Assistência Social, Combate à Fome e Políticas sobre Drogas
SF	Senado Federal
SEE	Secretaria Estadual de Educação
SNPCF	Secretaria Nacional da Política de Cuidados e Família
TCE-PE	Tribunal de Contas do Estado de Pernambuco
SDSCJ	Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude
SDSCJPVD	Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança, Juventude e Prevenção à Violência e às Drogas
WHO	World Health Organization

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	15
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	19
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	24
1.2.1 Objetivo Geral.....	24
1.2.1 Objetivos Específicos.....	24
1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO.....	25
2.REFERENCIAL TEÓRICO.....	31
2.1 A Relação entre envelhecimento e o trabalho.....	31
2.2 Aposentadoria: campo de estudo.....	38
3.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	48
3.1 Delineamento da pesquisa.....	48
3.2 Critérios para a seleção do caso e os sujeitos estudados.....	49
3.2.1 Analista em Gestão Educacional.....	49
3.2.2 Professor(a).....	50
3.2.3 Assistente Administrativo Educacional.....	50
3.2.4 Auxiliar Administrativo Educacional.....	50
3.3 Tipologia de Pesquisa.....	51
3.4 Amostra.....	55
3.5 Coleta de Dados.....	56
3.6 Análise de Dados.....	61
4. APRESENTAÇÃO - REGRAS E NORMATIVAS.....	69
4.1Regras e Normativas para a Aposentadoria em Pernambuco.....	69
4.1.1Legislação Estadual de Pernambuco relacionada à aposentadoria dos trabalhadores da educação.....	69
4.1.2 Identificação das Leis e Normativas Estaduais de Pernambuco.....	70
4.1.3 Critérios de Elegibilidade.....	70
4.1.4 Benefícios e direitos associados à aposentadoria no âmbito estadual.....	74
4.1.5 Procedimentos e Requisitos.....	78
4.1.6 Impacto das Reformas Estaduais.....	78
4.1.7 Parâmetros Legais Estaduais.....	85
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	88
5.1 Expectativas em relação à aposentadoria.....	88
5.2 Plano de vida para fase de aposentadoria.....	91
5.3 Questões individuais.....	92
5.4 Redes de Apoio.....	93
5.5 Relacionamento Organizacional.....	95
5.6 Vivências e desafios no processo de aposentadoria.....	96
5.7 Questões Sociais.....	98
5.8 Questões Previdenciárias.....	99
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	102
REFERÊNCIAS.....	107
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	134
APÊNDICE B – Protocolo Geral da Pesquisa	136
APÊNDICE C– Roteiro para Análise dos Parâmetros Legais Vigentes sobre a Aposentadoria do Estado de Pernambuco.....	137
APÊNDICE D – Roteiro de Entrevista.....	138
ANEXO A – Requerimento Padronizado – Agência Previdenciária.....	141
ANEXO B – Checklist - Processo de Aposentadoria.....	143

1 INTRODUÇÃO

Um dos maiores avanços da humanidade foi o aumento da expectativa de vida, resultado direto da melhoria significativa nos indicadores de saúde da população em geral. Ao longo da história, os registros mostram que o desejo por uma vida longa e saudável. Afinal, quem em sã consciência não quer ter saúde e envelhecer com qualidade? Diante disso, a conexão entre saúde e longevidade, torna-se cada vez mais importante, especialmente com o aumento contínuo da expectativa de vida população global.

A palavra “longevidade”, deriva do latim *longaevus*, que significa “viver por muito tempo” (Papaléo e Kitadai, 2015, p. 50.) Essa busca pela vida longa é uma aspiração tão antiga quanto a própria humanidade, sendo discutida por teóricos da Ciência do Envelhecimento (Giacomin, 2012; Bardanachvili e Kalache, 2021; Meneguci *et al.*, 2014).

Hoje em dia, a longevidade tem se tornado cada vez mais importante, principalmente por causa dos seus benefícios para as pessoas e para a sociedade. Entre as vantagens, podemos citar: (i) Experiência e sabedoria: As pessoas envelhecidas acumulam uma vasta experiência e conhecimento ao longo de suas vidas, o que pode ser valioso para a sociedade; (ii) Contribuições sociais: Muitos idosos permanecem ativos em suas comunidades, engajando-se em atividades voluntárias ou em organizações sociais, proporciona às pessoas longevas um senso de propósito e pertencimento; (iii) Saúde e bem-estar: Graças aos avanços na medicina e tecnologia, muitos idosos desfrutam de uma saúde superior à das gerações passadas; (iv) Desenvolvimento pessoal: A longevidade abre portas para o aprendizado contínuo e o desenvolvimento pessoal o que contribui para uma melhor qualidade de vida (Hayflick, 2007).

Apesar desses benefícios, ela também traz desafios consideráveis, como: preconceito etário (ageísmo); saúde mental; sustentabilidade do sistema de previdência. Além disso, o aumento da longevidade da população é uma conquista da sociedade, mas também traz um desafio, significativo para a saúde pública: Como preservar e/ou melhorar a qualidade de vida à medida que envelhecemos? (Lima-Costa; Veras, 2003).

O envelhecimento é um processo dinâmico, progressivo, irreversível e de múltiplas causas, que faz parte da vida de todos os seres humanos (Sharkey, 1987; Kowald e Kirkwood, 1996; Kerrigan *et al.*, 2003; Spirduso, 2005). Ademais, World Health Organization, clássica o grupo etário de idosos como indivíduos com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais em países desenvolvidos e 60 (sessenta) anos ou mais nos países em desenvolvimento (Herédia; Cortelletti e Casara, 2004).

Nesse contexto, com a aposentadoria e mudanças no estilo de vida, os idosos começam a buscar o sentido da vida como uma prioridade, tendo a chance de reavaliar suas identidades e propósitos. Essa fase da vida é marcada por lutas internas, que podem se manifestar de duas maneiras: reflexão pessoal, na qual a aposentadoria proporciona tempo para introspecção, permitindo que as pessoas reavaliem suas vidas, conquistas, aspirações; e busca de propósito, em que muitos idosos buscam formas de continuar contribuindo para a sociedade, seja por meio de trabalho voluntário ou a participação em atividades comunitárias, em busca de um senso de utilidade. Em contrapartida, existem lutas externas que envolvem a maneira como a sociedade vê e trata os idosos, por meio do preconceito etário.

O ageísmo se manifesta por meio de atitudes discriminatórias que podem prejudicar a autoestima dos idosos e limitar suas oportunidades de participação ativa na sociedade. Contudo, ao chegarem à sétima década de vida, muitos idosos começam a se ver como "meia-idade" (Meiner e Yeager, 2019; Touhy e Jett, 2022). Embora, vivamos em uma sociedade que valoriza a aparência física e a juventude, esses mitos, preconceitos e estereótipos idadistas levam à desvalorização dos mais velhos. Outros pensam que os conhecimentos e a experiência dos idosos são tão obsoletos que não possuem valor contemporâneo (Burnes *et al.*, 2019). Dessa forma, os estereótipos negativos relacionados à idade são empregados para sustentar comportamentos discriminatórios, tanto implícitos quanto explícitos, que marginalizam os idosos (Palmore; Branch e Harris, 2005).

O ageísmo representa um preconceito ou discriminação, seja contra ou a favor de um grupo etário. Isso pode ser prejudicial para indivíduos com base em sua idade, sendo frequentemente direcionado as pessoas idosas (Palmore, 1999).

França *et al.*, (2017) entendem que o ageísmo é um preconceito silencioso que afeta as pessoas em vários contextos, incluindo o mercado de trabalho. Frequentemente, os idosos são percebidos como incapazes ou menos produtivos, o que pode resultar em sua exclusão de oportunidades de emprego e crescimento profissional.

O ageísmo também é conhecido como idadismo ou etarismo é um conceito introduzido por Butler, em 1969, refere-se ao “preconceito por um grupo de idade” (Mozzato, 2022). Essa percepção negativa pode afetar sua autoestima e motivação, resultando em um ciclo de autocritica e insegurança, em que pessoas idosas são frequentemente marginalizadas devido a estereótipos negativos associados à sua idade. Por outro lado, o idadismo diz respeito a estereótipos (como pensamos), preconceitos (como sentimos) e discriminação (como agimos) baseados na idade, direcionados tanto a outras pessoas quanto a si mesmo (WHO, 2021).

A discriminação por idade tem se tornado um fator bastante comum nos dias atuais e legitima a separação e o conflito existente entre gerações, bem como, reduz recursos e oportunidades que poderiam ser disponibilizadas para com os sujeitos mais velhos (Silva e Helal, 2017). Dessa forma, o preconceito etário é um grande empecilho que marginaliza os mais velhos e distorce a percepção sobre suas habilidades e contribuições. A inclusão social dos idosos deve ser uma prioridade, o que implica em criar oportunidades para que eles se envolvam ativamente na sociedade, compartilhando suas vivências e saberes. É preciso garantir um envelhecimento digno por meio de políticas, instituições e marcos jurídicos sólidos, que garantam a realização dos direitos, com o máximo nível de qualidade de vida possível para as pessoas idosas, suas famílias e comunidades, fortalecendo as relações intergeracionais.

Em 2022, a Organização das Nações Unidas (ONU) registrou a existência de 771 milhões de pessoas com 65(sessenta e cinco) anos ou mais, número que representa um aumento considerável em relação a 1980, quando a população idosa global era de 258 milhões. Esse dado indica que, em pouco mais de quatro décadas, o contingente de idosos triplicou. As projeções da ONU apontam que essa tendência de crescimento deverá continuar, com uma redução significativa nas taxas de mortalidade. Estima-se que, até 2030, haverá aproximadamente 994 milhões de idosos, alcançando a marca de 1,6 bilhão em 2050, quando a expectativa de vida média global deverá atingir 77,2 anos (ONU, 2022). Esse fenômeno demográfico, porém, não ocorre de forma uniforme nem depende apenas de fatores biológicos. O processo de envelhecimento populacional está intrinsecamente associado a circunstâncias socioeconômicas, posição de classe e a uma complexa interação de fatores psicológicos, culturais e genético-biológicos (Teixeira, 2017, p. 32).

No Brasil, mais de 32 milhões de pessoas têm 60 (sessenta) anos ou mais, o que corresponde a 15,8% da população total. No entanto, houve um crescimento significativo no grupo etário acima de 65 anos, que corresponde a 10,9% (dez vírgula nove por cento) da população total (MDHC, 2023). O aumento da população idosa destaca a necessidade de adotar políticas públicas que garantam direitos e condições dignas para esse grupo, incluindo assistência à saúde e apoio social. Por outro lado, a partir de 2040, haverá uma redução na população, incluindo a força de trabalho, que será composta, principalmente, por pessoas com mais de 45 (quarenta e cinco) anos (Silva, 2023; IBGE, 2021). Segundo o Ministério da Saúde, até 2050, aproximadamente 30% da população da brasileira será composta por idosos (Brasil, 2022). Em, 2060, esse grupo etário deverá corresponder a 25,49% da população brasileira, com uma expectativa de vida de 81(oitenta e um) anos (Silva, 2023).

Essa alteração demográfica é consequência do envelhecimento da população, um fenômeno em andamento devido ao crescimento da expectativa de vida e à redução das taxas de natalidade. O Governo de Pernambuco, por intermédio da SAD e FUNAPE, instituições públicas, divulgou um estudo atuarial que o número de aposentados aumentou de 76.114 (setenta e seis mil cento e quatorze) em 2022 para 77.654 (setenta e sete mil seiscentos e cinquenta e quatro) em 2023 (SAD 2022; FUNAPE, 2022, 2023). O crescimento do número de inativos no estado está relacionado aos altos níveis de satisfação, bem-estar, controle pessoal, melhor saúde, autonomia física e mental. Nesse contexto, a área de recursos humanos das instituições públicas precisam se preparar para atender às necessidades de retenção, empregabilidade e manutenção da capacidade produtiva dos funcionários mais idosos.

Segundo projeções da SDSCJPVD (2023), apontam para um aumento progressivo na proporção de idosos em Pernambuco. Os dados indicam uma evolução contínua: de 7,31% (2010) e 9,08% (2020), para estimativas de 12,19% em 2030, 16,28% em 2040, 21,01% em 2050 e 24,95% em 2060. Tais índices evidenciam a urgência de adequação das políticas públicas ao rápido envelhecimento populacional. As transformações no mundo do trabalho e os impactos das sucessivas reformas previdenciárias têm imposto novos desafios aos profissionais da educação no Brasil. Este cenário exige uma ressignificação do envelhecimento e da aposentadoria, evidenciando que a sustentabilidade do sistema previdenciário depende de um equilíbrio entre a solvência financeira e a capacidade de atender às demandas sociais emergentes. Assim, o debate sobre a reforma da previdência torna-se indissociável das estratégias de longo prazo para a proteção social do docente.

Por fim, compreender os desafios da aposentadoria para os profissionais da educação em Pernambuco exige uma análise criteriosa das variáveis internas e externas que moldam suas trajetórias. Identificar essas particularidades é o primeiro passo para formular políticas públicas eficazes, que assegurem uma transição digna e gratificante. Tal abordagem não apenas valoriza a educação básica, mas também fortalece o compromisso com uma sociedade mais justa e solidária. A investigação das experiências de aposentadoria no cenário educacional pernambucano revela a necessidade de alinhar expectativas individuais às condições estruturais do estado. O desenvolvimento de estratégias de suporte na transição para a inatividade é essencial para mitigar vulnerabilidades e reconhecer o legado dos docentes. Ao priorizar soluções que garantam o bem-estar pós-carreira, promove-se o fortalecimento da seguridade social e a valorização do capital humano na educação.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O envelhecimento da população tem se tornado um grande desafio para a sociedade, especialmente nas últimas décadas, particularmente nos países considerados em desenvolvimento, vem acompanhado de transformações significativas nas estruturas e funções familiares, nos padrões de trabalho e migração. Isso ocorre porque, de certa forma, devido as políticas sociais implementadas têm demonstrado certa eficácia em melhorar as condições de vida da população idosa. Em contrapartida, a urbanização, a migração de jovens em busca de emprego nas cidades, a redução no tamanho das famílias e o aumento da participação feminina no mercado de trabalho formal resultam em uma diminuição do número de pessoas disponíveis para cuidar dos mais velhos quando necessário (WHO, 2005).

Nos países com avanços recentes nos indicadores socioeconômicos, a melhoria das condições de vida favoreceu prioritariamente as camadas mais jovens, impactando a redução das taxas de natalidade e de morbimortalidade. Esse fenômeno resultou em uma rápida transição demográfica, com o aumento expressivo da população idosa (Herédia; Ferla; De Lorenzi, 2007). Trata-se de uma temática multidimensional e ambivalente, permeada por contradições e diversidades (Zanelli; Silva; Soares, 2010). Esse cenário converge com um período de transformações estruturais nas organizações e nas carreiras, exacerbando a insegurança nos sistemas de seguridade social (Wang; Shultz, 2010).

A transição da vida profissional para a aposentadoria traz várias mudanças significativas, o que, por sua vez, reflete a reestruturação da identidade. Como resultado, a aposentadoria geralmente traz perdas de estratégias, em razão do afastamento de comportamentos habituais, previamente organizados e reconhecidos pelas pessoas, além de perdas de poder e reconhecimento, bem como da identidade socioprofissional, isto é, da profissão e dos relacionamentos (Santos, 1990).

Apesar dessas transformações, as vivências relacionadas ao trabalho na maturidade e à aposentadoria, acompanhando as alterações do dia a dia, incluindo a percepção da aposentadoria como um processo de ajuste, concentram-se na trajetória pessoal do indivíduo, fundamentada na visão mantida em torno desse período, a concretização da transição e a adaptação após a aposentadoria (Antunes; Boehs e Costa, 2021; Antunes, 2020). A aposentadoria pode causar um impacto significativo no contexto global da vida, pois o fim das relações de trabalho gera mais do que um simples término de carreira ou afastamento de um emprego. É comum que pessoas aposentadas tenham dificuldade em encontrar novas atividades produtivas que lhes deem sentido pessoal e social (Soares; Costa, 2011).

No Brasil, a aposentadoria tem se tornado cada vez mais comum, pois, anteriormente, os trabalhadores não chegavam a viver o suficiente para desfrutar desse direito (Wang; Olson e Shultz, 2012). O país tem experimentado um crescimento na expectativa de vida, que era de 73 (setenta e três) anos em 2009, e que em 2050 poderá chegar a 81 (oitenta e um) anos. A aposentadoria passou a ser um assunto amplamente discutido, especialmente em relação ao (des)equilíbrio do sistema previdenciário brasileiro, às regras e ao planejamento para a aposentadoria nas esferas pública e privada (Lima, 2017).

A aposentadoria pode ser vista como um processo de longo prazo, destacando aspectos relacionados à preparação prévia, ao momento da decisão de se desligar do trabalho, à magnitude das mudanças ocorridas e aos recursos disponíveis para lidar com essas mudanças (Wang e Shi, 2014). Além disso, há uma realidade palpável em que o indivíduo toma consciência da proximidade do período de inativação em suas vidas ao observar as experiências de pessoas de seu círculo relacional imediato, cônjuges, amigos e colegas de trabalho. Isso evidencia a falta de reflexão prévia ao longo da vida sobre esse período (Silva *et al.*, 2017; Antunes, Soares e Moré, 2018; Ribeiro, 2019; Ribeiro e Silva, 2020). Sabe-se que a experiência de aposentadoria é influenciada por fatores de macro, micro e meso, afetando os âmbitos pessoal, laboral, organizacional, familiar e socioeconômico (França *et al.*, 2013; Wang e Shultz, 2010).

O tema discutido está ligado à compreensão das faixas etárias como uma forma de classificar o indivíduo no contexto social (Lopes, 2000). A autora argumenta que cada faixa etária possui características específicas que influenciam o desenvolvimento e a socialização das pessoas. Mas, há outros motivos no processo de aposentadoria, que inclui se aposentar ou continuar trabalhando, mudar de carreira ou até iniciar um novo trabalho após a aposentadoria (Antunes; Boehs e Costa, 2021).

A aposentadoria configura-se como um significativo desafio que os pesquisadores têm enfrentado, pois o assunto congrega diversas configurações, possibilidades e arranjos que se desdobram em experiências cada vez mais multifacetadas. O momento da aposentadoria representa ainda o rompimento ou o início da desvinculação com o mundo do trabalho, podendo gerar sentimentos ambíguos de liberdade e de sofrimento (Szinovacz, 2003; 2013).

O significado da aposentadoria para os trabalhadores da educação em Pernambuco é moldado por diversos fatores internos e externos. Esses fatores podem ser classificados em categorias que englobam elementos pessoais, profissionais e sociais. Os fatores internos compreendem as expectativas pessoais, em que a percepção sobre a aposentadoria varia entre a visão de descanso e a ansiedade pela incerteza financeira (França *et al.*, 2013).

Somam-se a isso a saúde física e mental, especialmente o desgaste emocional docente que pode antecipar a saída do mercado (Meneguci *et al.*, 2014), e a preparação financeira, fator crucial para a viabilidade da transição (Wang; Shultz, 2010). Por outro lado, os fatores externos em Pernambuco incluem a legislação previdenciária e os novos requisitos de aposentadoria pós-Reforma de 2019, que alteraram as regras de idade e tempo de contribuição (Giacomin, 2012). Adicionalmente, as condições de trabalho no ambiente escolar e o suporte social/familiar desempenham papéis significativos na decisão e na qualidade da vivência pós-carreira (Herédia; Cortelletti; Casara, 2004).

Diante disso, a compreensão desses fatores é determinante para mensurar os impactos da aposentadoria na subjetividade dos indivíduos. Observa-se uma mudança de paradigma: a jubilação deixa de ser percebida como o encerramento definitivo da vida laboral para ser ressignificada como um processo dinâmico. Essa transição abre espaço para a assunção de novos papéis, a reavaliação de trajetórias e a busca por oportunidades que privilegiam a realização pessoal e o autoconhecimento (Luna *et al.*, 2020). Há uma enorme distância entre planejar e agir, entre o querer e o fazer, diferentes esferas que exigem habilidades distintas, ambas necessárias para uma boa adaptação à aposentadoria (Xavier *et al.*, 2017).

No cenário do serviço público brasileiro, a aposentadoria configura-se como um tema central, frequentemente articulado a programas de preparação e orientação para a inatividade (Pazzim; Marin, 2016). Diante de uma média de idade de jubilação historicamente baixa no país, a legislação permite ao servidor a continuidade do vínculo com a instituição de origem mesmo após cumprir os requisitos legais (Pereira de Souza; França, 2020; França *et al.*, 2013). Ao atingir os critérios de idade e tempo de contribuição, o servidor depara-se com uma escolha estratégica: a passagem para a reserva remunerada ou a permanência em atividade mediante o recebimento do abono de permanência.

Com a promulgação da EC n. 41, de 2003, o abono de permanência passou a ser um benefício financeiro estabelecido no § 19 do art. 40 da CF/1988 (Brasil, 1988). Esse benefício é concedido ao servidor público que atende aos requisitos para aposentadoria, conforme estabelecido no § 1º, III, *a*, do art. 40 da Constituição Federal, o servidor que preenche os requisitos pode optar por permanecer em atividade (Brasil, 1988). O incentivo à permanência do servidor em atividade, no que tange à imunidade previdenciária, ocorria por meio da dispensa do pagamento da contribuição. Assim, o servidor era incentivado a continuar em atividade ao receber, do erário, uma verba remuneratória equivalente à sua contribuição previdenciária (Nóbrega; Benedito, 2023).

Isto quer dizer que o servidor público permanece contribuindo para o RPPS do qual é segurado, não havendo lacuna contributiva em seu período laborativo. O abono de permanência corresponde ao valor da contribuição previdenciária do servidor público e será concedido até que ele opte por se aposentar ou atinja a idade de 75 (setenta e cinco anos) anos para aposentadoria compulsória (Brasil, 2019). Desse modo, o abono de permanência é custeado pelo governo dos entes federativos como um estímulo para que os servidores permaneçam em atividade, mesmo tendo a possibilidade de aposentadoria (Nóbrega; Benedito, 2023; Alencar, 2019; Amado, 2015; Campos, 2010). O abono de permanência proporciona um benefício mútuo. Ao servidor, oferece um estímulo financeiro equivalente ao valor de sua contribuição previdenciária, incentivando a continuidade no serviço ativo. Para o ente federado, a medida é estratégica: além de postergar o pagamento dos proventos de aposentadoria, evita a imediata elevação de custos com a reposição de pessoal e a vacância do cargo. Em Pernambuco, conforme as diretrizes da FUNAPE (2022), o requisito para a concessão baseia-se no tempo mínimo de contribuição de 30 anos para homens e 25 anos para mulheres.

O direito ao abono de permanência para os servidores públicos estaduais, em Pernambuco está regulamentado pela Lei Complementar Nº 56, de 30 de dezembro de 2003, como preceitua o artigo 2º, a esse respeito:

O segurado, em atividade, do Sistema de Previdência Social dos Servidores do Estado de Pernambuco, de que trata a Lei Complementar Estadual nº 28/2000, que tenha completado as exigências para a aposentadoria voluntária na forma prevista no § 1º, III, "a" do artigo 40 da Constituição Federal e no artigo 2º, I, II e III da Emenda Constitucional que trata da reforma geral da previdência, e que opte em permanecer em atividade, fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para a aposentadoria compulsória, na forma prevista na Constituição Federal (Pernambuco, 2003).

Vale ressaltar que, embora perceba o benefício, o servidor mantém sua contribuição regular ao Regime Próprio de Previdência Social (RPPS). Para fazer jus ao abono, o agente público deve ter implementado todos os requisitos para a aposentadoria voluntária e optado por permanecer em atividade até, no máximo, a idade limite para a aposentadoria compulsória. A Lei Complementar Nº 56/2003 estabelece que, uma vez aprovado o pedido de abono de permanência, este pode ser retroativo à data em que os requisitos para aposentadoria foram atendidos, respeitando a prescrição legal. A decisão de se aposentar pode ser estudada a partir de muitas variáveis, tanto da dimensão objetiva quanto subjetiva (Jex e Grosh, 2013), de acordo com o modelo teórico adotado, considerando os três níveis (micro, meso e macro) de análise.

Portanto, as vivências e desafios do processo de aposentadoria do servidor público estadual em Pernambuco devem ser considerados de forma diferenciada, visando à continuidade da vida com qualidade nos anos futuros. Contudo, as ações políticas, práticas e procedimentos da gestão pública precisam ser reavaliados e questionados para se adequar a essas características e à diversidade da força de trabalho (Abrucio, 2005).

O locus desta pesquisa é a Secretaria Estadual de Educação de Pernambuco (SEE/PE), órgão da Administração Direta sediado no Recife, cuja atuação é estratégica e transversal a diversos setores da sociedade. A escolha dessa instituição justifica-se pela ausência de um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) formal, somada ao expressivo contingente de servidores nela lotados. Tal cenário oferece uma oportunidade estratégica para suprir lacunas na gestão de pessoas e alinhar-se às metas da FUNAPE, que visa consolidar uma cultura organizacional mais humanizada e sustentável. O estudo foca nos servidores ocupantes dos cargos de Analista em Gestão Educacional, Professor(a), Assistente e Auxiliar Administrativo Educacional.

O recorte amostral compreende profissionais que estiveram em gozo de abono de permanência nos últimos cinco anos antecedentes à aposentadoria. Partindo da premissa de que o sentido da aposentadoria é um construto complexo, esta pesquisa busca responder à seguinte questão: **Como se configuram as experiências, expectativas e desafios enfrentados pelos trabalhadores da educação em Pernambuco durante o processo de transição para a inatividade em uma instituição pública?**

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.2.1 Objetivo geral

Investigar as vivências, expectativas e desafios enfrentados pelos profissionais da educação que optaram pelo abono de permanência, durante o processo de aposentadoria em uma instituição pública de Pernambuco.

1.2.2 Objetivos específicos

Para atingir o objetivo geral do estudo, os seguintes objetivos específicos são apresentados:

- A.** Aprofundar o entendimento do marco normativo que regula a aposentadoria e a adesão do abono de permanência para os profissionais da educação pública no estado de Pernambuco.
- B.** Investigar as experiências, percepções e desafios dos trabalhadores da educação em Pernambuco, durante o processo de aposentadoria em uma instituição pública, considerando as condições institucionais e os impactos na vida pessoal e profissional.
- C.** Examinar as múltiplas dimensões que afetam o processo da aposentadoria dos trabalhadores de educação, considerando o abono de permanência na carreira dos profissionais da educação.

1.3 JUSTIFICATIVA DO ESTUDO

O envelhecimento populacional é uma tendência global da atualidade. Enquanto os países desenvolvidos convivem há décadas com o expressivo crescimento da população idosa, nas nações em desenvolvimento — como o Brasil — o fenômeno ocorre de forma mais recente e acelerada. Nos últimos cinquenta anos, a expectativa de vida do brasileiro aumentou significativamente, passando de 48 para 80 anos (Rougemont, 2012). Dados do Censo de 2010, já apontavam que a população idosa no país ultrapassava os 20 milhões de pessoas, correspondendo a 10,8% do total de habitantes (IBGE, 2011). Esse percentual, à época, já sinalizava uma significativa transição demográfica, projetando um futuro em que os idosos constituiriam uma parcela cada vez mais expressiva e estruturante da sociedade brasileira.

De acordo com o IBGE (2019), no período entre 1940 e 2019, a expectativa de vida ao nascer no Brasil teve um incremento de 31,1 anos, evoluindo de 45,5 para 76,6 anos. Esse avanço extraordinário, que praticamente dobrou a longevidade média no país, é um dos principais pilares das mudanças demográficas em curso. Em 2021, a expectativa média de vida no Brasil situava-se em 77 (setenta e sete) anos.

No entanto, o cenário demográfico de 2022 revelou um acelerado envelhecimento populacional: o contingente de idosos atingiu 32 milhões de pessoas, o que representa 15,8% de uma população total de 203 milhões (MDHC, 2023). Já em 2023, os indicadores de longevidade mostraram recuperação pós-pandemia, com a expectativa de vida atingindo 76,4 (setenta e seis vírgula quatro) anos, superando os índices registrados nos anos imediatamente anteriores (IBGE, 2023). Esse aumento significativo de pessoas idosas reflete melhorias nas condições de saúde, saneamento e redução da mortalidade infantil.

Segundo a PNAD de 2022, (IBGE, 2022), em uma década — entre 2012 e 2022 — a participação das pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais na população brasileira cresceu de 11,3% (onze vírgula três por cento) para 15,1% (quinze vírgula um por cento). Esse aumento de quase quatro pontos percentuais em tão pouco tempo evidencia a rapidez com que a estrutura etária do país está se transformando. O IBGE (2022) detalha que os "idosos mais jovens" (entre 60 e 79 anos) são 13% dos brasileiros, concentrando-se majoritariamente entre 60 e 64 anos. Em contrapartida, os com 80 anos ou mais, que somam 2,2%, constituem o grupo de crescimento relativo mais rápido no país. A Secretaria Nacional da Política de Cuidados e Família (SNPCF), em sua Nota Informativa Nº 5/2023, examina a relação entre o envelhecimento populacional e o direito ao cuidado, posicionando-o como um pilar essencial para a qualidade de vida na velhice.

O documento enfatiza a necessidade de salvaguardar os direitos fundamentais da pessoa idosa e assegurar seu acesso a uma assistência integral. A fim de investigar essa questão de forma abrangente, a presente pesquisa estrutura-se em eixos que percorrem desde a qualidade de vida e os impactos da aposentadoria no núcleo familiar até temas críticos como o *ageismo*, as crises de identidade e a gestão da idade nas organizações. Essa abordagem evidencia um esforço em compreender o afastamento do mercado de trabalho não apenas como uma transição financeira, mas como um fenômeno social complexo, que envolve a ressignificação do valor pessoal, a saúde física e as novas configurações das trajetórias de carreira dos profissionais mais velhos. Os estudos compilados aprofundam essa perspectiva, revelando que a transição para a inatividade é marcada por uma dualidade: envolve perdas significativas — como os efeitos do preconceito etário —, mas também abre possibilidades de renovação.

Diante disso, destaca-se a importância de programas estruturados de preparação para a aposentadoria. Ademais, a literatura aponta que o envelhecimento no ambiente corporativo impõe desafios à gestão da idade, exigindo que as organizações repensem as trajetórias de carreira e formas de retorno pós-aposentadoria, como meios de preservar o propósito e a inserção social do indivíduo. As transformações demográficas das últimas décadas impulsionaram um avanço significativo na produção científica sobre a aposentadoria, tanto em escala nacional quanto internacional (Szinovacz, 2013; Macêdo; Bendassolli e Torres, 2017; Helal; Nóbrega, 2019). Apesar desse crescimento, o envelhecimento da força de trabalho ainda revela lacunas teóricas e desafios práticos que demandam investigação. Esse cenário é particularmente crítico no setor educacional, onde as vivências dos profissionais carecem de discussões que articulem as exigências da carreira com os impactos subjetivos da transição para a inatividade. A escassez de investigações empíricas limita a compreensão das complexas dinâmicas do mercado de trabalho, o que compromete o delineamento de estratégias eficazes voltadas às demandas desse estrato populacional. Observa-se que a literatura predominante privilegia indicadores demográficos de caráter macroestrutural, negligenciando as particularidades subjetivas, as experiências e as percepções individuais de quem vivencia essa transição (Souza; Matias; Brêtas, 2010; Gomes; Pamplona, 2015).

Consequentemente, a ausência de uma base científica robusta impõe barreiras à formulação de políticas que fomentem a permanência do idoso na força de trabalho. Tais intervenções, frequentemente fundamentadas em diagnósticos anacrônicos, tendem a gerar soluções ineficazes ou descontextualizadas da realidade contemporânea (Souza; Theodoro; Gomes, 2021; Nogueira *et al.*, 2015). Esse descompasso entre as evidências disponíveis e as ações propostas perpetua um ciclo de ineficácia, no qual os idosos continuam a enfrentar os

mesmos obstáculos — como o *ageismo* e a falta de adaptação dos ambientes laborais — sem que surjam respostas institucionais adequadas e baseadas em dados atualizados sobre suas necessidades e potencialidades. O envelhecimento não é um fenômeno homogêneo. “Cada pessoa vivência esta fase da vida de forma diferente, considerando sua história particular e todos os aspectos estruturais relacionados à vida dela: classe social, gênero, etnia” (Uchôa; Firmo e Lima-Costa, 2002, p. 14).

A falta de estudos que relacionem diretamente a experiência dos trabalhadores mais velhos com indicadores econômicos dificulta a habilidade dos formuladores de políticas em compreender o efeito desse fenômeno na economia (Camarano e Fernandes, 2018; Giordani; Cinelli e Nickel, 2018; Costa *et al.*, 2016). Sem essa evidência empírica sólida, os gestores públicos permanecem à deriva, sem poder quantificar os benefícios potenciais — como o aumento da produtividade, a redução de custos previdenciários ou o estímulo ao consumo — que uma força de trabalho madura e integrada poderia trazer à sociedade como um todo.

Esse estudo torna-se cada vez mais relevante, à medida que instituições, incluindo a rede pública de educação em Pernambuco, são desafiadas a adaptar suas políticas e práticas para integrar e valorizar efetivamente trabalhadores mais velhos. Apostar em estratégias inclusivas, que promovam o respeito à diversidade geracional e o aproveitamento da experiência acumulada, pode transformar o envelhecimento em um diferencial positivo para o ambiente organizacional, fortalecendo o capital humano e melhorando a qualidade do trabalho educativo. Essa reinvenção demanda ações concretas de formação, flexibilização de condições e combate ao etarismo, valorizando o potencial e as contribuições dos profissionais ao longo de toda a carreira. Em contrapartida, a presença de profissionais aposentados resulta na falta de estudos que auxiliem na compreensão e integração das contribuições teóricas no campo da Administração e outras ciências em relação aos fenômenos de envelhecimento, ageísmo, idadismo ou etarismo até a aposentadoria. Isso limita a geração de novos conhecimentos e a atualização de autores que abordam o tema, tais como: Alves (2016); Carmo; Medeiros e Loebel (2015); Silva (2023); Helal; Nóbrega e Lima (2017); França; Seidl e Murta (2019); Hanashiro e Pereira (2020). A aposentadoria tem ocupado um espaço periférico na literatura de Administração em comparação a campos como Economia, Psicologia, Direito e Gerontologia, que historicamente lideram o debate (Feldman, 1994; Wang; Shultz, 2010). A área de Administração que é um campo estratégico para criar soluções inovadoras e integradas que atendam às necessidades de uma força de trabalho em mudança, equilibrando a eficiência organizacional com a qualidade de vida dos funcionários.

Envolve o desenvolvimento de estratégias para unir diversas gerações no local de trabalho, incentivando a cooperação e a troca de saberes entre profissionais mais jovens e os mais experientes. A Administração se concentra no aspecto organizacional, abordando a necessidade de planejar a força de trabalho em função do seu envelhecimento e dos impactos na produtividade das empresas. Isso inclui o planejamento da sucessão, os benefícios relacionados à aposentadoria e ao planejamento financeiro, o recrutamento para a reintegração dos mais velhos ao mercado de trabalho, os estágios de desenvolvimento de carreira, a questão geracional e a transferência de conhecimento. A Administração busca integrar as questões relacionadas à aposentadoria à estratégia organizacional (Helal; Nobrega e Lima, 2017; Rau; e Adams, 2013).

O estudo defende a importância de entender a aposentadoria sob uma perspectiva multidimensional e, sobretudo, enfatiza a necessidade de um papel mais ativo da Gestão de Pessoas (Helal; Nóbrega e Lima, 2017; Carvalho, 2009). Isso implica que a gestão de pessoas em instituições públicas deve atuar não apenas na parte burocrática e legal da aposentadoria, mas também na preparação dos servidores para essa fase da vida, considerando seus desafios emocionais, sociais e profissionais, contribuindo para uma transição mais saudável, adequada e sustentável. Desse modo, busca analisar o processo de transição para a inatividade dos profissionais da educação sob uma perspectiva integrada. Propõe-se o exame das múltiplas dimensões que se interconectam nesse fenômeno — incluindo fatores pessoais, trajetórias profissionais, dinâmicas institucionais e contextos sociais — em conformidade com os modelos multidimensionais de análise da aposentadoria.

A análise teórica do estudo evidencia que a garantia do direito ao cuidado e da qualidade de vida na velhice está intrinsecamente vinculada à forma como a sociedade e as famílias ressignificam os papéis sociais dos idosos, em um cenário de profundas transformações no mundo do trabalho. A literatura evidencia a multidimensionalidade do envelhecimento, conectando aspectos subjetivos — como a identidade e o sentido do trabalho — a fatores estruturais. Destaca-se ainda que a saída do mercado produtivo pode acarretar estigmas, exigindo que o planejamento para a aposentadoria transcenda a dimensão financeira para abranger o bem-estar psicossocial e a manutenção dos vínculos familiares.

A relevância deste estudo para as instituições públicas reside na necessidade premente de compreender os processos de sucessão e desligamento dos servidores. O impacto organizacional dessa transição transcende a vacância de cargos, atingindo diretamente a preservação do capital intelectual e a gestão do conhecimento tácito acumulado.

O estudo investiga os desafios inerentes ao processo de aposentadoria dos servidores públicos da educação no estado de Pernambuco. Compreende-se que a transição desses profissionais para a inatividade não se restringe a decisões de cunho individual ou técnico-profissional; ela é atravessada por dimensões históricas e conceituais que moldam suas expectativas e trajetórias. Tais variáveis repercutem diretamente na qualidade de vida e no bem-estar dos servidores, ratificando a urgência de uma análise multidimensional que contemple a complexidade dos fatores que condicionam o encerramento do ciclo laboral. Entretanto, o estudo oferece contribuições teóricas e aplicáveis a leitores e profissionais de diversas áreas, com destaque para o serviço público estadual. Inclusive os resultados podem subsidiar o aperfeiçoamento de políticas e práticas de gestão de pessoas, sendo especialmente relevantes tanto para gestores públicos que lidam com o fenômeno da aposentadoria em sua totalidade, quanto para os servidores em fase de transição. Compreender essa dinâmica é vital para acolher o profissional da educação que se vê entre o desejo de manter sua produtividade e a necessidade de permanecer no mercado de trabalho.

Esta dissertação investiga de forma inovadora as intersecções entre trabalho, vivências e os desafios da aposentadoria. A originalidade da abordagem e a estrutura do trabalho busca proporcionar ao leitor uma compreensão integrada desses temas e de seus significados. O estudo estrutura-se em três eixos fundamentais: (i) Vivências e desafios na aposentadoria: o afastamento do mercado de trabalho é examinado como um processo complexo e multifacetado, cujas implicações variam conforme o planejamento prévio, as condições de saúde, a rede de apoio social e as expectativas individuais; (ii) A interface entre aposentadoria e dinâmica familiar: A interface entre aposentadoria e dinâmica familiar investiga os reflexos dessa transição nos arranjos domésticos e nas relações interpessoais, observando como a saída do mercado de trabalho e a redefinição de papéis sociais afetam os vínculos afetivos, a divisão de tarefas e a autoridade dentro do núcleo familiar. Busca compreender a reconfiguração da identidade profissional do idoso reverbera em sua posição e função no ambiente doméstico, gerando tanto conflitos quanto novas formas de coexistência e apoio mútuo.

A pesquisa ancora-se em um arcabouço teórico que dialoga com correntes contemporâneas, sistematizado no Quadro 1 – “Reflexões teórico-científicas” – que reúne os principais autores que discutem o envelhecimento e a aposentadoria no contexto atual. Tal sistematização não apenas fundamenta a investigação, mas também explicita as conexões e os debates entre esses diferentes eixos teóricos, fornecendo a base necessária para analisar as intersecções entre trabalho, vivência e aposentadoria propostas nesta dissertação.

Quadro 1 - Reflexões Teórico-Científicas

Autores	Teorias Contemporâneas
Alvarenga <i>et al.</i> (2009); Bressan <i>et al.</i> (2013).	A qualidade de vida do sujeito aposentado
Antunes; Soares; Silva (2013).	A relação entre aposentadoria e o ambiente familiar
Camboim <i>et al.</i> (2011); França, (2012).	Crises de identidade, valor e propósito após a saída do mercado de trabalho.
Barbosa; Traesel (2013).	Reflexão e planejamento associados à aposentadoria.
França; Menezes; Siqueira (2012); Fasbender <i>et al</i> (2016)	Decisões sobre o trabalho pós-aposentadoria
Fernandes; Marra e Lara (2016) ; Parizotto e Sartori (2015); Carlos, <i>et al.</i> (1999); Bertocini (2002).	A relação entre aposentadoria, trabalho e identidade.
Bitencourt <i>et al.</i> (2011); Bulla e Kaefer (2003).	O sentido do trabalho no processo de aposentadoria
Palmore (2001, 2015).	Ageísmo. Impacto nas relações sociais dentro da família.
Camargo e Reis (2008).	A relação entre aposentadoria, salário e o mercado de trabalho.
Colussi <i>et al.</i> (2014); Félix e Catão, (2013).	Envelhecimento.
França e Vaughan,(2008).	Às atitudes durante a transição.
França (2009).	Às influências sociais na decisão de aposentadoria.
Muniz (1996) ; Pazzim e Marin(2016).	Programa de preparação de aposentadoria.
França <i>et al.</i> (2013); Macêdo; Bendassolli e Torres (2017); Bendassolli (2006).	O processo de decisão.
Lopes (2000); Prado; Sayd, 2006.	À relação entre a idade como critério de afastamento do trabalho/produção e a entrada para a inatividade remunerada.
Lopes (2000).	Às categorias etárias: estigmas físicos e propriedades biológicas como gênero e idade, dos indivíduos no espaço social.
Haddad (1986);Hareven (2015);Debert (2000).	Às representações sobre a velhice, a posição social e seus significados socialmente e culturalmente.
Helal e Pozzer (2024).	O etarismo no setor público.
Lima-Costa e Veras (2003).	O envelhecimento ambiente organizacional.
Palmore (1999).	A discriminação etária.
Cepellos e Tonelli (2017).	A gestão da idade.
França <i>et al.</i> (2017).	Preconceito etário
Tonelli; Vanholder e Himmelfarb (2020).	A percepção e a trajetória da carreira de profissionais mais velhos.
Barros (2011); Ziger; Filippim e Beltrame (2017).	Os desafios decorrentes da força de trabalho.
Marques e Euzéby (2009).	A aposentadoria e sua relação com a previdência
Jogaib e Muniz (2015).	O retorno ao trabalho depois da aposentadoria.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, é apresentado o arcabouço teórico que sustentará o desenvolvimento da pesquisa. A discussão estrutura-se em dois tópicos que serão discutidos: A relação entre envelhecimento e o trabalho; e a Aposentadoria: Campo de estudo.

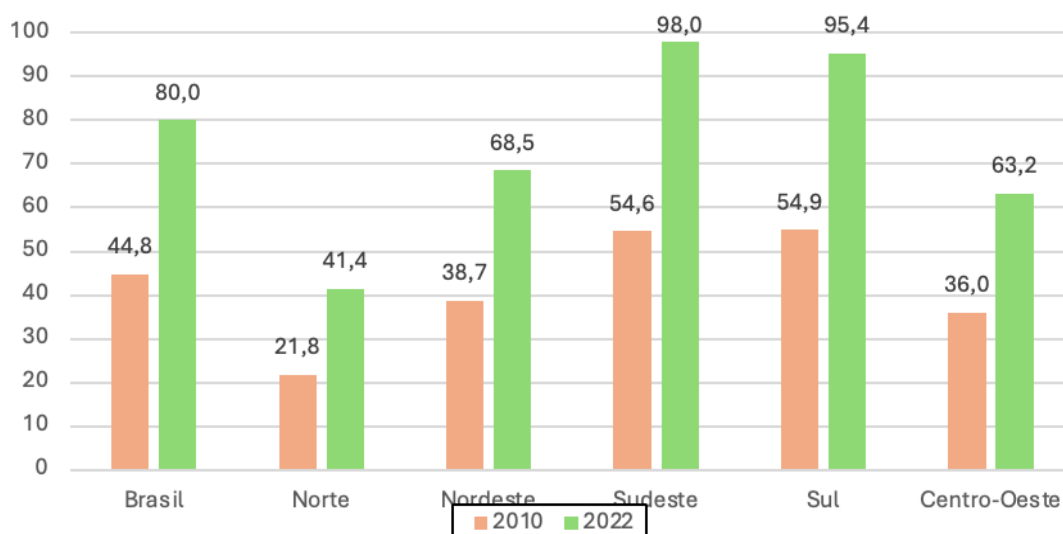
2.1 A RELAÇÃO ENTRE ENVELHECIMENTO E O TRABALHO

O envelhecimento populacional é um fenômeno global que redefine as pirâmides demográficas, manifestando-se tanto em nações desenvolvidas quanto em desenvolvimento. Considerado um marco histórico, esse cenário exige novas posturas do Estado e da sociedade civil para enfrentar os desafios da transição demográfica (Paiva, 2012). Sob a perspectiva biológica, o envelhecer caracteriza-se como um processo contínuo, ativo e irreversível, que amplia a vulnerabilidade do organismo a agressões dos meios interno e externo (Barsano; Barbosa e Gonçalves, 2014). O aumento do número de idosos, tanto em termos absolutos quanto relativos, não é visto como uma surpresa ou um resultado inesperado do progresso global. Em vez disso, é considerado o aspecto mais evidente da melhoria das condições de vida. Isso, naturalmente, vem acompanhado de esforços para garantir a integração gradual e equilibrada dos idosos na sociedade, permitindo que eles continuem contribuindo para o processo de desenvolvimento.

O envelhecimento é definido como um conjunto de alterações físicas progressivas que interferem no organismo, traduzindo-se em diminuição da plasticidade corporal, aumento da vulnerabilidade, acumulação de perdas evolutivas e aumento da probabilidade da morte (Farinatti, 2008; Neri, 2001). O envelhecimento não acontece de repente; ele é um processo gradual e contínuo, mudando a forma como o corpo funciona desde a juventude até a velhice.

No Brasil, o índice de envelhecimento é um indicador demográfico estratégico que relaciona dois grupos etários extremos: a população idosa (60 anos ou mais) e a população jovem (0 a 14 anos). Esse índice é fundamental para a compreensão das transformações na estrutura populacional do país. De acordo com o Censo/IBGE(2022), o Brasil registrou uma taxa de 80 (oitenta) idosos para cada 100 (cem) crianças (Agência Brasil, 2023), evidenciando que a proporção da terceira idade cresce aceleradamente, enquanto a base da pirâmide reduz sua participação. Geograficamente, essa transição ocorre de forma heterogênea: a Região Norte permanece como a mais jovem do país, seguida pelo Nordeste. Em contrapartida, as regiões Sul e Sudeste apresentam as estruturas mais envelhecidas. Enquanto, o Centro-Oeste ocupa uma posição intermediária, com uma distribuição etária que se aproxima da média nacional, conforme demonstrado no gráfico 1, abaixo.

Gráfico 1 - Índice de envelhecimento em Grandes Regiões - 2010/2022



Fonte: IBGE, Censo Demográfico.(2010/2022).

Nesse contexto, a velhice é frequentemente associada ao descanso e ao afastamento do mercado laboral (Paiva, 2012). Contudo, o trabalho constitui a habilidade humana de produzir as condições da própria existência material e intelectual. Ele é formado pela unidade indissolúvel entre subjetividade e objetividade, exigindo que o indivíduo compreenda as conexões causais do mundo para transformar a natureza e suprir suas necessidades (Tonet, 2021). Sob essa ótica, o trabalho confere sentido à vida e, na velhice, assume novos significados que reforçam o sentimento de pertença social. Essa relevância é corroborada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que demonstra preocupação com o binômio envelhecimento-trabalho, reconhecendo que ambos se influenciam mutuamente¹.

No Brasil, a Lei Nº 8.842/1994 instituiu a Política Nacional do Idoso (PNI), que prioriza a autonomia e a integração social, estabelecendo diretrizes estratégicas para assegurar direitos e promover a dignidade desse grupo. Recentemente, esse marco legal foi atualizado pela Lei Nº 14.423, de 22 de julho de 2022, o Estatuto da Pessoa Idosa, regulamenta os direitos destinados àqueles com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos². O Artigo 2º preceitua que pessoa idosa goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, garantindo-se:

[...] a pessoa idosa goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade. (Brasil, 2022).

¹ Aging And Working Capacity. Report of a WHO study group. World Health Organization. 1993.

² Art. 1º do Estatuto da Pessoa Idosa. (Lei Nº 14.423/2022).

A permanência e a reinserção da pessoa idosa no mercado de trabalho são pilares fundamentais das legislações brasileiras voltadas ao envelhecimento saudável. Reforça a proteção e os direitos específicos dessa população, combatendo a exclusão no ambiente de trabalho e garantindo o respeito à dignidade humana. No âmbito das garantias fundamentais estabelecidas pela legislação, destacam-se como pontos cardeais: (i) Direito ao Trabalho: Assegura-se à pessoa idosa a prerrogativa do exercício de atividades profissionais, desde que observadas suas capacidades físicas, intelectuais e psíquicas, fomentando o envelhecimento ativo e a autonomia; (Brasil, 2003, Art. 26); (ii) Vedação à Discriminação etária: É estritamente proibida qualquer forma de discriminação baseada na idade para admissão laboral, inclusive em certames públicos. A fixação de limite etário é admitida apenas em caráter excepcional, quando a natureza intrínseca do cargo assim o exigir estritamente (Brasil, 2003, Art. 27); (iii) Programas de profissionalização e requalificação: Incumbe ao Poder Público a criação e o estímulo de programas de profissionalização especializada. Essas iniciativas visam não apenas a atualização técnica, mas o aproveitamento de experiência e das habilidades acumuladas ao longo da trajetória de vida da pessoa idosa (Brasil, 1994; 2003).

Essas legislações desempenham um papel vital na promoção da permanência e reinserção da pessoa idosa no mercado de trabalho. Além de criar condições favoráveis para os trabalhadores mais velhos, não apenas promovem o envelhecimento saudável, mas também reconhecem a valiosa contribuição que os idosos podem oferecer à sociedade.

O estado de Pernambuco acompanha a tendência de envelhecimento observada em todo o território nacional. Com uma população estimada em 9.539.029 (nove milhões quinhentos e trinta e nove mil e vinte e nove) pessoas (IBGE, 2024), o estado registrou, no último Censo, que aproximadamente 10,2% (dez vírgula dois por cento) de sua população é composta por idosos (IBGE, 2022). Esse fenômeno é impulsionado pelo aumento da expectativa de vida e pela queda acentuada nas taxas de natalidade. O contingente de pessoas com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais já ultrapassa a marca de 924 (novecentos e vinte e quatro) mil pessoas possuíam 65 (sessenta e cinco) anos (IBGE, 2022).

Esse cenário reflete mudanças profundas na estrutura social, onde a longevidade crescente altera as dinâmicas de cuidado e de participação econômica no estado. Com o intuito de assegurar as prerrogativas estabelecidas nacionalmente, o estado de Pernambuco instituiu diversas leis e políticas voltadas ao bem-estar da pessoa idosa. Essas medidas visam fortalecer a rede de proteção e garantir o exercício pleno da cidadania para quem possui 60 (sessenta) anos ou mais. Algumas das principais iniciativas que integram a estrutura legal pernambucana estão apresentadas no quadro 2.

Quadro 2 – Leis para proteção e promoção dos direitos da pessoa idosa em Pernambuco

LEI	INICIATIVAS
Lei Nº 10.643/1991	Estabelece a gratuidade no transporte coletivo intermunicipal para idosos a partir de 65 (sessenta e cinco) anos.
Portaria Nº 115/1994	Autoriza a permanência de acompanhante junto às pessoas idosas impossibilitadas de auto cuidar-se quando da internação hospitalar.
Lei Nº 11.119/1994	Criado o Conselho do Idoso.
Lei Nº 11.519/1998	Estabelece os critérios para concessão de gratuidade do transporte coletivo interestadual e dá outras providências;
Lei Nº 11.628/1998	Institui a meio entrada para maiores de 65 anos em teatro, cinema e outros espetáculos.
Lei Nº 12.109/2001	Criado a Política Estadual da Pessoa Idosa.
Lei Nº 12.745/2004	Permite que pessoas com deficiência e idosos entrem nos ônibus de transporte coletivo da Região Metropolitana do Recife pela porta de desembarque.
Lei Nº 12.808/2005	Obriga os supermercados e estabelecimentos comerciais do Estado de Pernambuco a disponibilizar carrinhos e compras específicos para os idosos.
Lei Nº 12.809/2005	Obriga as empresas administradoras de estacionamentos públicos no Estado de Pernambuco, a reservar no mínimo 5% das vagas nos estacionamentos para idosos.
Lei Nº 14.458/2011	Criado o Fundo Estadual dos Direitos do Idoso de Pernambuco (FEDIPE).
Decreto Nº 38.712/2012	Regulamenta o Fundo Estadual dos Direitos do Idoso de Pernambuco, em face do disposto na Lei Nº 14.458/2011, e dá outras providências.
Decreto Nº 40.190/2013	Institui o Plano Estadual de Atenção Integral à Pessoa Idosa – PEAIFI.
Lei Nº 15.550/2015	Criado o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa (CEDPI).
Lei Nº 16.340/2018	Altera a Lei Nº 12.109, de 26 de novembro de 2001, que dispõe sobre a Política Estadual do Idoso, a Lei Nº 14.458, de 1º de novembro de 2011, que cria o Fundo Estadual dos Direitos do Idoso de Pernambuco - FEDIPE, a Lei Nº 15.550, de 10 de julho de 2015, que dispõe sobre o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa - CEDPI.
Lei Nº 16.640/2019	Altera a Lei Nº 14.458, a fim de adequar à nova estrutura do Poder Executivo Estadual.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Esse conjunto de legislações reflete um esforço contínuo para alinhar as políticas estaduais às demandas da população idosa em Pernambuco. Entretanto, a preocupação do legislador com a qualidade de vida seria, por si só, compreensível, não fosse o fator de urgência imposto pela realidade social. Esse debate é tensionado pelos múltiplos desafios enfrentados por esse segmento, tais como: vulnerabilidades socioeconômicas (pobreza e desemprego), a precária distribuição de renda, o fenômeno da 'feminização da velhice', as mudanças nas estruturas familiares, além dos impactos da migração e da urbanização acelerada (Papaléo; Kitadai 2015). Se a isso, soma-se a perda acentuada do *status* social e financeiro, decorrente a aposentadoria deficitária. E traz em seu bojo que a renda da pessoa idosa está diretamente ligada aos meios de subsistência familiar, sobretudo quando essas pessoas residem com filhos e netos, logo, os proventos econômicos, muitas vezes, é alvo de transferências intergeracionais (Camarano, 2020). Os declínios ligados ao envelhecimento podem impactar diretamente na capacidade para o trabalho (Padula, *et al.*, 2013). A relação entre envelhecimento e trabalho ganha urgência frente a duas transformações: o aumento da

expectativa de vida e a reconfiguração do mundo do trabalho. Essa conjunção exige a redefinição do papel, dos direitos e das oportunidades da população mais velha no mercado laboral contemporâneo.

Sato *et al.*, (2017), destacam a complexidade do envelhecimento no trabalho, mostrando que as relações entre o trabalhador idoso e seu trabalho não são unidimensionais. Envolvem tanto as transformações naturais do envelhecimento quanto os impactos do próprio ambiente e das condições de trabalho, exigindo políticas públicas e práticas de gestão que promovam o envelhecimento saudável e produtivo no mercado de trabalho.

Nesse contexto, o trabalho, suas condições (instalações físicas e materiais usados na execução do trabalho) e organização (divisão do trabalho, níveis hierárquicos, normas e procedimentos de produção, ritmo e metas a serem cumpridas, relações interpessoais) influenciam o processo de envelhecimento que o trabalhador é exposto (Lancman; Sznclwar e Jardim, 2006). À medida que a força de trabalho envelhece, é indispensável o desenvolvimento de medidas de prevenção de doenças e promoção à saúde nas situações de trabalho, buscando a preservação e desenvolvimento das capacidades e a manutenção da qualidade de vida dentro e fora do trabalho (Andrade e Monteiro, 2007).

Na visão de Alborno (1988) o trabalho tem muitos significados nas diversas nações, que geralmente se resumem em duas significações, a da realização de uma obra que promove reconhecimento social e a de esforço rotineiro que inevitavelmente priva o indivíduo de liberdade. O trabalho é percebido como uma contribuição significativa, ele se torna um meio de participação ativa na sociedade, bem como pode ser visto como um esforço rotineiro que limita a liberdade do indivíduo. Enquanto, a dinâmica da família no contexto de envelhecimento, levanta questões: Quem serão os provedores financeiros desse novo modelo familiar? Qual será o papel do idoso nessa dinâmica? Como será possível manter a individualidade e o respeito dentro de um encontro de tantas gerações num mesmo espaço?

Em 2020, o DIEESE registrou 22,9% (vinte e dois vírgula nove por cento) das pessoas com 60 (sessenta) anos permanecia exercendo atividades profissionais. O dado sinaliza um novo perfil de envelhecimento ativo, que desafia estereótipos de produtividade. Essa permanência no mercado de trabalho decorre de variáveis como: (i) Necessidade financeira: Para muitos idosos, essa é uma questão crítica, levando-os a continuar trabalhando para complementar a renda, especialmente quando a aposentadoria não é suficiente para cobrir as despesas básicas (Camarano, 2004); (ii) Continuar ativo no mercado de trabalho: Trata-se de uma motivação relevante para diversas pessoas, sobretudo para os mais velhos (WHO, 2002); (iii) Mudanças nas Políticas de Aposentadoria: As mudanças nas políticas de previdência têm

incentivado os idosos a permanecerem mais tempo no mercado de trabalho (DIEESE, 2020); e (iv) Valorização da experiência: A experiência acumulada ao longo dos anos é um recurso valioso para as empresas, que podem aproveitar a sabedoria e as competências dos funcionários mais velhos (Walker, 2005).

Steenstra *et al.*, (2017) argumentam que a inclusão produtiva de idosos exige estratégias coordenadas em três dimensões fundamentais. No âmbito das políticas públicas, cabe ao Estado fomentar um ambiente inclusivo por meio de incentivos fiscais a empresas, programas de requalificação e ajustes na legislação previdenciária. Já na esfera das práticas organizacionais, as organizações devem adotar posturas proativas, como a oferta de horários flexíveis e modelos de trabalho remoto, além de investir na atualização técnica desses profissionais. Por fim, a gestão individual da carreira torna-se indispensável, exigindo que o trabalhador desenvolva resiliência e proatividade para se ajustar às constantes transformações do mercado.

Debert (2000) observa que o conceito de envelhecimento ativo opera uma mudança de paradigma ao "transformar o direito de escolha em um dever de todo cidadão". Sob essa perspectiva, o envelhecimento ativo consolidou-se através de uma retórica econômica ambiciosa que, contudo, carece de ressonância em políticas públicas abrangentes. Como aponta Guillemard (2013), essas ações costumam restringir-se ao "limitado domínio do emprego para manutenção dos idosos no mercado de trabalho", falhando na construção de uma "cultura da idade" genuinamente inclusiva e favorável.

Nesse cenário, o papel dos gestores de gestão de pessoas em relação ao envelhecimento da força de trabalho transcende a mera reposição de pessoal (França, 2012). Torna-se imperativo que as organizações assumam uma postura proativa e estratégica, assegurando que os trabalhadores seniores permaneçam ativos, saudáveis e tecnicamente atualizados. Mais do que gerir a permanência, a gestão deve atuar na valorização do capital intelectual e na mitigação dos preconceitos geracionais no ambiente corporativo.

Oliveira; Almeida e Nunes, (2021), argumentam que a implementação de boas práticas de gestão etária pode ajudar a criar um ambiente que favorece a continuidade da trajetória profissional dos trabalhadores mais velhos, oferecendo uma série de benefícios tanto para os colaboradores quanto para as organizações. Tais práticas de gestão estratégica devem ser estruturadas em quatro eixos fundamentais: (i) Fomento à motivação e engajamento: As organizações devem promover o reconhecimento contínuo e a oferta de desafios compatíveis com a senioridade, assegurando que o colaborador se sinta valorizado e integrado aos objetivos organizacionais; (ii) Manutenção da produtividade e relevância: O investimento em

upskilling e reskilling (atualização de competências) é vital para que o profissional sênior acompanhe as inovações tecnológicas e as novas metodologias de trabalho, preservando sua eficiência operacional; (iii) Estímulo à competitividade e crescimento: Incentivar a participação em programas de desenvolvimento de liderança ou mentoria permite que esses profissionais não apenas se mantenham competitivos, mas também atuem como multiplicadores de conhecimento dentro da empresa. (iv) Gestão da transição e pós-carreira: A implementação de programas de PPA é essencial, ao oferecer suporte para o planejamento financeiro, pessoal e a possibilidade de carreiras paralelas ou consultorias, a organização mitiga o impacto da transição e fortalece o seu *employer branding*.

Butler e Kern (2016); Wolff (2009) entendem que o envelhecimento populacional é um dos fenômenos mais marcantes do século XXI, transformando profundamente as dinâmicas sociais, econômicas e culturais em escala global.

Gomes; Pamplona (2015); Serrat *et al.* (2017) analisam as políticas públicas voltadas para a população idosa, destacando as estratégias que garantam direitos e promovam a inclusão social dos idosos nas diversas esferas da vida.

Fabris; Fischer e Sehem (2015); Normanha Filho (2004) abordam a gestão social em contextos que envolvem idosos, discutindo como as organizações podem implementar práticas que atendam às necessidades dessa população, promovendo sua participação ativa na sociedade. Segundo Kooji *et al.* (2014), defendem que as organizações carecem de políticas direcionadas a trabalhadores mais velhos. Dedicando-se insuficiente, para reter os trabalhadores mais velhos ou para atrair aposentados que estão à procura de novas possibilidades de emprego (Znidarsic e Dimovski, 2009; Nascimento *et al.*, 2016; França, 2011; Moulaert e Biggs, 2012). Em última análise, os profissionais maduros aportam um valioso capital intelectual e competências comportamentais que beneficiam estrategicamente as organizações. Ao atuarem como mentores, esses trabalhadores facilitam a transferência de conhecimento tácito para as gerações mais jovens, assegurando a continuidade da memória organizacional. Para esses indivíduos, contudo, o labor transcende a função de subsistência econômica, consolidando-se como um vetor de realização pessoal e integração social.

Por fim, o sentido do trabalho torna-se, portanto, indissociável de sua identidade e propósito vital. Segundo Cepellos (2018), a iminência da aposentadoria desperta reflexões críticas sobre a manutenção do engajamento e da relevância social após o desligamento do mercado de trabalho. Assim, exige olhar para dois lados: o que o trabalho representa para o indivíduo e o "vácuo" que a saída dele pode gerar.

2.2 APOSENTADORIA: CAMPO DE ESTUDO

A aposentadoria transcende o mero encerramento da trajetória profissional; ela configura um fenômeno complexo que demanda profundas reconfigurações subjetivas. A cessação de atividades desempenhadas ao longo de décadas, aliada à ruptura de vínculos interpessoais e à alteração drástica da rotina, impõe ao indivíduo a necessidade de transformações tanto na esfera pessoal quanto na social (Zanelli; Silva; Soares, 2010).

Paralelamente a essa dimensão existencial, o conceito de aposentadoria consolidou-se historicamente por meio da estruturação dos sistemas de previdência social, implementados entre o final do século XIX e o início do XX (Martins, 2013; Ibrahim, 2011). Tais mecanismos emergiram como resposta às tensões socioeconômicas da Revolução Industrial e ao gradativo aumento da longevidade. Nesse cenário, o modelo bismarckiano, instituído na Alemanha na década de 1880, destaca-se como o precursor da seguridade social moderna, ao estabelecer as bases da proteção estatal e garantir a subsistência financeira do trabalhador após o afastamento do mercado laboral (Júnior, 2005). A aposentadoria é um conceito que vai além do simples afastamento do trabalhador, envolvendo aspectos jurídicos, psicológicos e sociais. Enquanto, aos aspectos jurídicos, a aposentadoria é um direito fundamental que assegura ao trabalhador uma renda após anos de contribuição ao sistema previdenciário. As condições para a concessão desse benefício variam entre os países, incluindo fatores como idade mínima e tempo de contribuição. Outro aspecto é a segurança financeira, permitindo que os idosos mantenham um padrão de vida digno e cubram suas necessidades básicas após deixarem o mercado de trabalho.

Antunes; Soares e Silva (2013) consideram a aposentadoria como um evento crítico da vida adulta, que pode provocar mudanças significativas, na vida do indivíduo. Essa mudança pode causar um sentimento de perda de identidade e de propósito, visto que muitos se veem através de suas carreiras. Porém, a aposentadoria pode influenciar as relações sociais e mudar as dinâmicas familiares, já que os idosos tendem a passar mais tempo em casa ou se envolver em atividades na comunidade, o que altera sua interação com amigos e parentes.

Ao longo de sua história, a aposentadoria no Brasil, que foi formalmente instituída pela Lei Eloy Chaves em 1923, passou por diversas mudanças. Essa lei representou um marco inicial ao criar as Caixas de Aposentadoria e Pensão (CAPs) para os trabalhadores ferroviários, com o passar do tempo, esse sistema foi expandido para outras categorias. Essa lei é amplamente reconhecida como a base para o desenvolvimento do sistema previdenciário brasileiro (Teixeira e Oliveira, 1985).

A Constituição Federal de 1988 trouxe avanços importantes ao estabelecer a aposentadoria como um direito social no artigo 7º, inciso XXIV, garantindo proteção para trabalhadores urbanos e rurais. A Carta Magna ampliou o alcance da previdência social ao instituir os princípios da universalidade e equidade, priorizando a cidadania e o bem-estar social (Brasil, 1988). O sistema previdenciário brasileiro sofreu alterações de 1998, 2003, e especialmente a de 2019, introduziram mudanças como a idade mínima, regras de transição e critérios mais rigorosos para o cálculo de benefícios. Entretanto, nas últimas duas décadas, em que os interesses têm estado mais relacionados ao gerenciamento do mercado de trabalho do que à garantia da cidadania e do bem-estar social (Costa e Soares, 2019; Antunes; Boehs e Costa 2021).

No Brasil, as regras do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) sofreram alterações substanciais com a promulgação da EC n.º 103/2019. A reforma institucionalizou o que se pode chamar de aposentadoria híbrida, ao condicionar o benefício à cumulatividade entre idade mínima e tempo de contribuição, conforme o art. 201, § 7º (Brasil, 2019). Essa nova configuração impõe uma permanência prolongada do trabalhador no mercado formal, muitas vezes em um cenário de vulnerabilidade, onde a empregabilidade é cerceada por preconceitos e estereótipos etários (*ageismo*). Assim, a previdência transita de uma garantia de cidadania material e subjetiva para um campo de tensões, no qual o direito ao repouso remunerado é permeado por inseguranças quanto ao porvir. A reforma, tornou-se a enfatizar a gestão da diversidade etária nas organizações, considerando “a importância de se reconhecer e integrar trabalhadores de diferentes gerações com foco no prolongamento saudável da vida profissional, bem como uma satisfatória preparação para aposentadoria” (Seidl, 2019, p.7).

Na contemporaneidade, as pessoas vinculam a aposentadoria aos conceitos de envelhecimento, inatividade e até mesmo ao final da vida (França; Vaughan, 2008; Costa e Soares, 2019). No contexto da aposentadoria e do envelhecimento, o termo "inativa" pode ter significados profundos e complexos. O carimbo "inativo" na carteira de trabalho ou nos documentos recebidos da Previdência Social geralmente causa surpresa àqueles que passam por essa experiência. "Como é possível que eu me torne inativo e perca minha utilidade da noite para o dia?" (Zanelli, Silva e Soares, 2010). A inatividade é associada a sentimentos de vazio e à percepção de que a pessoa perdeu seu lugar na sociedade, o que pode resultar em um sentimento de inutilidade. O entendimento econômico de que trabalhadores mais velhos podem enfrentar dificuldades em relação à sua empregabilidade é um tema relevante e multifacetado.

A aposentadoria está atrelada à coleta de gratificação financeira pelos anos de trabalho e contribuições feitas anteriormente, no Brasil, ela também simboliza a desvalorização da pessoa, por não abarcar as necessidades de sobrevivência de muitos aposentados (Helal; Silva, 2017). Este, certamente, é um dos motivos que levam o sujeito, quando possível, adiar a decisão pela retirada ou o retorno ao mercado de trabalho depois de já aposentado (Helal; Silva, 2017, *apud* Bitencourt *et al.*, 2011; Bulla; Kaefer, 2003). O processo da aposentadoria poderá resultar em sofrimento, pela representação social da inatividade atribuída ao aposentado, pelo afastamento do papel profissional, das relações com os colegas de trabalho, do *status* e de toda a rotina relacionada ao exercício do trabalho; de liberdade, pela desobrigação de se dedicar às atividades rotineiras e devido às possibilidades diversas de uso do tempo livre (Fôlha; Novo, 2011; Santos 1990, Zanelli, Silva e Soares, 2010).

O trabalho está intimamente relacionado a sua identidade, e a aposentadoria não deve representar o fim do trabalho (Ashforth, 2001; França, 2009). Entretanto, há trabalhadores que gostariam de mudar o estilo de vida, ajudando o próximo ou a sociedade, ou mesmo dedicar mais tempo aos amigos, à família, aos estudos ou ao lazer (Elder Jr; Johnson; e Crosnoe, 2003; Johnson, 2003). Dessa forma, a aposentadoria não elimina a possibilidade de trabalho, podendo estar integrada a um novo início que oferece a chance de vivenciar um emprego temporário, uma atividade de consultoria ou participar de ações de voluntariado (França, 2008). Assim, a aposentadoria é um fenômeno que consegue atrair, a atenção do público em geral e de pesquisadores, por pelo menos a três aspectos: a centralidade do trabalho que é um elemento marcante na vida dos indivíduos, notadamente nas sociedades ocidentais; a população idosa está em constante crescimento e o processo de envelhecimento humano é natural, ainda que, por vezes, não seja bem recebido (Helal; Nobrega e Lima, 2021).

A previdência social compreende dois regimes: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), previstos, respectivamente, nos Artigos 201, 40 e 42, da Constituição Federal/1988 (Brasil, 1988). A vinculação a um desses regimes ocorre por meio da relação entre o empregado e o empregador: se a relação for contratual, a vinculação é ao RGPS; sendo o vínculo jurídico estatutário³, abrange servidores públicos titulares de cargos efetivos, o vínculo é com o RPPS. Este regime ao ser estabelecido por uma entidade pública interna seja União, Estado, Distrito Federal e Municípios, torna-se obrigatório. Isso significa que todos os servidores públicos, civis e militares, do ente federado devem ingressar, incluindo os servidores de suas autarquias e fundações (Alencar, 2019).

³ Regime estatutário é, consoante lição de Medauar (2006, p. 268), “aquele em que os direitos, deveres e demais aspectos da vida funcional do servidor estão contidos basicamente numa lei denominada Estatuto”.

O RPPS está previsto no art. 40 da Constituição Federal/1988, com a redação conferida pela EC Nº 103/2019, estabelece:

O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial (Brasil, Art. 40. EC Nº 103/2019).

Este regime é administrado e operacionalizado por uma única unidade gestora pública em Pernambuco, responsável por atividades como arrecadação, gestão de recursos e fundos previdenciários, além da concessão, pagamento e manutenção de benefícios. Um exemplo disso é o RPPS-PE que foi criado pela Lei Complementar Nº 28, de 14 de janeiro de 2000.

O Regime Próprio de Previdência Social do Estado de Pernambuco (RPPS-PE) é gerido pela Fundação de Aposentadorias e Pensões do Estado de Pernambuco (FUNAPE) — entidade da administração indireta vinculada à Secretaria de Administração (SAD). No que tange ao custeio, os segurados e pensionistas estão sujeitos a uma alíquota contributiva de 14%, destinada ao Fundo Financeiro (FUNAFIN), conforme preceitua o Art. 71 da Lei Complementar Nº 423/2019 (Pernambuco, 2019). É imperativo ressaltar que a concessão do benefício previdenciário observa o princípio *tempus regit actum*, ou seja, o direito à aposentadoria rege-se pela legislação vigente à época em que foram implementados os requisitos necessários ou no ato da passagem para a inatividade.

Com a promulgação da Lei Estadual Complementar Nº 56, de 30 de dezembro de 2003, visou adequar o RPPS-PE, introduzindo novas regras previdenciárias, que são, eles: (i) o estabelecimento da contribuição de inativos e pensionistas; (ii) a perda da integralidade do benefício da pensão por morte; e a (iii) a implementação do abono de permanência, destinado aos servidores que, embora tenham implementado os requisitos para a inatividade, optem pela continuidade em serviço (TCE-PE, 2012). Antes dessa lei, quem já estava aposentado ou recebia pensão não pagava contribuição previdenciária. A partir de 2003, passou-se a descontar uma porcentagem (inicialmente sobre o que excedia o teto do RGPS) para ajudar a equilibrar as contas do sistema (déficit atuarial). Antigamente, quando um servidor falecia, a viúva ou os dependentes recebiam 100% do que ele ganhava em vida. Com a reforma, a pensão deixou de ser integral, passando a seguir um cálculo redutor (geralmente uma cota familiar somada a cotas individuais). Foi um incentivo criado para economizar recursos. Se o servidor já tem idade e tempo para se aposentar, mas escolhe continuar trabalhando, ele recebe um "reembolso" do valor da sua contribuição previdenciária. Para o Estado é vantajoso, pois ele mantém um servidor experiente na ativa e evita o gasto imediato com o

pagamento de um provento de aposentadoria e a contratação de um novo substituto. A EC nº 41/2003, que estabeleceu, novas condições, inclusive regras de transição para a concessão de benefícios de aposentadoria e pensão, e para a organização e financiamento dos regimes próprios de previdência dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (TCE-PE, 2012). A reforma instituiu limites para o valor que um servidor pode receber, vinculando o teto do estado ao subsídio mensal dos Desembargadores do Tribunal de Justiça (limitado a 90,25% do subsídio dos Ministros do STF). Isso impediu os chamados "supersalários". (Brasil, 2019).

O servidor público do Estado de Pernambuco dispõe de cinco modalidades fundamentais para a concessão de aposentadoria, estabelecidas conforme o marco temporal de ingresso e o cumprimento de requisitos constitucionais:

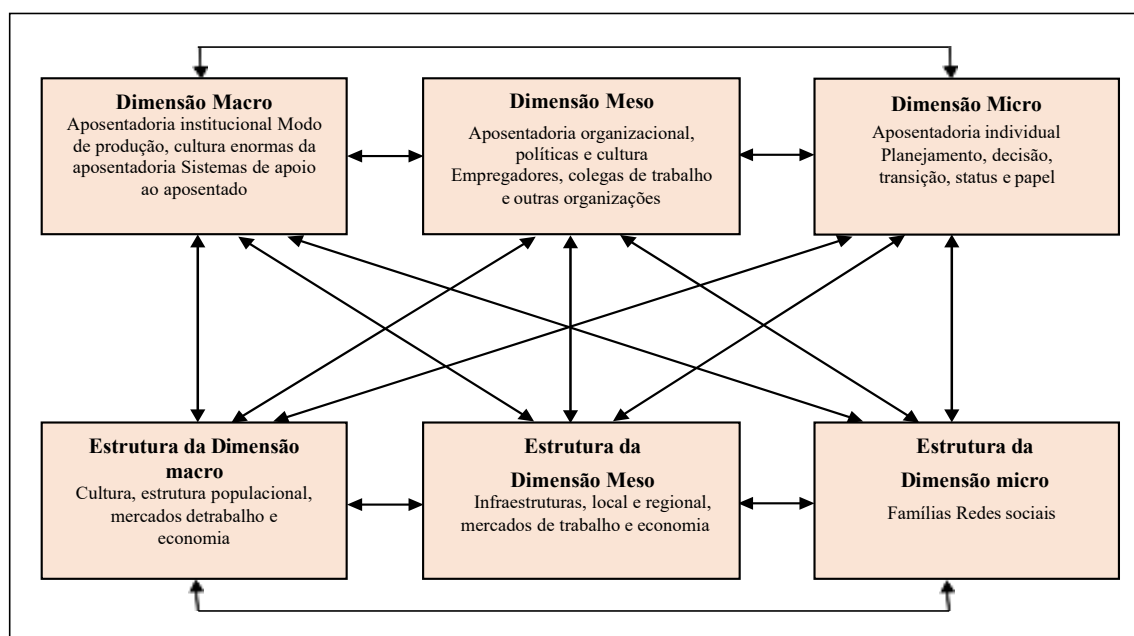
- a) Regras Permanentes, pautadas no Art. 40 da Constituição Federal (com redação da EC Nº 41/2003);
- b) Regra de Transição I, aplicável aos servidores que ingressaram até 31/12/2003 (Art. 6º da EC Nº 41/2003);
- c) Regra de Transição II, voltada aos ingressantes até 16/12/1998 (Art. 3º da EC Nº 47/2005);
- d) Regra de Transição III, também para ingressantes até 16/12/1998, porém com critérios distintos (Art. 2º da EC Nº 41/2003);
- e) Regra do Direito Adquirido, que resguarda aqueles que implementaram os requisitos totais até a data da reforma de 2003 (Pernambuco, 2022).

Na seara pública aposentar-se significa concomitante perda de um espaço social reconhecido e valorizado. Quando afastada de seu papel profissional pela aposentadoria, haverá uma mudança na relação que estabeleceu entre o trabalho e o tempo livre, que poderá ser usado como tempo de expansão individual ou de vazio. Quando a fase produtiva chega ao fim, se perde gradualmente a autonomia social, dando início a um processo de adaptação à aposentadoria que, muitas vezes, é doloroso e até mesmo inaceitável (Linari, 2004).

A aposentadoria é multidimensional na perspectiva subjetiva e objetiva ou na individual e coletiva (Carminatti, 2015), por isso compreendemos que a decisão de se aposentar é complexa e multinível (Szinovacz, 2003; Silverstein e Giarrusso, 2011). Embora, haja um consenso sobre a complexidade e a multidimensionalidade dos fatores que impactam o bem-estar na aposentadoria (Boehs e Silva, 2017; França, 2012; França, *et al.*, 2013). O fenômeno é influenciado pelas condições de saúde e financeiras (Fouquereau *et al.*, 2005); relacionamentos afetivos, sociais e familiares, as atividades de lazer (Earl, Gerrans e Halim, 2015), o voluntarismo e a possibilidade de realizar um emprego (Dingemans; Henkens, 2019).

O modelo multidimensional da aposentadoria proposto por Szinovacz (2013) fundamenta-se em distintos níveis de análise — social, organizacional, empregabilidade, familiar e individual. Diferentemente de abordagens que priorizam a classificação binária entre aspectos positivos ou negativos, este modelo enfoca o impacto real da transição sobre o bem-estar do indivíduo (Wang; Henkens; Van Solinge, 2011; Wang; Shi, 2014), destaca que tais níveis de análise convergem para a avaliação do bem-estar do aposentado, transcendendo a mera dicotomia entre ganhos e perdas. No contexto dos profissionais da educação, essa análise sociológica torna-se operacional a partir da interdependência entre as esferas Macro (contexto institucional e reformas), Meso (dinâmicas organizacionais e familiares) e Micro (subjetividade e saúde), detalhadas na figura a seguir:

Figura 1 – Modelo Multidimensional da Aposentadoria



Fonte: Szinovacz (2013).

O nível micro é constituído por questões físicas, psicológicas que afetam o processo de aposentadoria devido a características individuais, como fatores demográficos, saúde, situação financeira, individual ou biográfica. À medida que os professores envelhecem, podem enfrentar desafios relacionados à saúde, estresse profissional e questões financeiras que impactam suas decisões sobre quando e como se aposentar. No nível meso, o processo de aposentadoria sofre influência de aspectos ligados ao trabalho (organizacionais e emprego). O apoio familiar pode ser um fator motivador para a permanência no trabalho ou para a decisão de se aposentar. No nível macro, consideram-se as particularidades dos sistemas de apoio à aposentadoria, os valores culturais, as normas sociais, fatores econômicos, segurança

financeira, as condições do mercado de trabalho, reformas previdenciárias (Szinovacz, 2003, 2013; Silverstein e Giarrusso, 2011; França *et al.*, 2013). A complexidade da aposentadoria afeta as pessoas, especificamente, os trabalhadores de educação, numa instituição pública estadual, em Pernambuco. O processo de aposentadoria é afetado por diversos fatores que se manifestam nos níveis micro (individuais), meso (institucionais) e macro (sociais). O objetivo é entender como são formadas e organizadas as experiências e desafios enfrentados pelos trabalhadores da educação na transição da pré-aposentadoria para a pós-aposentadoria.

O modelo conhecido como processo temporal de aposentadoria consiste em uma sequência de três fases: a) Planejamento da aposentadoria; b) Decisão da aposentadoria; c) Transição e ajuste da aposentadoria (Shultz e Wang, 2011; Wang e Shi, 2014).

A primeira fase, chamada de planejamento da aposentadoria é marcada pelo período em que a pessoa começa a conversar com amigos, colegas de trabalho e familiares sobre a proximidade da aposentadoria. Nesta fase, surgem as primeiras expectativas e busca-se informações para apoiar a próxima etapa. Parte-se do pressuposto de que o planejamento é uma estratégia eficaz para diminuir a ansiedade frequentemente presente, mesmo quando as pessoas compreendem claramente as possíveis consequências da aposentadoria e elaboram planos para o futuro (França, 2009).

De acordo com Helal, Nóbrega e Lima (2017), a transição para a aposentadoria é mediada pela qualidade dos vínculos familiares e pela capacidade do indivíduo de engajar-se em atividades extra ocupacionais. Nesse estágio, a decisão é fruto de uma análise comparativa entre as gratificações advindas da esfera laboral e as expectativas de lazer, condicionada sempre pelas realidades individuais de cada trabalhador. Conforme Zanelli (2000), a fase final de adaptação à aposentadoria é um divisor de águas que pode conduzir tanto ao crescimento pessoal e à autodescoberta quanto ao surgimento de vulnerabilidades e desajustes. O desfecho dessa transição depende da capacidade do indivíduo em converter o tempo disponível em maturidade e renovação, evitando que a saída do mercado de trabalho se torne um período de perdas. Segundo Amorim e França (2019), o bem-estar na aposentadoria é condicionado por cinco dimensões fundamentais: recursos pessoais (saúde, finanças, vínculos sociais e motivação); variáveis demográficas (gênero, idade e escolaridade); contexto laboral prévio (centralidade do trabalho e relação família-trabalho); atividades extra ocupacionais (lazer, hobbies e voluntariado); e as circunstâncias da aposentadoria (idade de afastamento e planejamento). A análise integrada desses fatores é imprescindível para compreender a heterogeneidade das experiências dos indivíduos nessa transição. Tais dimensões encontram-se detalhadas no Quadro 3.

Quadro 3 - Influências ao bem-estar na aposentadoria

Recursos pessoais	Variáveis demográficas	Características da vida laboral	Atividades realizadas	Características da aposentadoria
Condições financeiras, de saúde física e mental; relações sociais e familiares; apoio material e emocional recebido.	Gênero; idade; estado civil; escolaridade; etnia; local onde vive.	Tipo e satisfação com o trabalho; valores atribuídos ao trabalho; relação trabalho família.	Atividades físicas; lazer; hobbies; objetivos fora do trabalho.	Tempo e idade da aposentadoria; voluntariedade; planejamento; aposentadoria do cônjuge.

Fonte: Amorim e Franca, 2019.

A convergência dessas influências reitera a natureza multidimensional do bem-estar na aposentadoria (Boehs; Silva, 2017; França, 2012). Assim, aposentadoria é um processo adaptativo condicionado tanto pelas garantias pós-saída quanto pela trajetória pregressa do indivíduo. Essa dinâmica evidencia que a satisfação final é impactada por fatores como variáveis familiares e contextos socio regionais. Dentre os determinantes, os recursos pessoais emergem como os preditores de maior influência sobre o bem-estar (Leung; Earl, 2012; Platts *et al.*, 2015). Sob essa ótica, os indivíduos buscam adquirir e preservar recursos — sejam materiais, emocionais ou sociais — como estratégia de proteção contra ameaças à sua estabilidade e qualidade de vida (Hobfoll, 1989; Holmgren; Tirone e Gerhart, 2017).

Wang e Shultz (2010) apresentam os recursos individuais na aposentadoria, conforme evidenciado no quadro 4, abaixo:

Quadro 4 - Recursos individuais na aposentadoria

Recursos físicos	Saúde física e mental ou presença de doenças
Recursos financeiros	Economias, investimentos e fundos
Recursos sociais	Interações com amigos, familiares e sociedade
Recursos emocionais	Vivência de emoções positivas e habilidades emocionais
Recursos cognitivos	Resolução de problemas e tomadas de decisão
Recursos motivacionais	Objetivos de vida e alcance de metas

Fonte: Wang e Shultz, 2010.

No Brasil, os recursos financeiros têm um impacto significativo no bem-estar, além de atuarem como intermediários na relação entre satisfação e planejamento. Aposentados que fazem um planejamento antecipado tendem a alcançar um maior bem-estar, adquirindo os recursos individuais necessários para lidar com essa nova etapa da vida (Amorim e França, 2019). Os recursos individuais na aposentadoria representam um dos principais preditores de bem-estar na aposentadoria, destaca como “um *framework* teórico” visa buscar e examinar antecedentes potenciais que podem ser usados para compreender e prever o processo de

aposentadoria” (Wang e Shi, 2014; Niosh, 2018). O estudo trata de teorias, tais como: a Teoria da Continuidade, a Perspectiva do Curso da Vida, a Teoria do Papel e a Perspectiva dos Recursos (Wang; Henkens e Van Solinge, 2011; Yeung, 2017).

Ilustramos quatro perspectivas teóricas sobre a aposentadoria, evidenciado no quadro 5, com ênfase na Teoria da Continuidade. Essa teoria sugere que as pessoas tendem a manter um padrão de consistência ao qual já estão habituadas, funcionando como uma espécie de zona de conforto, a fim de evitar transições que possam causar desgastes físicos e emocionais (Atchley, 1989).

A Teoria da Continuidade enfatiza que os indivíduos buscam manter um padrão de consistência em suas vidas ao longo do tempo. Desse modo, ao se aproximar da aposentadoria, as pessoas tendem a evitar mudanças drásticas que possam causar estresse físico e emocional, preferindo permanecer em uma "zona de conforto" que lhes é familiar. Os estudos que revelam que a decisão de aposentar tende a ser eliminada quando os indivíduos percebem, por exemplo, que o processo de ajuste, poderá acarretar dificuldades financeiras ou de saúde (Kim e Feldman, 2000; Wang, 2007).

A Teoria do Curso da Vida é quando compreender a trajetória de vida dos indivíduos, analisa os diferentes fatores interagem ao longo do tempo e influenciam as decisões e experiências das pessoas, especialmente em relação à aposentadoria e ao envelhecimento (Bengtson; Elder Jr e Putney, 2005; Elder Jr; Johnson; e Crosnoe, 2003). Enquanto, a Teoria do Papel e a Teoria da Imagem são abordagens que se entrelaçam na análise das decisões relacionadas à aposentadoria. Ambas enfatizam que cada situação social requer expectativas específicas de um indivíduo, e como ele responde a essas expectativas é um reflexo de sua autoimagem e do papel que desempenha na sociedade. Enquanto, a Teoria da Perspectiva dos Recursos destaca as experiências de vida moldam as percepções e significados atribuídos a essa transição. Essa teoria enfatiza a interdependência entre as dimensões psicológica e social, analisando como crenças, valores e estereótipos moldam a interpretação e a vivência da aposentadoria. Desse modo, a transição para a inatividade não é apenas um evento individual, mas um fenômeno construído coletivamente a partir de ideologias e sentidos compartilhados (Moscovici, 2013).

Por fim, a decisão pela aposentadoria está intrinsecamente ligada à percepção do papel social e da autoimagem do indivíduo. Essa escolha torna-se particularmente complexa para aqueles que possuem uma forte identificação com sua trajetória profissional, configurando-se como um fenômeno multifacetado (Zanelli; Silva; Soares, 2010; Luna *et al.*, 2020).

Quadro 5 - Perspectivas Teóricas sobre a Aposentadoria

CONCEITO	IDEIA CENTRAL		TEORIAS E MODELOS	AUTORES
Aposentadoria como processo dedecisão	Quando os trabalhadores decidem se aposentar, orientam-se para, gradualmente diminuir seu compromisso psicológico com o trabalho. Em contrapartida, voltam-se mais as outras atividades da vida como lazer, família.		Teoria da escolha racional Teoria da imagem Teoria do papel Teoria do comportamento planejado Teoria da expectativa	Cron; Jackosky; Slocum (1993) Feldman (1994) Talaga; Beehr (1995) Hatcher (2003) Kim e Moen (2003)
Aposentadoria como processo de ajuste	Transição para a aposentadoria	Neste contexto, ressalta-se que mais importante do que a decisão em si são as características do processo de transição enraizadas nesta decisão, seja antes ou após a aposentadoria.	Teoria da continuidade Teoria do papel Teoria do curso da vida	Wang (2007) Kim; Feldman (2000) Adams; Prescher; Beehr; Lepisto (2002)Gal; Evans; Howard, (1997)
	Trajetória pós-aposentadoria			
Aposentadoria como estágio de desenvolvimento de carreira	Compreendida como um estágio final de desenvolvimento de carreira que reconhece o potencial contínuo de crescimento e renovação das carreiras davida de um aposentado.		Modelo de carreira proteana Modelo de desenvolvimentode carreira de aposentado	Freund; Baltes (1998) Wang e Shultz (2010) Kim; Hall (2012)
Aposentadoria como parte de administração de recursos humanos	Enfatiza os valores da gestão de aposentadoria com vistas ao alcance dosobjetivos organizacionais.		Teoria geral dos sistemas Teoria do contexto social	Birati; Tziner (1995) Greller; Stroh (2003)

Fonte: Adaptado de Wang e Shultz (2010).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção dedica-se à descrição dos procedimentos metodológicos empregados para o alcance dos objetivos propostos. Nela, detalham-se a abordagem e a estratégia de pesquisa, estruturadas conforme o seguinte encadeamento: delineamento da pesquisa, critérios de seleção do caso e dos sujeitos, tipologia do estudo, definição da amostra e, por fim, os métodos de coleta e análise de dados.

3.1 Delineamento da pesquisa

O fazer científico constitui um processo de construção contínua, desprovido de verdades absolutas. Ele exige do pesquisador, para além dos princípios éticos fundamentais, a capacidade de compreender em qual paradigma epistêmico se fundamentará sua investigação.

A partir dessa definição crucial, torna-se possível selecionar os procedimentos metodológicos mais adequados e coerentes com os pressupostos teóricos adotados. Para que a pesquisa se efetive, torna-se necessário, no entanto, confrontar a visão teórica do problema, com os dados da realidade. Ou, em outras palavras, proceder ao delineamento (*design*) da pesquisa. O que se sugere normalmente nos manuais de pesquisa é a tradução do termo inglês "*design*", que tem sido empregado com uma variedade de significados, incluindo esboço, desenho, plano, projeto, planejamento, propósito e intenção. Todos estes significados têm algo a ver com o delineamento da pesquisa.

O delineamento refere-se à estratégia global adotada pelo pesquisador para integrar os diferentes componentes do estudo da pesquisa maneira coerente e lógica, garantindo o efetivo tratamento do problema e a consecução de seus objetivos. A função do delineamento da pesquisa é garantir que as evidências obtidas permitam a resolução do problema da forma mais inequívoca possível (Gil, 2024; Fontelles *et al.*, 2009).

Conforme aponta Yin (2014), o delineamento da pesquisa lida com um problema de natureza lógica, e não meramente logística. Levando em consideração os preceitos de confiabilidade e rigor metodológico que devem ser adotados no processo investigativo (Deslauriers e Kérsit, 2008; Creswell, 2016). Observou-se que o problema de pesquisa seria respondido adotando-se a abordagem qualitativa. Esse tipo de investigação permite compreender e explorar os fenômenos estudados em profundidade e identificar a relação dos sujeitos com o ambiente (Godoy, 1995; Paiva Júnior; Leão e Mello, 2011; Creswell, 2014). Busca-se o entendimento dos questionamentos levantados ao longo da investigação sob a ótica do contexto em que estão inseridos (Yin, 2016). Esses aspectos contribuem para o desenvolvimento desta investigação, em que o contexto é fundamental.

3.2 Critérios para a seleção do caso e os sujeitos estudados

A seleção do objeto de estudo e dos seus sujeitos fundamentou-se na natureza do fenômeno investigado e na relevância socioinstitucional do contexto. O lócus da pesquisa é a Secretaria de Educação de Pernambuco (SEE/PE), órgão central da administração pública responsável pelas políticas educacionais do estado. Essa escolha, de caráter intencional e estratégico, justifica-se pela representatividade da SEE/PE na estrutura governamental e pelo expressivo contingente de servidores em fase de aposentadoria. Além disso, o estudo alinha-se às diretrizes da FUNAPE, que preconiza uma cultura organizacional humanizada e o reconhecimento da experiência acumulada pelos profissionais ao longo de suas trajetórias.

O estudo contextualiza-se em um cenário de relevante fenômeno social: a crescente adesão de servidores ao abono de permanência — situação na qual o profissional, embora já tenha adquirido o direito à aposentadoria, opta por permanecer em atividade. Para compor a amostra, foram adotados os seguintes critérios de inclusão: a) Vínculo Institucional: ser servidor público efetivo da SEE/PE; b) Status Funcional: encontrar-se em fase de pré-aposentadoria, especificamente em gozo de abono de permanência; c) Experiência: possuir tempo mínimo de cinco anos de serviço ativo na instituição; e d) Adesão: apresentar disponibilidade e consentimento formal para a participação nas entrevistas. Com base nesses critérios, a amostra final foi constituída por 6 (seis) participantes. A seleção desses participantes orientou-se por critérios preestabelecidos, como diversidade de cargos, tempo de serviço e a atual condição funcional frente à aposentadoria. A amostra contemplou quatro categorias de profissionais: Analista em Gestão Educacional, Professor(a), Assistente Administrativo Educacional e Auxiliar Administrativo Educacional. A inclusão dessa pluralidade de ocupações visou garantir uma compreensão abrangente e multifacetada das experiências e dos desafios inerentes à transição para a inatividade.

3.2.1 Analista em Gestão Educacional

O Analista em Gestão Educacional desempenha funções estratégicas voltadas ao planejamento, execução e monitoramento das políticas educacionais. Sua inclusão no estudo justifica-se pelo exercício de responsabilidades administrativas que refletem a dimensão organizacional e burocrática da educação pública. Este cargo exige formação superior e perfil técnico-gerencial, sendo essencial a experiência em gestão pública e o domínio da legislação educacional na esfera estadual (Pernambuco, 2014). Além da capacidade analítica, a seleção valoriza competências transversais, como comunicação e proficiência em sistemas de informação, fundamentais para o suporte à tomada de decisão nos níveis táticos da instituição.

3.2.2 Professor(a)

Vinculado à formação pedagógica e à execução direta das políticas de ensino, o cargo de Professor na rede estadual demanda sólida base acadêmica e competências didáticas específicas. Segundo a Secretaria Estadual de Educação de Pernambuco a função docente exige não apenas o domínio dos conteúdos curriculares e a licenciatura específica, mas também a aptidão para a transposição didática voltada ao desenvolvimento integral do estudante no ensino fundamental e médio (Pernambuco, 1998). A seleção para o cargo exige licenciatura específica e avalia a proficiência didático-pedagógica do docente. Dada a natureza do trabalho, marcada por demandas emocionais e físicas intensas, a aproximação da aposentadoria exige uma reestruturação da identidade profissional. Por isso, a inclusão desse grupo na pesquisa permite analisar como a atualização constante e a dedicação ao ensino de qualidade moldam as percepções sobre o encerramento do vínculo ativo com a rede estadual.

No contexto da transição para a inatividade, este segmento destaca-se pelo desafio de ressignificar anos de interação contínua com alunos e a comunidade escolar, processando o desgaste acumulado e os novos horizontes identitários que surgem ao final da trajetória profissional.

3.2.3 Assistente Administrativo Educacional

Responsável pela execução das rotinas administrativas, o Assistente Administrativo Educacional atua como suporte direto à gestão das escolas estaduais. Sua atuação é fundamental para a operacionalização dos serviços institucionais, assegurando a eficiência dos processos nas escolas públicas (Pernambuco, 1998). De acordo com a SEE/PE, este profissional deve aliar competência técnica no uso de sistemas informacionais à proatividade e organização. Sua participação neste estudo justifica-se por ser o elo operacional que garante a continuidade dos serviços educacionais, enfrentando desafios burocráticos e relacionais que marcam sua trajetória até a aposentadoria.

3.2.4 Auxiliar Administrativo Educacional

Responsável pelo suporte operacional primário, o Auxiliar Administrativo Educacional atua na execução de tarefas de manutenção administrativa e atendimento ao público. (Pernambuco, 1998). O exercício da função exige capacidade de articulação entre as necessidades logísticas e as normas da SEE/PE. Os Assistentes Administrativos Educacionais e os Auxiliares Administrativos Educacionais compõem o segmento de apoio técnico e operacional, desempenhando funções essenciais para o funcionamento cotidiano das instituições de ensino. A inclusão desses profissionais no estudo permitiu compreender como

as vivências da aposentadoria se manifestam em trabalhadores com distintos níveis de escolaridade, responsabilidades e posições hierárquicas, revelando percepções diferenciadas sobre o significado do trabalho, da aposentadoria e do processo de envelhecimento. (Ladeira *et al.*, 2017). Suas experiências, expectativas e desafios refletem não apenas sua condição funcional, mas também aspectos cruciais da gestão de carreira, da transição para a aposentadoria e da modernização da gestão pública educacional, fatores que impactam diretamente a qualidade do serviço público prestado. Esses profissionais, conforme disposto no § 7º do art. 40 da Constituição Federal e regulamentado pela Lei Nº 10.887/2004, já cumpriram os requisitos para aposentadoria mas optaram, legalmente, pela prorrogação do vínculo. Essa condição singular os coloca em um limiar entre a vida laboral e a aposentadoria, tornando-os informantes privilegiados para acessar as motivações de ordem pessoal, financeira e identitária – que permeiam essa decisão e antecipam os desafios da transição (Brasil, 2004).

O grupo investigado configura um recorte analítico significativo da realidade vivenciada por parcela expressiva do funcionalismo público educacional de Pernambuco. A escolha pela SEE/PE como *locus* da pesquisa decorreu de seu papel central na gestão da maior rede estadual de ensino. Conforme informações institucionais disponíveis no portal da SEE/PE, a Secretaria gerencia um quadro funcional amplo e diversificado, cuja dinâmica de carreira é regida pelo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) – Lei Estadual Nº 11.559/1998 e, como a Lei Complementar Nº 268/2014 (Pernambuco, 1998, 2014).

Portanto, a seleção não foi aleatória, mas uma decisão metodológica intencional que permitiu capturar as múltiplas dimensões (individual, organizacional e social) do fenômeno da aposentadoria no setor público. A SEE/PE representa um microcosmo onde se entrecruzam as trajetórias profissionais, as políticas de gestão de pessoas e os impactos das sucessivas reformas previdenciárias.

Por fim, estudar esse ambiente possibilitou uma compreensão densa e contextualizada das percepções sobre o desligamento, das expectativas para a nova fase e das estratégias de adaptação empregadas por esses trabalhadores, contribuindo para uma análise ampliada dos desafios enfrentados pelos profissionais da educação pública estadual.

3.3 Tipologia de Pesquisa

O interesse intrínseco do ser humano pelo saber impulsiona-o a investigar a realidade em suas múltiplas dimensões. Essa busca admite variados níveis de aprofundamento e recortes específicos, determinados pelo objeto de estudo, pelos objetivos pretendidos e pela

qualificação do investigador. Decorre daí os critérios para a classificação dos tipos de pesquisa variam de acordo com o enfoque dado pelo pesquisador (Marconi e Lakatos, 2025).

O percurso metodológico foi definido em consonância com o objeto de estudo. A seleção dos procedimentos metodológicos esteve intrinsecamente ligada à natureza do problema investigado, considerando a complexidade do fenômeno, os objetivos estabelecidos e o rigor técnico da investigação (Oliveira, 1997). É importante notar que as tipologias de pesquisa, conforme diversas classificações, não são categorias isoladas, mas sim modelos que podem ser utilizados de forma concomitante. Assim, uma mesma investigação pode reunir características de múltiplos tipos, embora um deles costume predominar.

Quanto à sua natureza, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa básica, a qual, segundo Ander-Egg (1978), volta-se ao progresso científico e à ampliação de conhecimentos teóricos, sem a preocupação imediata com a aplicação prática dos resultados. A pesquisa, sob o ponto de vista de seus objetivos, caracterizou-se uma pesquisa explicativa. A pesquisa explicativa tem por objetivo “aprofundar o conhecimento da realidade, para além das aparências dos fenômenos, procurando explicar a razão, o ‘porque’ das coisas” (Zamberlan, 2019, p.98). Além de analisar e interpretar os fenômenos estudados, a pesquisa explicativa procura identificar e esclarecer quais os fatores determinantes ou que contribuem para a ocorrência ou a maneira de ocorrer os fatos ou fenômenos (Gil, 2021).

O objetivo desta investigação é apresentar resultados que fomentem o debate acadêmico e auxiliem na formulação de estratégias voltadas à vantagem competitiva. A opção pela pesquisa qualitativa justifica-se pela necessidade de uma imersão detalhada no objeto de estudo, possibilitando uma compreensão holística das percepções dos indivíduos e de suas interações com o contexto organizacional. De acordo com Denzin, Lincoln e Giardina (2006) e Creswell (2014), a escolha pela abordagem qualitativa fundamenta-se em pressupostos centrais, tais como: (i) a concepção do pesquisador como sujeito ativo e participante do processo, transcendendo a mera observação passiva; (ii) o reconhecimento de que os valores do investigador influenciam os resultados; (iii) o foco primordial nos significados atribuídos pelos participantes às suas vivências; e (iv) o interesse em descrições densas e detalhadas em detrimento da simples mensuração de variáveis isoladas.

Creswell (2014) destaca a centralidade dos pressupostos filosóficos na investigação científica, ressaltando que tais fundamentos moldam a percepção do pesquisador sobre a realidade (ontologia) e definem o papel da subjetividade no processo (axiologia). No âmbito da abordagem qualitativa, esses pressupostos são determinantes para a escolha de métodos que permitam uma imersão profunda no fenômeno, garantindo que a investigação seja

coerente com a natureza interpretativa e social dos objetos estudados. O pressuposto metodológico concretiza-se na adoção de paradigmas que fundamentam a prática investigativa. Conforme Kuhn (1998), os paradigmas constituem 'as realizações científicas universalmente reconhecidas que, durante algum tempo, fornecem problemas e soluções modelares para uma comunidade de praticantes de uma ciência'. A presente investigação filia-se ao paradigma interpretativista, o qual pressupõe que a realidade é construída a partir da relação dialética entre o objeto e a compreensão humana. Essa abordagem valoriza a intersubjetividade, compreendendo que o conhecimento é fruto da interpretação compartilhada sobre os fenômenos sociais (Gil, 2021; Lincoln; Lynham; Guba, 2018; Creswell, 2014).

O estudo fundamentou-se no método indutivo, que consiste no movimento analítico do particular para o geral. Sob essa ótica, o fenômeno é investigado dentro de seu contexto natural, valorizando-se as particularidades dos dados para, mediante revisões contínuas e sistemáticas dos achados, alcançar uma compreensão abrangente da realidade (Gil, 2021; Prodanov; Freitas, 2013). Essa abordagem permite que as categorias de análise emergjam da própria experiência dos sujeitos, em vez de serem impostas previamente por teorias rígidas.

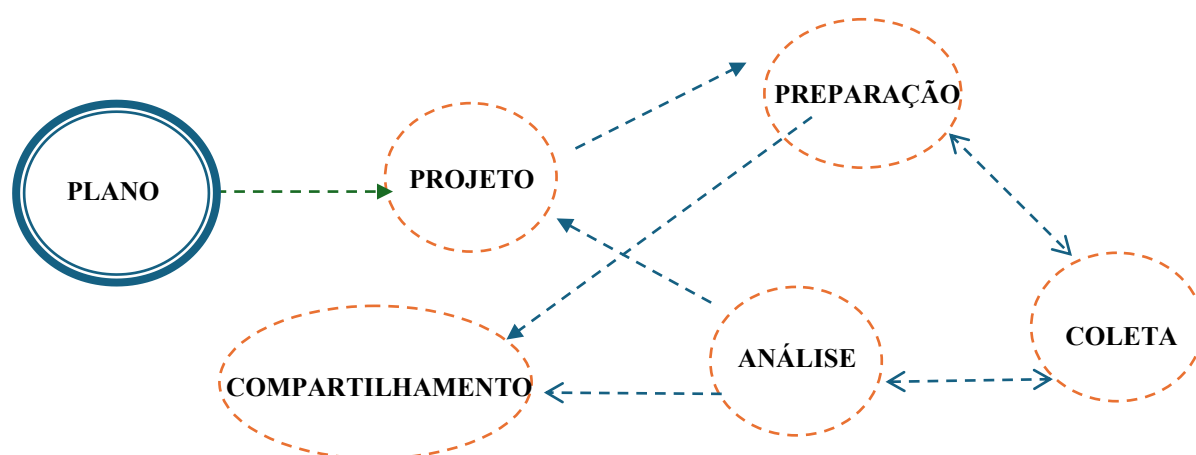
Quanto ao procedimento, esta pesquisa classifica-se como um estudo de caso. Segundo Yin (2015, 2016), essa estratégia consiste em uma investigação empírica que analisa um fenômeno contemporâneo em profundidade e em seu contexto real, sendo particularmente indicada quando as fronteiras entre o objeto de estudo e o contexto não se apresentam de forma nítida.

Zamberlan (2019) destaca que o estudo de caso é a estratégia preferencial quando o investigador busca responder a questões de natureza explicativa, como 'como' e 'porque', especialmente em cenários onde há limitado controle sobre os eventos. Complementando essa visão, Gil (2021) salienta que tal delineamento possibilita um conhecimento vasto e detalhado sobre o objeto de estudo — uma profundidade analítica que, segundo o autor, seria dificilmente alcançada por meio de outros desenhos de pesquisa. Assim, a escolha por este método justifica-se pela necessidade de imersão em fenômenos contemporâneos inseridos em seus contextos reais. A ideia é que a proposição do estudo direcione a atenção para algo específico que seja sublocado dentro do escopo do estudo e que as unidades de análise sejam relacionadas com o problema fundamental da definição do caso. A pesquisa pautou-se em duas frentes fundamentais. Primeiramente, a análise em profundidade permitiu investigar o fenômeno contemporâneo em seu contexto real. Em segundo lugar, buscou-se a preservação do caráter unitário do objeto, o que viabilizou o exame detalhado de suas particularidades e

dinâmicas internas. Caracteriza-se, como um estudo de caso único, selecionado por sua natureza representativa em relação à realidade investigada (Yin, 2015; Yin e Davis, 2007). A SEE/PE foi definida como o *locus* da pesquisa devido à acessibilidade e ao alinhamento com o enfoque nas vivências e desafios dos profissionais da educação. As principais características desta investigação incluem: (i) contribuição teórico-prática: O estudo oferece subsídios para a construção de conhecimento no campo educacional, servindo de base para futuras investigações (Gross; Bernstein; Giacquinta, 1971; Yin, 2015); (ii) Análise de fenômeno contemporâneo: Foca em evento atual e complexo inserido em seus contextos reais (Yin, 2015; Stake, 2005); (iii) integração entre fenômeno e contexto: Diferente de métodos experimentais, o estudo de caso preserva o vínculo entre o fenômeno e o ambiente onde ele ocorre, reconhecendo que as variáveis contextuais são indissociáveis do objeto estudado.

A Figura 2 ilustra o fluxo metodológico do estudo de caso, composto por seis etapas interdependentes. Esta estrutura sistematiza o percurso investigativo como um 'processo linear, porém iterativo', funcionando como um guia fundamental para a condução completa da pesquisa. Segundo Yin (2015), essa configuração permite que o pesquisador avance nas etapas mantendo a flexibilidade necessária para revisões e ajustes contínuos ao longo do estudo. Criou-se uma intersecção contínua na construção do trabalho. Essa flexibilidade fornece ao estudo de caso, uma série de vantagens (Martins, 2008).

Figura 2 – Processo de estudo de caso linear



Fonte: Adaptado de Yin (2015).

Cresswell (2014) discute a importância de avaliar se um projeto se ajusta aos critérios que ela define o que é fundamental para garantir a qualidade e a relevância da pesquisa. Assim, o projeto é a lógica que vincula os dados a serem coletados e as conclusões a serem tiradas, às questões iniciais do estudo (Yin, 2015).

Creswell (2014) enfatiza que a qualidade e a relevância de uma investigação científica dependem do rigoroso ajuste do projeto aos critérios metodológicos por ele estabelecidos. Sob essa ótica, o *design* da pesquisa atua como a estrutura lógica que integra os dados coletados e as conclusões alcançadas às questões norteadoras do estudo, funcionando, conforme postula Yin (2015), como o fio condutor que garante a coerência entre o problema inicial e os resultados. Para determinar as questões mais significativas para um projeto deve-se com precisão na formulação muita preparação. A preparação para a realização de um estudo de caso começa com as habilidades, valores do pesquisador, preparativos e treinamentos para um estudo de caso específico, incluindo os procedimentos (Yin, 2015).

A apresento quatro tópicos que devem fazer parte da preparação de estudo de caso, são: (i) O estudo de caso específico, (ii) O desenvolvimento de um protocolo para o estudo, (iii) A triagem dos candidatos ao caso e (iv) a condução do estudo de caso-piloto. O sucesso nos quatro tópicos é necessário, a fim de garantir que a coleta do estudo de caso prosseguirá sem sobressaltos (Yin, 2015). Para a análise dos dados deste estudo de caso, optou-se pela utilização do *software* Atlas.ti. A escolha deste *software* fundamenta-se em sua ampla aplicação na pesquisa qualitativa (Yin, 2015; Auerbach; Silverstein, 2003) e em sua capacidade funcional para organizar e analisar um corpus diversificado, que inclui tanto dados textuais quanto audiovisuais (Saldaña, 2009). O *software* permitiu não apenas a codificação e categorização dos dados, mas também a modelagem conceitual das relações entre os códigos.

Foram empregadas as seis relações-padrão disponibilizadas pelo programa — “está associado a”, “faz parte de”, “é causa de”, “contradiz”, “é um” e “é propriedade de” —, as quais são recomendadas para análise qualitativa (Gil, 2021) e possibilitaram mapear conexões analíticas substantivas entre os temas emergentes. Conforme destacam Morris, Fitz-Gibbon e Freeman (1987, p. 13), a finalidade de um estudo de caso é justamente apresentar, em sua conclusão, os resultados e constatações derivados de uma investigação profunda e contextualizada. Seguindo essa premissa, a análise realizada com o suporte do Atlas.ti foi instrumental para sistematizar as evidências e construir uma narrativa analítica coesa, cumprindo o objetivo de trazer à luz os achados da pesquisa.

3.4 Amostra

Grande parte dos projetos de pesquisa visa investigar características específicas de uma determinada população. Para tanto, utiliza-se a amostra, definida por Gil (2021) como um subgrupo selecionado para participar do estudo. A validade dos resultados depende de que essa amostra seja representativa do universo pesquisado; tal representatividade é garantida

quando o grupo é composto por um número suficiente de elementos, selecionados mediante critérios rigorosos fundamentados na teoria das probabilidades. Na pesquisa foi utilizada a amostragem não probabilística. Este não apresenta fundamentação matemática ou estatística, dependendo dos critérios estabelecidos pelo pesquisador (Gil, 2021).

A escolha se deu inicialmente um grupo aleatório de participantes de servidores públicos (trabalhadores da educação) que exerce a atividade de docência (professores) e atividade técnica (analistas, administrativos e auxiliares).

No estudo definiu-se como amostra 6 (seis) participantes. Após serem entrevistados, eles, foram solicitados a identificar outros servidores públicos que pertençam à população-alvo. Este processo foi executado em ondas sucessivas, o que nos levou a um efeito de “bola de neve”. Esta técnica de amostragem foi adotada para localizar informantes-chave ou fontes críticas ricas em informação (Flick, 2008). A técnica bola de neve (*snowball sampling*) é amplamente consolidada na literatura científica, tendo suas bases estatísticas formalizadas inicialmente por Goodman (1961). A técnica tornou-se um marco na pesquisa qualitativa após as contribuições de Biernacki e Waldorf (1981), que sistematizaram as técnicas de amostragem por redes de referência e discutiram seus dilemas práticos e éticos.

Complementarmente, Atkinson e Flint (2001) destacam a eficácia dessa técnica para o acesso a populações marginalizadas ou de difícil alcance, ressaltando sua flexibilidade em contextos de invisibilidade social. Em suma, esse conjunto de autores oferece o suporte teórico necessário para a aplicação da técnica, especialmente quando o objetivo é a exploração em contexto qualitativo.

3.5 Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas presenciais. Segundo Gil (2021), a entrevista caracteriza-se como uma interação social em formato de diálogo, na qual o pesquisador busca a obtenção de dados junto à fonte de informação. A escolha pela modalidade semiestruturada permitiu uma abordagem flexível, mantendo o foco nos objetivos da pesquisa. A coleta de dados ocorreu entre os meses de setembro e outubro de 2024, utilizando-se um roteiro de entrevista previamente elaborado e dotado de flexibilidade, conforme demonstrado no Apêndice D. O instrumento foi estruturado com foco nos objetivos específicos 2 e 3 desta pesquisa, compondo-se de um conjunto misto de perguntas abertas e fechadas. Essa configuração permitiu que o roteiro servisse como um guia para o diálogo, sem restringir a liberdade necessária para o aprofundamento de questões emergentes durante as conversas. A abordagem adotada possibilitou explorar dimensões complexas da trajetória dos

participantes, abrangendo aspectos individuais e sociais, bem como o relacionamento organizacional e as redes de apoio existentes. Além disso, as entrevistas focaram nas expectativas em relação à aposentadoria, buscando compreender como esse fenômeno se projeta na vida dos trabalhadores da educação e quais significados são atribuídos a essa transição. O instrumento de coleta de dados foi estruturado em um roteiro abrangente, composto por 36 (trinta e seis) questões fundamentadas nos construtos da investigação, além de uma seção inicial dedicada à caracterização sociodemográfica (envolvendo idade, sexo, escolaridade, profissão e vínculo institucional). O roteiro foi organizado em 8 (oito) partes temáticas, conforme detalhado a seguir:

- 1) Parte 1 - Expectativas em relação à aposentadoria: Explora os significados, sentimentos, vantagens e desvantagens atribuídas a essa fase (9 questões).
- 2) Parte 2 - Plano de vida: Investiga as intenções de atividades pós-carreira e o uso do tempo livre (2 questões).
- 3) Parte 3 - Vivências e desafios: Foca na trajetória profissional e no preparo para enfrentar as mudanças da transição (4 questões).
- 4) Parte 4 - Redes de apoio: Analisa a influência dos comentários da família e de colegas no processo (3 questões).
- 5) Parte 5 - Relacionamento organizacional: Avalia a satisfação com o trabalho atual e o impacto da quebra do vínculo com o ambiente laboral (5 questões).
- 6) Parte 6 - Questões individuais: Aborda as dimensões financeira, familiar e de saúde (7 questões).
- 7) Parte 7 - Questões sociais: Reflete sobre a percepção social do aposentado e como isso afeta a tomada de decisão (2 questões).
- 8) Parte 8 - Questões previdenciárias: Examina o conhecimento e a opinião do servidor sobre as legislações específicas e reformas do estado de Pernambuco (4 questões).

Como o roteiro termina com questões técnicas sobre as Leis Complementares de Pernambuco Nº 257/2013 e Nº 423/2019, é interessante mencionar no seu texto que o instrumento buscou não apenas percepções subjetivas, mas também o nível de informação e impacto das mudanças legislativas na vida do servidor. A relevância da entrevista na pesquisa qualitativa (Silva *et al*, 2006) reside em sua capacidade de captar a complexidade da realidade social. Conforme preconizam Marconi e Lakatos (2022), seus objetivos transcendem o levantamento de dados, alcançando a determinação de opiniões, sentimentos e motivos subjacentes às condutas dos indivíduos.

O uso dessa técnica proporciona uma visão multifacetada e densamente contextualizada do objeto de estudo, permitindo ao pesquisador acessar dimensões que dificilmente seriam alcançadas por métodos puramente quantitativos (Godoi; Mattos, 2006; Taylor; Bogdan e Devault, 2016; Triviños, 1987).

Conforme Manzini (1991), a entrevista semiestruturada baseia-se em um roteiro composto por perguntas principais, o qual é enriquecido por questões complementares que emergem conforme o desenvolvimento do diálogo. Sob essa ótica, as entrevistas foram realizadas nas dependências da SEE/PE, escolha fundamentada em quatro pilares estratégicos: (i) Relevância institucional: Como órgão central na formulação e execução de políticas educacionais no Estado, a SEE constitui-se como fonte primária e fidedigna sobre os desafios da área; (ii) Pluralidade de perspectivas: A instituição permitiu o acesso direto a um corpo técnico diversificado, abrangendo gestores, educadores e especialistas, o que conferiu multiplicidade de visões ao estudo; (iii) Imersão no contexto local: A realização da coleta *in loco* favoreceu uma compreensão aprofundada das especificidades da rede estadual, essencial para uma análise situada da realidade pernambucana; e (iv) Potencial de colaboração: A proximidade com a SEE/PE facilitou o diálogo institucional, abrindo canais para o acesso a dados complementares e possíveis parcerias futuras que enriqueceram a investigação.

O *corpus* de sujeitos da pesquisa é constituído por servidores públicos estaduais efetivos, vinculados à SEE/PE. A seleção dos participantes obedeceu a critérios de inclusão específicos, visando delimitar o público em fase de transição para a inatividade: (a) Faixa Etária: homens com idade entre 60 (sessenta) e 65 (sessenta e cinco) anos e mulheres entre 55 (cinquenta e cinco) e 60 (sessenta) anos; (b) Vínculo efetivo: servidores em situação de pré-aposentadoria, caracterizada especificamente pelo recebimento do abono de permanência; (c) Temporalidade: profissionais situados nos últimos cinco anos antecedentes à data prevista para a jubilação.

A seleção dos participantes buscou captar as vivências e os desafios inerentes ao processo de transição para a inatividade. As entrevistas foram conduzidas de forma presencial, utilizando a técnica dialógica para o levantamento de informações que contemplaram: cargo, faixa etária, tempo de serviço público, gênero e descrição das atribuições. Para a organização dos dados, utilizou-se o *software* Atlas.ti, que gerou códigos de identidade para assegurar o anonimato dos participantes, conforme detalhado no Quadro 6, que também especifica o método de coleta, o roteiro aplicado e as datas das sessões. Cabe ressaltar particularidades na trajetória de dois participantes. O Sujeito 1 possui 35 anos de serviço público, tendo ingressado antes da obrigatoriedade do concurso público e adquirido

estabilidade via Constituição Federal de 1988; consequentemente, sua aposentadoria ocorrerá pelo RPPS-PE. De modo semelhante, o Sujeito 5, embora tenha ingressado após o marco constitucional de 1988, também está vinculado e apto à jubilação pelo mesmo regime previdenciário estadual. Após a etapa de coleta, procedeu-se à transcrição integral das entrevistas, as quais totalizaram 5 horas e 33 minutos de registros fonográficos, obtidos por meio de encontros presenciais e complementados, quando necessário, por chamadas de áudio via aplicativo de mensagens. É importante destacar que todos os participantes foram formalmente convidados e anuíram com a gravação de suas falas. Para minimizar interferências na rotina laboral e assegurar a qualidade dos dados, os diálogos ocorreram em seus próprios locais de trabalho, em ambientes que garantissem o sigilo, a privacidade e o respeito mútuo entre pesquisador e entrevistados.

Quadro 6 – Perfil dos entrevistados

Participante	Cargo	Faixa Etária	Gênero	Tempo de Serviço Público	ID ATLAS. ti	Método de coleta	Roteiro de entrevista – Apêndice	Data da Entrevista
Sujeito 1 = S ₁	Auxiliar Administrativo Educacional	Entre 60 e 65 anos	M	35 anos	P1	Presencial	D	30/09/2024
Sujeito 2 = S ₂	Assistente Administrativo Educacional	Entre 60 e 65 anos	M	30 anos	P2	Presencial	D	02/10/2024
Sujeito 3 = S ₃	Auxiliar Administrativo Educacional	Entre 60 e 65 anos	M	33 anos	P3	Presencial	D	04/10/2024
Sujeito 4 = S ₄	Professor (a)	Entre 55 e 60 anos	F	26 anos	P4	Presencial	D	08/10/2024
Sujeito 5 = S ₅	Analista de Gestão Educacional	Entre 55 e 60 anos	F	15 anos	P5	Presencial	D	10/10/2024
Sujeito 6 = S ₆	Professor (a)	Entre 55 e 60 anos	F	24 anos	P6	Presencial	D	14/10/2024

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

3.6 Análise de Dados

A técnica adotada para o tratamento e interpretação das informações foi a Análise de Conteúdo, conforme proposta por Bardin (2016). Esta abordagem consiste em um conjunto de estratégias metodológicas aplicadas a comunicações, utilizando procedimentos sistemáticos e objetivos para a descrição do conteúdo das mensagens. Segundo Bardin (2016), o objetivo é obter indicadores — quantitativos ou qualitativos — que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção de tais mensagens. A aplicação deste método assegurou que o *corpus* documental fosse interpretado de maneira rigorosa, conferindo objetividade à análise e servindo como salvaguarda contra vieses subjetivos do pesquisador. A Análise de conteúdo constitui-se como um dos procedimentos clássicos para o exame de material textual, independentemente de sua origem (Flick, 2008; Dellangelo e Silva, 2005).

Na visão de Chizzotti (2006), o cerne desta técnica reside na compreensão crítica do sentido das comunicações, perpassando tanto o conteúdo manifesto quanto o latente, além de suas significações explícitas ou ocultas. Dessa forma, a técnica é amplamente empregada na pesquisa qualitativa para interpretar e extrair sentidos de diversos suportes comunicativos, como entrevistas, documentos e discursos. Complementarmente, Silverman (2009) reforça que a análise de conteúdo dedica especial atenção à confiabilidade, assegurando que as interpretações sejam consistentes e passíveis de replicação. Embora as terminologias variem entre os autores, suas essências convergem para um objetivo comum: atribuir significado às informações coletadas (Triviños, 1987). Nesse sentido, o processo analítico desdobra-se em etapas sistemáticas que preconizam Alves-Mazzotti e Gewandsznajder (1998), Creswell (2014), Flick (2008) e Minayo (2015), são fundamentais para organizar, interpretar e conferir sentido aos dados da pesquisa.

O percurso analítico deste estudo seguiu o rito metodológico de Bardin (2016), desdobrado em três momentos: pré-análise, exploração do material e o tratamento dos dados. A pré-análise atua como uma fase preparatória, dedicada à organização do material e ao refinamento das ideias norteadoras (Zamberlan, 2019). Durante essa fase, foram executados quatro processos fundamentais: primeiramente, a leitura flutuante, para apropriação do conteúdo das entrevistas; em seguida, a seleção dos documentos, garantindo a pertinência do material; posteriormente, a definição de hipóteses e objetivos, que orientaram o olhar investigativo; e, por fim, a construção de indicadores, identificados a partir de unidades de registro extraídas dos textos, preparando o caminho para a exploração profunda dos dados.

Em conformidade com as recomendações de Bardin (2016), a etapa de construção de indicadores foi fundamental para a produção de inferências a partir das entrevistas realizadas. Este processo consistiu na aplicação de uma leitura profunda e sistemática, transcendendo a superfície do texto para compreender a aplicação do conteúdo em sua totalidade. Tal análise considerou não apenas as propriedades do sistema linguístico, mas também os elementos estruturais e contextuais das mensagens, permitindo a emersão de significados latentes nos relatos dos trabalhadores da educação. A partir da análise das entrevistas, a elaboração de indicadores permitiu identificar termos semânticos predominantes. Expressões como 'descaso', 'vivências', 'preparação para a aposentadoria', 'transição e qualidade de vida' e 'suporte e relações' apresentaram uma frequência de até cinco repetições, configurando-se como os principais indicadores temáticos da investigação. O processo analítico foi viabilizado pela correlação sistemática entre a materialidade dos discursos e os construtos sobre aposentadoria, fundamentados na literatura de referência e sintetizados no Quadro 7, a seguir.

Quadro 7 - Construtos Relacionados às Perguntas sobre Aposentadoria

AUTOR (ES)	CONSTRUTO	ABORDAGEM
Atchley (1989)	Expectativas e Percepções	Discute as expectativas moldam a experiência da aposentadoria.
Erikson; Goldthorpe e Portocarero (1982)	Emoções e Sentimentos	Aborda a importância dos sentimentos na transição para a aposentadoria.
Henkens (1999)	Avaliação de Benefícios e Custos	Aborda como as pessoas percebem os prós e contras da aposentadoria.
Szinovacz (2003)	Preparação Financeira e Pessoal	Discute a importância do planejamento na experiência de aposentadoria.
McGowan (2010)	Saúde Física e Mental	Aborda como a saúde impacta a qualidade de vida na aposentadoria.
Goffman (1963)	Estigmas e Normas Sociais	Discute estigmas sociais que podem afetar a percepção dos aposentados na sociedade.
Rodrigues e Bastos (2015)	Legislação Previdenciária	Analisa as reformas previdenciárias e como influenciam nas decisões de aposentadoria.
Walen e Lachman (2000)	Suporte Social	Abordam sobre o papel do suporte social na adaptação à aposentadoria.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

O instrumento de coleta de dados foi estruturado em oito categorias analíticas, desenhadas para captar a multidimensionalidade do fenômeno da aposentadoria. São elas: Expectativas e Sentimentos; Relacionamento Organizacional; Vivências e Desafios; Suporte Social; Legislação Previdenciária; Preparação Financeira e Pessoal; Planejamento e Perspectivas de Vida; e Influências Sociais. Conforme detalhado no Quadro 8, este roteiro categorizado permitiu investigar as percepções dos servidores de forma sistemática, fomentando reflexões que abrangem desde o autoconhecimento até a preparação prática para esta nova etapa do ciclo vital.

Quadro 8 – Roteiro Categorizado.

Perguntas - Expectativas e Sentimentos
1. O que significa ser aposentado (a)?
2. Qual é o sentimento que a palavra aposentadoria lhe traz?
3. Você vê vantagens na aposentadoria? Quais?
4. Você vê desvantagens na aposentadoria? Quais?
5. Já pensou em se aposentar?
6. Quais as razões que te faz pensar em se aposentar?
7. Alguma vez já participou de um programa de preparação para aposentadoria? () Sim () Não
8. Caso, sim, como foi a experiência?
9. Caso, não, por quê?
Perguntas - Relacionamento Organizacional
1. Como se sente ao realizar seu trabalho?
2. Você gosta do que faz?
3. Quanto tempo passa no seu ambiente de trabalho?
4. Como você descreve a relação com seus colegas e seus superiores?
5. Você sentirá falta do ambiente organizacional?
Perguntas - Vivências e Desafios
1. Como você descreveria sua experiência profissional ?
2. Quais são as principais expectativas em relação à aposentadoria
3. Quais desafios imagina enfrentar durante o processo de aposentadoria?
4. Como você pretende preparasse para esses desafios?
Perguntas – Suporte Social
1. Quais são os comentários da sua família quando fala sobre aposentadoria?
2. Quais são os comentários dos seus colegas quando fala sobre aposentadoria?
3. Como se sente ao ouvir esses comentários?
Perguntas – Legislação Previdenciária
1. Qual é a sua opinião sobre as reformas previdenciárias em Pernambuco
2. O que você mudaria nas reformas previdenciárias de Pernambuco?
3. Qual é a sua opinião sobre a Lei Complementar Nº 257, de 19/12/2013, no âmbito de Pernambuco, que fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias de que tratam os §§ 14 e 15 do art. 40 da Constituição Federal ?
4. Qual é a sua opinião sobre a Lei Complementar Nº 423, de 23/12/2019, que dispõe sobre o Sistema de Previdência Social dos Servidores do Estado de Pernambuco?
Perguntas - Preparação Financeira e Pessoal
1. Qual é a sua situação financeira atual?
2. Você se sente preparado financeiramente para a aposentadoria?
3. Quantos dependentes você tem na sua família?
4. Como isso influencia na sua decisão de se aposentar?
5. Como você avalia sua saúde atualmente?
6. Há alguma condição de saúde que impacta na decisão de aposentadoria?
7. Caso você se aposente sua saúde melhorará ou piorará? Por quê?
Perguntas - Planejamento e Expectativas da Vida
1. Tem ideia do que fará após a aposentadoria? () Sim, o quê? () Não, o quê?
2. Qual atividade gosta de fazer nos tempos livres? Irá continuar fazendo?
Perguntas - Influências Sociais
1. Como a sociedade vê o aposentado?
2. Esta visão ajuda ou atrapalha na decisão de aposentar?

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

A etapa de exploração do material compreendeu os processos de codificação e categorização dos dados. A codificação consistiu na transformação sistemática dos dados brutos em unidades de análise, orientada por critérios que asseguraram a descrição rigorosa do conteúdo. Simultaneamente, a categorização promoveu o agrupamento de elementos com

afinidades semânticas, observando as normas de exclusividade e homogeneidade preconizadas por Bardin (2016). A partir da análise das transcrições, emergiram as impressões iniciais que culminaram na definição de oito categorias temáticas. Estas categorias estão detalhadas no Quadro 9, que apresenta seus respectivos conceitos norteadores e fragmentos exemplificadores das falas dos sujeitos entrevistados.

Quadro 9 – Categorias iniciais de análise

Categoria Inicial	Conceito Norteador	Exemplo
Aposentadoria	Os sujeitos afasta se de suas atividades laborais, após o cumprimento de certos requisitos estabelecidos pela legislação previdenciária”.	“Sentimento de conquista, mas também penso com a dificuldade em manter a estabilidade financeira e questões de saúde que podem surgir com o envelhecimento”
Trabalho em equipe	“Os sujeitos que afirmam colaboraram com um grupo de indivíduos na Secretaria Estadual de Educação, unindo suas habilidades e conhecimentos, com o objetivo comum”	“A sensação ao realizar o trabalho na área da educação é bastante intensa. Mas por outro lado, a sensação de fazer a diferença na vida dos alunos e contribuir para seu desenvolvimento é uma das maiores fontes de satisfação.”
Experiência	“Sujeitos que afirma ter aquisição de conhecimentos e habilidades por meio da prática e do aprendizado”	“Eu descreveria como educadora, que sou, ter proporcionado um crescimento significativo, tanto em habilidades pedagógicas quanto em competências”
Família	“Sujeitos que tem laços com duas ou mais pessoas que possuem laços biológicos”	“Pretendo passar mais tempo com a família e netos”
Reformas	“Sujeitos não buscam conhecer as reformas da seguridade”	“Entendo que reformas previdenciárias visam aumentar a arrecadação”
Segurança financeira	“Sujeitos que permanecem no trabalho por conta de benefícios”	“Isso é essencial para garantir que os professores possam se aposentar de forma digna e com segurança financeira”
Empreender	“Sujeitos pretendem empreender na aposentadoria”	“Vou montar um negócio, empreender”
Ageísmo	“Sujeitos relatam que há preconceito em relação a idade no trabalho ”	“Mas ainda, há estigmas e preconceitos, associados à idade, como o pré-conceito, o ageísmo, que pode levar à marginalização e à desvalorização de suas contribuições”

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Após a categorização inicial dos dados, apresento seis trechos das entrevistas, categorizados em 3 (três) tipos de “vivências” e “desafios”, cada, no processo de aposentadoria de trabalhadores da educação, conforme evidenciado no Quadro 10.

Na construção da categoria, o analista teve ater ao critério exclusividade, a fim de que um elemento seja classificado em mais de uma categoria (Bardin, 2016). Esses trechos refletem as vivências e desafios da aposentadoria de maneira holística, considerando não só os aspectos financeiros, mas também os emocionais, sociais e profissionais.

Quadro 10 - Trechos citados pelos entrevistados

Sujeito 1 - Desafio	“Mas ao longo de minha experiência profissional surgiu, alguns desafios significativos, como a necessidade de lidar com a diversidade de alunos, a gestão de sala de aula e a implementação de novas tecnologias educacionais”.
Sujeito 2 - Desafio	“Eu acho que um dos desafios seria a mudança de identidade. Eu vou explicar? Ok, por favor, explique. A aposentadoria frequentemente traz uma mudança significativa na identidade de uma pessoa, especialmente para quem dedica muitos anos a uma vida educacional, como eu. Esse processo de transição de identidade pode ser tanto desafiador quanto libertador. Eu vou citar, por exemplo a perda de identidade profissional. Deixarei de atuar na sala de aula, que amo tanto, ou de estar em reuniões de conselho com colegas professores, ou atuar numa gerência educacional, aqui na Secretaria Estadual de Educação”.
Sujeito 3 - Desafio	“Não tenho ideia, mas acredito que adaptação à nova rotina. A mudança repentina na rotina diária pode ser desafiadora. Eu penso, que em encontrar novas maneiras de estruturar e lidar, quando esse dia, chegar, pensando com a falta de obrigações formais. Uma coisa, veio a minha mente, é lidar com a saúde física e mental, o envelhecimento pode trazer preocupações relacionadas à saúde, e a falta de atividade física ou social após a aposentadoria pode contribuir para um declínio na saúde mental e emocional. O isolamento social pode na aposentadoria resultar em uma diminuição das interações sociais, especialmente se o trabalho era uma fonte importante de relacionamentos. Isso pode levar a sentimentos de solidão e desconexão”.
Sujeito 4 - Vivência	“Estou numa fase, muito boa. Mas, claro cheia de ideias e responsabilidades. Estou numa fase de desenvolvimento pessoal e profissional, a trajetória na educação tem proporcionado um crescimento significativo, tanto em habilidades pedagógicas quanto em competências interpessoais”.
Sujeito 5- Vivência	“Eu descrevo como educadora, que sou, ter proporcionado um crescimento significativo, tanto em habilidades pedagógicas quanto em competências interpessoais. A interação com alunos, pais e colegas de trabalho enriquece a experiência. Trabalhar na educação permite impactar diretamente a vida dos alunos e da comunidade, principalmente em locais mais carentes, que somente a educação pode chegar”.
Sujeito 6 -Vivência	“A minha vivência sempre foi com a educação, por influência de meus pais, seguir a carreira deles. Mas hoje, estou feliz no que faço e atuo , aqui na Superintendência Pedagógica . Mas ao longo de minha experiência profissional surgira, alguns desafios significativos, como a necessidade de lidar com a diversidade de alunos, a gestão de sala de aula e a implementação de novas tecnologias educacionais”.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

Considerando o conceito das categorias que servem como base para entender os diversos aspectos que impactam a aposentadoria. Cada conceito representa uma área importante da aposentadoria que é o momento de transição que provoca uma variedade de sentimentos e reações emocionais, refletindo a complexidade dessa fase da vida. Ao agrupar categorias reduz-se a complexidade do conjunto de dados, tornando-o mais fácil de ser analisado e compreendido. As categorias finais trata de aspectos que podem se complementar, ao agrupá-las oferece uma visão mais integrada do fenômeno em questão. As categorias finais de análise exploram diferentes fatores interagem e se influenciam mutuamente na experiência de aposentadoria. Esse processo de categorização facilita a organização das informações, permitindo uma análise mais profunda e focada nos aspectos mais relevantes do estudo, como as mudanças emocionais, as relações de trabalho e o planejamento para a aposentadoria.

As categorias foram formadas a partir da junção de duas categorias iniciais, com o objetivo de agrupar conceitos que eram próximos ou relacionados, conforme evidenciado no Quadro 11. A partir das categorias finais que se pode chegar ao entendimento do vínculo na organização pública existente entre o sujeito entrevistado e a organizações com as quais ele desenvolve suas relações de trabalho, conforme será apresentado na seção de resultados.

Quadro 11 - Categorias finais de análise

Categoria Final	Conceito
Expectativas e Sentimentos	Refere-se às emoções, percepções e projeções individuais em relação à aposentadoria. Inclui sentimentos como ansiedade, insegurança, realização, além das expectativas sobre como será essa nova etapa da vida.
Relacionamento Organizacional	Abrange as interações e vínculos do indivíduo com a organização onde trabalhou. Envolve aspectos como o apoio recebido durante o processo de transição, a valorização do colaborador no ambiente de trabalho e o impacto dessas relações no preparo para a aposentadoria.
Vivências e Desafios	Relaciona-se às experiências acumuladas ao longo da carreira e aos obstáculos enfrentados, tanto profissionais quanto pessoais, durante o processo de adaptação à aposentadoria.
Suporte Social	Foca no apoio recebido de familiares, amigos, colegas de trabalho e outros grupos sociais. Esse suporte é essencial para auxiliar o indivíduo na transição para a aposentadoria, promovendo bem-estar emocional e estabilidade.
Legislação Previdenciária	Trata das questões relacionadas aos direitos, benefícios e obrigações previstas na legislação de previdência social. Inclui as regras de aposentadoria, contribuições, benefícios e mudanças na legislação que possam impactar o planejamento do indivíduo.
Preparação Financeira e Pessoal	Refere-se ao planejamento financeiro e à organização da vida pessoal para enfrentar a aposentadoria.
Planejamento e Expectativas da Vida	Envolve os planos futuros e os objetivos a serem alcançados após a aposentadoria.
Influência Sociais	Este construto investiga os fatores externos que impactam como os indivíduos percebem e vivenciam a aposentadoria.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

A partir das categorias consolidadas, buscou-se desvelar as subjetividades dos servidores da SEE/PE, confrontando suas percepções sobre o 'descaso' e o 'suporte social' com as proposições de Henkens (1999) e Walen e Lachman (2000). Esse diálogo analítico permitiu que as inferências transcendessem a mera descrição, alcançando uma compreensão crítica sobre como a legislação previdenciária e a transição de identidade, discutida por McGowan (2010), moldam o planejamento para a inatividade. Assim, a análise a seguir reflete o cruzamento entre o rigor do método de Bardin (2016) e a realidade empírica vivenciada pelos profissionais da educação. As categorias finais foram consolidadas a partir do reagrupamento das categorias iniciais, conforme ilustrado no Quadro 12.

Quadro 12 – Relação entre categorias iniciais e finais

Categoria Inicial	Categoria Final
Aposentadoria	Expectativas e Sentimentos
Trabalho em equipe	Relacionamento Organizacional
Experiência	Vivências e Desafios
Família	Suporte Social
Reformas	Legislação Previdenciária
Segurança financeira	Preparação Financeira e Pessoal
Empreender	Planejamento e Expectativas da Vida
Ageísmo	Influências Sociais

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

A interdependência entre as categorias estabelecidas proporcionou uma interpretação densa e sistematizada das vivências, desafios e percepções relativos à aposentadoria. Esse processo de síntese permitiu desvelar os significados latentes nos discursos dos entrevistados, transcendendo o conteúdo manifesto para explorar sentidos intrínsecos às mensagens (Câmara, 2013). Ao converter as categorias iniciais em unidades finais mais abrangentes, a análise assumiu um caráter integrado, refletindo a multidimensionalidade do processo de jubilação. Ressalta-se, que as categorias não se vinculam a um único construto de forma isolada; a natureza dinâmica dos vínculos organizacionais e sociais manifesta-se em diferentes intensidades, exigindo um olhar que respeite a complexidade e a fluidez das respostas obtidas.

Os vínculos organizacionais podem ocorrer de forma simultânea em diferentes categorias. Por outro lado, os entrevistados pertencentes a categorias distintas podem compartilhar experiências semelhantes em relação aos seus vínculos com a organização pública. Dessa forma, a transição do conteúdo textual para a interpretação científica não se limitou a uma descrição mecânica das frequências, mas buscou a essência das experiências compartilhadas. Ao integrar as categorias iniciais em eixos finais mais robustos, o processo analítico permitiu capturar a complexidade das trajetórias docentes, onde o planejamento da aposentadoria se entrelaça com a identidade profissional e os laços afetivos. Sob essa ótica, as inferências apresentadas a seguir não são apenas conclusões isoladas, mas o resultado de um diálogo constante entre a realidade empírica dos servidores da SEE/PE e o embasamento teórico-metodológico, revelando como as tensões institucionais e as redes de suporte moldam o sentido do 'parar de trabalhar' no contexto contemporâneo.

A condução ética desta pesquisa fundamentou-se na Resolução Nº510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, que estabelece as diretrizes para investigações nas Ciências Humanas e Sociais. De acordo com os dispositivos desta norma, o estudo foi dispensado de submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFPE, por tratar-se de uma análise de práticas profissionais que não envolve intervenções diretas ou riscos aos participantes. Aos sujeitos da pesquisa, garantiu-se a confidencialidade e o acesso aos resultados.

A participação foi formalizada mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), entregue após o esclarecimento detalhado dos objetivos do estudo e da autorização expressa de cada respondente. Para resguardar a privacidade, optou-se pelo estrito anonimato dos participantes no tratamento dos dados. Dessa forma, o rigor ético adotado não se limitou ao cumprimento das formalidades legais, mas serviu como alicerce para estabelecer uma relação de confiança entre pesquisador e participantes. Ao assegurar um ambiente de sigilo e respeito à autonomia, foi possível obter relatos autênticos e profundos sobre a transição para a aposentadoria, garantindo que a integridade dos servidores da SEE/PE fosse preservada em todas as etapas. Esse zelo procedimental confere credibilidade aos dados apresentados a seguir, os quais são interpretados à luz da ética profissional e do compromisso com o bem-estar dos trabalhadores da educação.

Em suma, a trajetória metodológica percorrida mostrou-se adequada ao cumprimento dos objetivos estabelecidos. A convergência entre o referencial teórico e a coleta de dados via entrevistas permitiu uma análise consistente, assegurando o rigor necessário para responder ao problema de pesquisa. As regras e normativas vigentes serão detalhados na seção seguinte.

4 APRESENTAÇÃO - REGRAS E NORMATIVAS

Na seção subsequente, procedeu-se à análise das regras e normativas vigentes, articulando-as aos objetivos específicos desta pesquisa. Essa etapa busca confrontar o arcabouço legal com os dados coletados, evidenciando como a legislação impacta diretamente a trajetória e as expectativas dos trabalhadores da educação.

4.1 Regras e Normativas para a Aposentadoria em Pernambuco

4.1.1 Legislação Estadual de Pernambuco relacionada à aposentadoria dos trabalhadores da educação

O Regime Próprio de Previdência Social de Pernambuco (RPPS-PE) encontra seu amparo no Art. 40 da Constituição Federal de 1988, cujos fundamentos e princípios são de observância obrigatória para todos os entes federados que instituíram regimes previdenciários aos seus servidores. O arcabouço normativo é complementado pela Lei Federal Nº 9.717/1998 — a Lei Geral dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) — e consolidado pela Portaria MTP Nº 1.467/2022, que estabelece as diretrizes fundamentais para a sua organização e funcionamento. Esta última assume um papel central na gestão previdenciária, sendo reconhecida como a consolidação das normas aplicáveis aos Regimes Próprios em âmbito nacional.

No contexto do RPPS-PE, a legislação do Estado de Pernambuco estabelece critérios específicos para a aposentadoria dos servidores da educação. Notadamente, o Artigo 38 da Lei Complementar Nº 28/2000 regulamenta as condições para aqueles em efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio. Ademais, o referido regime abrange os servidores titulares de cargos efetivos de suporte à educação, como: Analistas em Gestão Educacional, Assistentes Administrativos Educacionais e Auxiliares Administrativos Educacionais, fundamentando o direito previdenciário de todo o corpo funcional da rede estadual. Ressalte-se que a Emenda Constitucional Nº 103/2019, ao conferir nova redação ao *caput* do Art. 40 da CF/1988, encerrou a divergência doutrinária acerca da natureza da instituição dos Regimes Próprios. Enquanto a redação anterior, ao utilizar o termo 'é assegurado', suscitava interpretações sobre a facultatividade da criação desses regimes, o texto atual impõe clareza sobre o modelo previdenciário. No âmbito estadual, o RPPS-PE é administrado por uma unidade gestora única. Tal centralização significa que uma única entidade detém a competência exclusiva para a gestão e operacionalização dos benefícios previdenciários de todos os poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), bem como das autarquias e fundações do Estado, garantindo unidade administrativa e financeira ao sistema.

4.1.2 Identificação das Leis e Normativas Estaduais de Pernambuco

O processo constituinte que resultou na promulgação da Constituição do Estado de Pernambuco, em 5 de outubro de 1989, ocorreu sob forte expectativa por transformações nas instituições políticas estaduais. Alinhada aos princípios democráticos, a Carta Magna Pernambucana estabelece diretrizes fundamentais para o funcionalismo público, prevendo o exame da legalidade das concessões de aposentadorias. Nesse cenário, o texto constitucional dedica especial atenção ao professor(a), assegurando critérios diferenciados para o professor que comprove exclusivamente o tempo de efetivo exercício nas funções de educação infantil e nos ensinos fundamental e médio, conforme estabelecido no Art. 171, §§ 1º, 3º e 5º, da Constituição do Estado de Pernambuco, são eles:

§ 1º Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma do § 3º: (Acrescido pelo art. 1º da Emenda Constitucional nº 16, de 4 de junho de 1999.) (Constituição do Estado de Pernambuco, 1989).

§ 3º Os proventos de aposentadoria, por ocasião de sua concessão, serão calculados com base na remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria e, na forma da lei, corresponderão à totalidade da remuneração. (Acrescido pelo art. 1º da Emenda Constitucional nº 16, de 4 de junho de 1999.) (Constituição do Estado de Pernambuco, 1989).

§ 5º Os requisitos de idade e de tempo de contribuição reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no § 1º, III, a, para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio. (Acrescido pelo art. 1º da Emenda Constitucional nº 16, de 4 de junho de 1999) (Constituição do Estado de Pernambuco, 1989).

O regime de aposentadoria dos servidores da educação em Pernambuco é balizado por um arcabouço normativo que compreende a Constituição Federal de 1988, a Constituição Estadual de 1989, o Estatuto dos Servidores Públicos, através da Lei Nº 6.123/1968 e a Lei Complementar Nº 28/2000. Ressalte-se que, embora inexistam decretos ou portarias voltados exclusivamente às especificidades dos cargos de professores e de Analista de Gestão Educacional, Assistente Administrativo Educacional e Auxiliar Administrativo Educacional, estas categorias são plenamente amparadas pelas regras gerais do RPPS-PE.

4.1.3 Critérios de Elegibilidade

As diversas instâncias de poder são compostas por uma multiplicidade de cargos, carreiras e empregos, organizados sob distintos regimes jurídicos. Contudo, essa diversidade submete-se à norma fundamental: a Constituição Federal de 1988, que estabelece, em seu Artigo 37, as condições de acessibilidade aos cargos, funções e empregos públicos. No tocante à cessação do vínculo por aposentadoria, caso o agente público não tenha implementado as condições para o benefício integral, a legislação assegura o direito à

aposentadoria proporcional ao tempo de contribuição, desde que cumpridos os requisitos mínimos de elegibilidade previstos no ordenamento. A cessação do vínculo funcional por meio da aposentadoria ocorre quando o agente público implementa os requisitos de elegibilidade previstos no ordenamento. O encerramento das atividades do servidor no serviço público está condicionado ao cumprimento de marcos temporais e etários. As Regras Permanentes do RPPS-PE seguem as diretrizes constitucionais federais (Art. 40, § 1º, III, e § 5º, da CF/88) e a legislação complementar nacional (LC Nº 152/2015). Para o servidor de Pernambuco, a elegibilidade à aposentadoria — seja ela integral ou proporcional aos anos de contribuição — exige a observância cumulativa de critérios como idade mínima, tempo de serviço público e tempo de carreira, parâmetros estes sintetizados no Quadro 13.

Quadro 13 - Regras Permanentes

Tipo de Aposentaria	Tempo de Serviço Público	Tempo de Efetivo Exercício no Cargo	Tempo de Contribuição	Idade Mínima	Idade Limite
Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição	10 anos	5 anos	35 anos (homens) / 30 anos (mulheres)	60 anos (homens) / 55 anos (mulheres)	75 anos
Aposentadoria voluntária por idade	10 anos	5 anos	-	65 anos (homens) e 60 anos (mulheres)	
Aposentadoria especial de professor	10 anos	5 anos	30 anos (homens) / 25 (mulheres)	55 anos (homens)/ 50 anos (mulheres)	
Aposentadoria compulsória	-	-	-	-	

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na FUNAPE (2022).

O regime previdenciário estadual de Pernambuco, estabelece critérios distintos de elegibilidade. Enquanto os servidores administrativos seguem a regra geral de tempo de contribuição (35/30) anos, os profissionais da docência gozam de um regime especial fundamentado no Art. 40, § 5º da CF/88, que reduz em cinco anos as exigências de idade e contribuição, desde que comprovado o efetivo exercício na educação básica. Caso o valor da média ultrapasse a remuneração do cargo efetivo, ficam os proventos limitados à remuneração do cargo efetivo (FUNAPE, 2022).

O direito à aposentadoria é previsto no Estatuto do Magistério Público do Estado de Pernambuco, aplicáveis ao servidor público, ocupante dos cargos das carreiras do magistério. Conforme, previsto nos Artigos 36 e 37, incisos I e II, Lei Nº 11.329, de 16 de janeiro de 1996, são eles:

Art. 36. O professor será aposentado em conformidade com o que dispõe a Constituição da República, a Constituição do Estado de Pernambuco, o Estatuto dos Servidores Públicos de Pernambuco e a presente Lei.

Art. 37. Os professores serão aposentados com proventos integrais a contar:

I - 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício, se do sexo feminino, e 30 (trinta) anos, se do sexo masculino;

II- Invalidez por acidente de trabalho, doença ou moléstia profissional, ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei (Pernambuco, 1996).

As Regras Permanentes do RPPS-PE estabelecem critérios diferenciados para os docentes em efetivo exercício nas funções de magistério. Conforme preceitua o § 5º do Artigo 40 da Carta Magna, aplica-se um redutor de 5 (cinco) anos nos requisitos de idade e de tempo de contribuição para os profissionais da educação infantil e dos ensinos fundamental e médio (FUNAPE, 2022). Consequentemente, as exigências de elegibilidade para esta categoria são reduzidas em comparação às regras gerais aplicadas aos demais servidores.

A Aposentadoria pela Regra de Transição I, conforme previsto no artigo 6º da EC Nº 41/2003, em conjunto com os artigos 2º e 5º da EC Nº 47/2005, aplica-se aos servidores públicos que ingressaram no serviço público até 31 de dezembro de 2003. A Regra de Transição trata-se da aposentadoria voluntária por tempo de contribuição, com um mecanismo de adaptação para os servidores que estavam em vias de se aposentar no momento das reformas previdenciárias de 2003 e 2005. Para esses servidores, terem condições diferenciadas em relação à reforma que impôs novos critérios para a aposentadoria, como a definição de idades. No âmbito estadual, a supervisão voluntária por tempo de contribuição para os servidores que ingressaram até essa data, o servidor deve cumprir o tempo mínimo de contribuição exigido pela reforma, além de observar um fator de transição que é adaptado, conforme evidenciado no Quadro 14, abaixo:

Quadro 14 - Regra de Transição I

Tipo de Aposentadoria	Tempo de Serviço Público	Tempo de Efetivo Exercício no Cargo	Tempo de Exercício na Carreira	Tempo de Contribuição	Idade Mínima
Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição	20 anos	5 anos	10 anos	35 anos (homens) e 30 anos (mulheres)	60 anos (homens) e 55 anos (mulheres)

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na FUNAPE (2022)

A aposentadoria pela Regra de Transição II, segundo o art.3º da EC Nº 47/2005, aplica-se aos servidores públicos que ingressaram no serviço público até 16/12/1998. Entretanto, a aplicação desta regra não é aplicável aos professores, devido às particularidades da profissão e as exigências do trabalho educacional, conforme apresentada no Quadro 15.

Quadro 15 - Regra de Transição II

Tipo de Aposentadoria	Tempo de Serviço Público	Tempo de Efetivo Exercício no Cargo	Tempo de Exercício na Carreira	Tempo de Contribuição	Idade Mínima
Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição	25 anos	5 anos	15 anos	35 anos (homens) e 30 anos (mulheres)	60 anos (homens) e 55 anos (mulheres)

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na FUNAPE (2022).

A Aposentadoria pela Regra de Transição III, conforme previsto no artigo 2º da Emenda Constitucional Nº 41/2003, se aplica aos servidores públicos que ingressaram no serviço público até 16 de dezembro de 1998. Essa regra, também conhecida como regra de transição do "pedágio" ou pedágio de 40%, foi estabelecida para suavizar a aplicação das novas regras da reforma da previdência de 2003, sobre servidores que estavam próximos da aposentadoria. Entretanto, este tipo de regra, para professores que exercem funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental, conforme apresentado no Quadro 16.

Quadro 16 - Regra de Transição III

Tipo de Aposentadoria	Tempo de Efetivo Exercício no Cargo	Idade Mínima	Tempo de Contribuição
Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição	5 anos	53 anos (homens) e 48 anos (mulheres)	35 anos (homens) + pedágio e 30 anos (mulheres) + pedágio
Aplicação desta regra para os professores	5 anos	53 anos (homens) e 48 anos (mulheres)	35 anos (homens) + bônus + pedágio / 30 anos (mulheres) + bônus + pedágio

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na FUNAPE (2022).

a) Cálculo da aposentadoria para os professores: O cálculo da aposentadoria dos professores é definido pela média aritmética simples dos 80% (oitenta por cento) maiores salários de contribuição. O período considerado abrange desde a competência de julho de 1994 (ou desde o início das contribuições, se posterior) até o momento da solicitação (FUNAPE, 2022).

b) Redutor dos proventos para os professores: Para os docentes que optarem por esta regra, a antecipação da aposentadoria em relação aos marcos constitucionais de idade, sendo 55 (cinquenta e cinco) anos para homens e 50 (cinquenta) anos para mulheres — implica a aplicação de um redutor sobre os proventos. Essa redução é de 5% para cada ano de antecipação, conforme detalhado na Tabela 1 (FUNAPE, 2022).

Tabela 1 - Redução para professores

IDADE HOMEM /MULHER	PERCENTUAL (%) A REDUZIR NO BENEFÍCIO	PERCENTUAL (%) A RECEBER DO BENEFÍCIO
53/48	10%	90%
54/49	5%	95%
55/50	0%	100%

Fonte: (FUNAPE, 2022).

4.1.4 – Benefícios e direitos associados à aposentadoria no âmbito estadual

O RPPS-PE configura-se como uma política pública essencial à proteção social do servidor, destinada a ampará-lo diante de contingências que gerem estado de necessidade, tais como enfermidades, incapacidade laboral e o advento da velhice. Desse modo, o regime mitiga os riscos sociais que comprometem a capacidade de autossustento e a dignidade do núcleo familiar do servidor. Em virtude do caráter contributivo e solidário do sistema, o titular de cargo efetivo, mediante remuneração, deve verter contribuições para o custeio dos benefícios, assegurando o direito ao amparo previdenciário e à aposentadoria no momento da ocorrência do risco social.

Sob a ótica técnica, o RPPS-PE fundamenta-se nos princípios da compulsoriedade e da contributividade. Dessa forma, a filiação do servidor público ocorre de maneira automática, gerando o dever de custear o sistema por meio de tributos (contribuições sociais) em troca da proteção estatal. Para todos os servidores efetivos, inclusive os professores da rede estadual, a garantia dos direitos previdenciários e o cálculo do valor do benefício estão estritamente vinculados à modalidade de aposentadoria pleiteada. Os requisitos e especificidades de cada benefício podem ser observados no Quadro 17, que sintetiza as regras vigentes.

Quadro 17 - Tipo de Aposentadoria x Valor de Benefício

Tipo de Aposentadoria	Valor do Benefício
Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição	Proventos integrais (integralidade da média das remunerações)
Aposentadoria voluntária por idade	Proventos proporcionais (proporcionalidade da média das remunerações).
Aposentadoria especial de professor	Proventos integrais (integralidade da média das remunerações)
Aposentadoria compulsória	Proventos proporcionais (proporcionalidade da média das remunerações)
Aposentadoria por invalidez	Proventos proporcionais (proporcionalidade ao tempo de contribuição)

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na FUNAPE (2022).

A Portaria MTP Nº 1.467/2022, em seu art. 11, § 5º, lido em conjunto com o inciso III do *caput*, faculta a adoção de parâmetros diferenciados de progressividade para os inativos. No entanto, é imperativo observar a vigência do § 18 do art. 40 da Constituição Federal de 1988, que estabelece o critério de imunidade parcial. Segundo o dispositivo art. 201, a contribuição previdenciária incidirá apenas sobre a parcela dos proventos de aposentadorias e pensões que exceder o limite máximo dos benefícios do RGPS, aplicando-se o mesmo percentual definido para os servidores em atividade (Brasi, 1988).

Embora o texto original do § 18 do Art. 40 da CF/88, não especifica se a contribuição previdenciária deve ser instituída mediante alíquota uniforme ou progressiva, visto que sua redação precede a alteração do Art. 149 pela EC Nº 103/2019. Contudo, seu escopo fundamental é garantir o tratamento isonômico entre os segurados. Argumentar que tal dispositivo se restringe exclusivamente às contribuições acima do teto do RGPS, não alcançando benefícios de menor valor, configuraria uma exegese que, além de ferir o princípio da isonomia, afrontaria a razoabilidade e a proporcionalidade esperadas do sistema tributário-previdenciário. O RPPS-PE, respeita o direito adquirido, o que significa que o segurado que já tenha preenchido os requisitos para a aposentadoria, logo as regras de acesso à aposentadoria (idade, tempo de contribuição, de serviço público, na carreira e no cargo) vigentes. Na Regra de Transição I, em que o servidor público, obter a aposentadoria voluntária por tempo de contribuição, terá o valor do benefício, conforme demonstrado no Quadro 18.

Quadro 18 – Tipo de Aposentadoria x Valor do Benefício - Regra de Transição I,

Tipo de Aposentaria	Valor do Benefício
Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição	Totalidade da remuneração do cargo efetivo

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na FUNAPE (2022).

Na Regra de Transição II, pelo RPPS-PE, em que o servidor público obter a aposentadoria voluntária por tempo de contribuição, terá o valor do benefício, conforme demonstrado no Quadro 19.

Quadro 19 - Tipo de Aposentadoria x Valor do Benefício - Regra de Transição II

Tipo de Aposentaria	Valor do Benefício
Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição	Proventos integrais

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na FUNAPE (2022).

Na Regra de Transição III, pelo RPPS-PE em que o servidor público obter a aposentadoria voluntária por tempo de contribuição, terá o valor do benefício, conforme demonstrado no Quadro 20.

Quadro 20 - Tipo Aposentadoria x Valor do Benefício - Regra de Transição III

Tipo de Aposentaria	Valor do Benefício
Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição	Proventos integrais (integralidade da média das remunerações)

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na FUNAPE (2022)

A Emenda Constitucional Nº 103/2019, ao restringir a acumulação dos benefícios previdenciários, ressaltou duas situações: (1) o direito de quem já percebia integralmente os benefícios em acumulação (ato jurídico perfeito); e (2) o direito de quem, embora não estivesse efetivamente acumulando, já reunia os requisitos para fazê-lo pelas regras anteriormente vigentes à Emenda. No entanto, na Lei Complementar Nº 28, de 14 de janeiro de 2000, expressa no seu Art. 59-B:

Salvo no caso de direito adquirido, não é permitido o recebimento conjunto dos seguintes benefícios: (Art.1º da Lei Complementar Nº 104, de 13 de dezembro de 2007.)

I - Mais de uma aposentadoria à conta do FUNAFIN, salvo as decorrentes dos cargos legalmente acumuláveis previstos na Constituição Federal; (Art. 1º da Lei Complementar Nº 104, de 13 de dezembro de 2007.)

II - Aposentadoria com abono de permanência; (Acrescido pelo art. 1º da Lei Complementar Nº 104, de 13 de dezembro de 2007).

A Portaria MTP Nº 1.467/2022 estabelece, na Seção IV do Capítulo VII, disposições gerais sobre benefícios previdenciários, que se aplicam a todos os RPPS, independentemente de os entes federativos terem feito mudança em sua legislação previdenciária. Desse modo, mencionaremos as disposições que julgamos oportunas para complementar a compreensão da temática até agora analisada:

a) Quando o segurado tiver ocupado, sem interrupção, sucessivos cargos efetivos na Administração Pública direta, autárquica e fundacional, em qualquer dos entes federativos, será considerada a data da investidura mais remota dentre as ininterruptas para a fixação da data de ingresso no serviço público (Art. 166, Portaria MTP Nº 1.467/2022).

b) O período em que o segurado estiver em exercício de mandato eletivo, cedido, com ou sem ônus para o cessionário, a órgão ou entidade da administração direta ou indireta, do mesmo ou de outro ente federativo, ou afastado do país por cessão ou licenciamento com remuneração, será considerado como tempo no cargo efetivo, tempo na carreira e tempo de efetivo exercício no serviço público (Art. 167, Portaria MTP Nº 1.467/2022).

c) Para verificação dos requisitos de concessão de aposentadoria, na contagem do tempo no cargo efetivo e do tempo na carreira, deverão ser consideradas as alterações de denominação efetuadas na legislação, incluindo as hipóteses de reclassificação ou reestruturação de cargos e carreiras (art. 168, Portaria MTP Nº 1.467/2022).

d) A concessão de benefícios previdenciários pelo RPPS exige a comprovação de filiação ativa ao regime, ressalvado o direito adquirido do segurado. A filiação ativa ao regime ocorre quando o segurado está contribuindo para ele. Assim, nos afastamentos sem contribuição do segurado, sua filiação deixa de ser ativa e, caso venha a falecer nessa situação, não poderá

haver instituição de benefícios previdenciários para os seus dependentes. O benefício poderá ser concedido, se o servidor já incorporou o direito de se aposentar por alguma regra de aposentadoria, pelo implemento de todos os requisitos temporais. (art. 169, Portaria MTP Nº 1.467/2022).

e) A concessão de aposentadoria ao servidor titular de cargo efetivo, ainda que pelo RGPS, com a utilização de tempo de contribuição decorrente do cargo em exercício, acarretará o rompimento do vínculo funcional e determinará a vacância do cargo. Aqui um parêntese para explicar essa situação. Logo após a promulgação da CF/88 houve, na União e em outros entes federativos, a transformação do regime jurídico de alguns cargos da Administração Pública, que antes eram celetistas e passaram a ser estatutários. Essa transformação criou algumas situações esdrúxulas, como a de o servidor chegar a se aposentar pelo RGPS no cargo que passou a ser estatutário. Antes da EC Nº 103/2019, era possível o servidor, aposentado pelo RGPS no cargo que passou a ser estatutário, continuar nele investido, porque não havia vacância. A partir da publicação da Emenda, tal situação não é mais possível (art. 170, Portaria MTP Nº 1.467/2022).

f) Não é permitida a concessão de benefícios em valor inferior ao salário-mínimo nacional, ressalvados os casos de pensão por morte cujo dependente possua outra renda formal (art. 171, IV, Portaria MTP Nº 1.467/2022).

g) É vedada a filiação ao RGPS, na qualidade de segurado facultativo, de segurado de RPPS, se prevista a opção de recolhimento para o RPPS durante o afastamento não remunerado (art. 171, VII, Portaria MTP Nº 1.467/2022).

Na Regra do Direito Adquirido, pelo RPPS-PE, que o servidor público obter aposentadoria voluntária por tempo de contribuição ou por voluntária por idade, terá o valor do benefício, conforme demonstrado no Quadro 21.

Quadro 21 - Regra do Direito Adquirido

Tipo de Aposentaria	Valor do benefício
Aposentadoria voluntária por tempo de contribuição ou por voluntária por idade	Totalidade da remuneração do cargo efetivo

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na FUNAPE.

Esta Regra do Direito Adquirido assegura a concessão, a qualquer tempo, de aposentadoria aos servidores públicos, bem como pensão aos seus dependentes, que, até a data de publicação da previsão constitucional, artigo 3º da EC Nº 41/2003, caso, tenham cumprido todos os requisitos para obtenção desses benefícios, com base nos critérios da legislação então vigente.

A forma de reajuste, os proventos de aposentadoria serão revistos na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade, sendo também estendidos aos aposentados e pensionistas quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidos aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria ou que serviu de referência para a concessão da pensão.

4.1.5 Procedimentos e Requisitos

A Fundação de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco (FUNAPE), orienta os servidores públicos que desejam solicitar a concessão do benefício de aposentadoria a seguir um procedimento específico, conforme descrito abaixo:

Procedimentos para Solicitação de Aposentadoria:

- 1) Emissão do Requerimento: Acesse a seção de formulários no site da FUNAPE e preencha o Requerimento de Aposentadoria. Este documento é obrigatório, devendo ser impresso e assinado pelo servidor.
- 2) Abertura do Processo: O requerente deve comparecer à Unidade de Análise de Benefícios Previdenciários (UABP) da Secretaria de Educação e Esportes de Pernambuco. No ato, deve-se entregar o requerimento preenchido e a documentação listada no *checklist* do Processo de Aposentadoria (conforme o Anexo B deste trabalho).
- 3) Acompanhamento da Publicação: Após a tramitação interna e aprovação, a concessão do benefício será publicada no Diário Oficial do Estado (DOE/PE). O servidor pode acompanhar a publicação através do portal da Companhia Editora de Pernambuco (CEPE).

O profissional da educação mantém suas contribuições ao RPPS/PE, fazendo jus ao abono de permanência em valor equivalente à referida contribuição. O benefício deve ser solicitado diretamente junto ao órgão ou entidade de origem do servidor.

4.1.6 Impacto das Reformas Estaduais

A previdência é fruto de uma construção social, alicerçada num pacto sociopolítico entre as gerações de uma sociedade determinada. Sendo produto da sociedade, deve adequar-se às suas transformações, motivo por que as mudanças em suas regras são necessárias periodicamente. Segundo Schwarzer (2009, p. 11) esclarece-nos que:

Sendo uma política pública, criada por uma sociedade para servir a esta mesma sociedade, a Previdência não pode ficar inerte. Ela precisa se adaptar às transformações desta mesma sociedade para poder continuar prestando-lhe adequadamente seus serviços (...) na verdade, a mudança é um evento permanente na Previdência Social. Sempre há necessidade de ajustar regras, pois novas

constelações surgem devido à mudança da sociedade. Não se trata apenas de promover “grandes” emendas constitucionais, leis ou decretos, mas também de “pequenos” passos, ajustes no dia a dia, por meio de Portarias ou Instruções Normativas. Todos estes ajustes – “pequenos” ou “grandes” – procuram fazer a Previdência acompanhar as transformações da sociedade, suas preferências, seu mercado de trabalho, sua demografia, seus valores (Schwarzer, 2009, p. 11).

Ao longo de pouco mais de três décadas de existência da CF/1988, a previdência social brasileira foi modificada por reformas que visaram ajustar suas regras à nova realidade social. As grandes reformas ocorreram nos anos de 1998, 2003 e 2019, respectivamente, pelas EC N°s 20, 41 e 103. As reformas ocorridas na previdência social brasileira, discorrerem pouco mais sobre porque elas se fazem necessárias e sobre os tipos de reformas que podem ser engendradas. Segundo Nogueira (2014, p. 60), apresenta:

A conjugação das mudanças nos fatores de ordem econômica e demográfica passou a exercer forte pressão sobre a situação dos sistemas de previdência, exigindo que os países efetuassem reformas com o objetivo de ajustarem suas receitas e despesas, sob pena de formação de desequilíbrios que poderiam conduzir à sua própria insolvência. Por essa razão, as últimas décadas foram marcadas por uma sucessão de reformas dos sistemas previdenciários, tanto nos países desenvolvidos como naqueles em desenvolvimento (Nogueira, 2014, p. 60).

Nogueira (2014), compreende que as reformas podem ser classificadas em dois grupos distintos: reformas paramétricas (ou não estruturais) e reformas paradigmáticas (ou estruturais), que apresentam as seguintes características:

a) Reformas paramétricas: preservam o sistema previdenciário público, estruturado, na maioria dos países, mediante um regime de financiamento de repartição simples e adotando-se o modelo de benefício definido. Essas reformas visam ao equilíbrio e fortalecimento do sistema de previdência, por meio de mudanças nas regras de acesso aos benefícios (elevação de idade e de tempo de contribuição, por exemplo), bem como alterações na sua forma de cálculo, de reajustamento e nas alíquotas de contribuição. As alterações promovidas por reformas paramétricas, entretanto, não chegam a ser disruptivas, pois, conforme assinalado, preservam a estrutura previdenciária anteriormente vigente, razão pela qual alguns autores adotam a classificação de reformas não estruturais;

b) Reformas paradigmáticas: ao contrário do que ocorrem com as reformas paramétricas, as reformas paradigmáticas promovem profundas mudanças no sistema previdenciário, que não se limitam a alterações de parâmetros de acesso e de cálculo de benefícios, pois rompem paradigmas, com a reestruturação do sistema previdenciário anteriormente vigente. Por essa razão, são também denominadas de reformas estruturais.

A classificação adotada por Mesa-Lago (2003), citado por Nogueira (2014), as reformas paradigmáticas ou estruturais podem adotar três modelos:

(1) Substitutivo, quando promovem a substituição completa do sistema público antigo por um novo sistema privado⁴;

(2) Paralelo, quando o sistema privado não substitui, mas passa a concorrer com o sistema previdenciário público⁵;

(3) Misto, quando a reforma introduz um componente privado integrativo do sistema previdenciário vigente, oferecendo um benefício complementar ao benefício previdenciário básico estatal⁶.

Segundo Matijascic (2007 *apud* Nogueira, 2014, p. 61), entendem que o traço distintivo entre as reformas paramétricas e paradigmáticas é que as primeiras se limitam a “mudanças em variáveis previstas na legislação, enquanto, nas paradigmáticas, que são também acompanhadas de algumas mudanças paramétricas, o mercado passa a atuar como gestor de um modelo de contribuições definidas com regime financeiro de capitalização”. As reformas previdenciárias brasileiras foram essencialmente paramétricas, com mudanças nas regras de acesso ao benefício previdenciário, na sua forma de cálculo e de reajustamento, bem como algumas alterações em seu modelo de financiamento. Tentou-se, é verdade, a instituição de um sistema de capitalização paralelo, previsto na Proposta de Emenda Constitucional Nº 6/2019, que iria ser instituído em concorrência ao RGPS e ao RPPS. No âmbito do RPPS, elencamos as seguintes mudanças paramétricas promovidas pelo legislador reformador de EC Nº 20/1998:

- a) Explicitação do princípio da contributividade e do princípio do equilíbrio financeiro e atuarial no caput do art. 40 e proibição de contagem de tempo ficto de contribuição. Importante mencionar, aqui, que antes da EC Nº 20/1998, era comum a legislação dos entes prever a contagem, em dobro, para efeito de aposentadoria, do tempo de férias e de licença-prêmio não gozadas, mesmo não tendo o servidor contribuído sobre esse tempo.
- b) Limitação dos proventos de aposentadoria e das pensões à remuneração do cargo efetivo, de modo a evitar pagamento de benefícios em valor superior aos valores pagos ao servidor em atividade, o que costumava acontecer nas situações de incorporações de gratificações e vantagens no momento da aposentadoria;
- c) Vinculação ao RGPS dos agentes ocupantes exclusivamente de cargos comissionados ou contratados temporariamente para o serviço, bem como dos empregados públicos. Antes eram comuns esses agentes públicos estarem vinculados aos RPPS;
- d) Instituição de critérios cumulativos para concessão de aposentadoria voluntária, com imposição das seguintes exigências mínimas temporais: 10 anos no serviço público; 5 anos

⁴ Citamos, como exemplo, a reforma estrutural substitutiva do Chile, em 1980, e a da Bolívia, em 1996.

⁵ Mencionamos a reforma previdenciária estrutural paralela do Peru, em 1992, e da Colômbia, em 1993.

⁶ Instituíram reformas estruturais mistas (integrativas) a Argentina, em 1993, e o Uruguai, em 1995.

no cargo efetivo; 60 anos de idade e 35 anos de contribuição para os homens; 55 anos de idade e 30 anos de contribuição para as mulheres. Não havia, antes dessa Emenda, idade mínima para aposentadoria voluntária, que podia ser com proventos integrais ou proporcionais ao tempo de serviço. Uma mulher com 25 anos de serviço, por exemplo, podia aposentar-se com proventos proporcionais ao tempo mínimo exigido para sua aposentadoria integral (no caso, 30 anos), sem idade mínima. Era, assim, comum ver mulheres aposentadas por essa regra com menos de 50 anos de idade e homens com menos de 55 anos, sobretudo se exercessem atividades que ensejassem uma aposentadoria especial. A EC Nº 20/1998 pôs fim, em suas regras permanentes, à aposentadoria proporcional por tempo de serviço;

- e) Estipulação de proventos proporcionais ao tempo de contribuição para as aposentadorias: (1) por idade, 60 anos para as mulheres e 65 anos para os homens; (2) por invalidez e; (3) compulsória, com 70 anos de idade. Se aposentadoria por invalidez fosse causada por doença grave, contagiosa ou incurável, por acidente em serviço ou moléstia profissional, os proventos seriam devidos integralmente;
- f) Extinção de aposentadoria especial para os professores universitários. A partir dessa Emenda, só os professores da educação infantil e dos ensinos fundamental e médio poderiam gozar desse direito;
- g) Aplicação do teto remuneratório do serviço público aos proventos de aposentadoria.:[
- h) Aplicação subsidiária das regras do RGPS aos RPPS;
- i) Isenção de contribuição previdenciária para os servidores que, podendo aposentar-se pelas regras vigentes antes da Emenda ou pelas regras de transição, optava por permanecer em atividade⁷. Em observância ao princípio do direito adquirido, a EC Nº 20/1998 assegurou, em seu art. 3º, o direito de quem, até 16 de dezembro de 1998, data de sua publicação, já havia cumprido os requisitos de alguma regra de aposentação então vigente e instituiu, em seu art. 8º, regras de transição para aqueles que já haviam ingressado no serviço público antes de sua vigência. As regras de transição que asseguravam a aposentadoria voluntária com proventos integrais para os servidores estipulavam um tempo adicional (pedágio), correspondente a 20% do tempo que faltava, na data de sua publicação, para essa espécie de aposentadoria, e, cumulativamente, idade mínima de 53 anos para os homens e 48 anos para as mulheres, além da exigência de, pelo menos, 5 anos de efetivo exercício no cargo.

As regras de transição para a aposentadoria voluntária proporcional exigiam um pedágio de 40% do tempo que faltava, na data de sua publicação, para essa espécie de aposentadoria, e, cumulativamente, idade mínima de 53 anos para os homens e 48 anos para as mulheres, além da exigência de, pelo menos, 5 anos de efetivo exercício no cargo. Essas foram as principais mudanças promovidas pela EC Nº 20/1998 no RPPS.

⁷ Em que pese a Emenda ter denominado essa situação de “isenção”, tratava-se de imunidade previdenciária, porquanto prevista no texto constitucional.

A EC Nº 20/1998, modificou significativamente os dois regimes públicos previdenciários, a EC Nº 41/2003 quase não promoveu mudanças no RGPS, dedicando-se às alterações das regras do RPPS. A regra de transição prevista no Art. 2º tinha por destinatários os servidores que ingressaram no serviço público até 16 de dezembro de 1998 e estabelecia os seguintes critérios: (1) idade mínima de 53 anos para os homens e 48 anos para as mulheres; (2) tempo mínimo de 35 anos de contribuição para os homens e 30 anos de contribuição para as mulheres; (3) tempo adicional de 20% (pedágio) ao tempo de contribuição que faltava para o tempo mínimo na data de publicação da EC Nº 20/1998; e (4) 5 anos de efetivo exercício no cargo. A regra de transição do art. 2º não estabelecia proventos com integralidade e paridade, motivo pelo qual não foi muito utilizada pelos servidores, que preferiam continuar em atividade até cumprir os requisitos de aposentadoria da regra de transição do art. 6º da EC Nº 41/2003, que assegurava o direito à paridade e à integralidade dos proventos e estabelecia: idade mínima de 60 anos para os homens e 55 anos para as mulheres; tempo mínimo de 35 anos de contribuição para os homens e 30 anos de contribuição para as mulheres; 20 anos de efetivo exercício no serviço público; 10 anos de carreira; e 5 anos de efetivo exercício no cargo. Essas foram as principais mudanças promovidas pela EC Nº 41/2003 no RPPS.

A Ementa Constitucional Nº 47/2005, promoveu as seguintes mudanças no RPPS, todas com efeitos retroativos à data de publicação da EC Nº 41/2003, 31 de dezembro de 2003, são eles:

a) Previsão de mais duas hipóteses de aposentadoria especial: (1) para as atividades de risco e (2) para os portadores de deficiência;

b) Elevação da imunidade previdenciária do beneficiário portador de doença incapacitante, que passou a contribuir para o RPPS apenas sobre o valor que excedesse o dobro do teto do RGPS;

c) Concessão de paridade plena⁸ aos proventos de aposentadoria provenientes do art. 6º da Emenda Constitucional Nº 41/2003;

d) Criação de nova regra de transição para os servidores que ingressaram no serviço público até 16 de dezembro de 1998, data de publicação da Emenda Constitucional Nº 20/1998, que estabelecia os seguintes requisitos: idade mínima de 60 anos para o homem e de 55 anos para a mulher; tempo mínimo de 35 anos de contribuição para o homem e 30 anos de contribuição para a mulher; 25 anos de efetivo exercício no serviço público; 15 anos de carreira; 5 anos no cargo; e redução de um ano na idade mínima para cada ano de contribuição

⁸ A paridade assegurada pela regra de transição do art. 6º da EC Nº 41/2003 não contemplava os acréscimos na remuneração decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria, mas tão somente os reajustes concedidos à remuneração do cargo (paridade mitigada). Com a EC Nº 47/2005, os proventos do servidor aposentado com fundamento no art. 6º da EC Nº 41/2003 passaram a contemplar, além dos reajustes concedidos ao servidor em atividade, os acréscimos na remuneração decorrentes da transformação ou reclassificação do cargo (paridade plena).

excedente ao tempo mínimo exigido. Essa regra de aposentadoria estendia o direito à paridade plena dos proventos às pensões dela decorrentes. A EC Nº 47/2005 também promoveu alterações no RGPS, tais como: (1) a inclusão dos portadores de deficiência entre as hipóteses de aposentadoria especial, na forma de lei complementar; (2) inserção, no sistema especial de inclusão previdenciária, das donas de casa sem renda própria, desde que pertencentes a famílias de baixa renda, com alíquotas e carências inferiores aos demais segurados da previdência social; (3) aumento das possibilidades de diferenciação contributiva (alíquotas e base de cálculo diferenciado) dos empregadores, para financiamento da seguridade social.

A EC Nº 70/2012 foi promulgada com o único propósito de instituir uma regra de transição para a aposentadoria por invalidez dos servidores dos entes federados que ingressaram no serviço público até 31/12/2003, data de publicação da EC Nº 41/2003. Isso porque o legislador reformador constituinte de 2003 não distinguiu a forma de cálculo dos proventos de aposentadoria por invalidez daquele que já havia ingressado no serviço público até a data de sua publicação (com base na última remuneração e com paridade) da do servidor que ingressou após a data de sua publicação (cálculo pela média e sem paridade). A EC Nº 88/2015 teve por objetivo permitir que, mediante regulamentação por lei complementar, houvesse a elevação da idade para a aposentadoria compulsória de 70 para 75 anos, o que ocorreu com a publicação da Lei Complementar Nº 152/2015. A EC Nº 103/2019, proveniente da PEC Nº 6/2019, foi promulgada pelo Congresso Nacional em 12 de novembro de 2019.

A PEC Nº 6/2019, em sua proposta original, visava, além da convergência entre os regimes previdenciários públicos (RGPS e RPPS), com estabelecimento de critérios idênticos para acesso ao benefício previdenciário e para o cálculo dos proventos de aposentadoria e da pensão, a criação de um sistema de capitalização paralelo ao RGPS e ao RPPS, que seria regulamentado por lei complementar. Merece registro o fato de que, em seu texto inicial, a PEC Nº 6/2019 alcançava os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, que deviam adotar, em seus RPPS/PE, as novas disposições constitucionais previdenciárias. A estrutura jurídica do RPPS/PE passou por profundas transformações nas últimas décadas. Esse ciclo de atualizações legislativas, iniciado em 2000, reflete as adaptações necessárias ao equilíbrio atuarial do Estado, conforme detalhado no Quadro 22 a seguir.

Quadro 22 - Evolução Legislativa do Sistema de Previdência de Pernambuco (RPPS/PE (2000–2019)

Ano	Legislação (Lei Complementar)	Principais Objetivos e Alterações
2000	LC Nº 28/2000 (14/01)	Cria o Sistema de Previdência Social dos Servidores do Estado de Pernambuco, a FUNAPE (Fundação de Previdência), e os fundos previdenciários FUNAFIN (ativo) e FUNAPREV (inativo).
2000	LC Nº 29/2000 (22/01)	Altera e revoga dispositivos da LC Nº 28/2000, especialmente no art. 100, e determina providências administrativas.
2002	LC Nº 43/2002 (02/05)	Introduz alterações na LC Nº 28/2000 e suas alterações, ajustando aspectos do sistema previdenciário.
2003	LC Nº 48/2003 (27/01)	Modifica a LC Nº 28/2000, aprimorando regras previdenciárias.
2003	LC Nº 56/2003 (30/12)	Nova alteração à LC Nº 28/2000, ajustando parâmetros do sistema.
2004	LC Nº 63/2004 (15/12)	Redefine a estrutura remuneratória de cargos, com impacto nas contribuições previdenciárias.
2004	LC Nº 64/2004 (20/12)	Modifica múltiplas leis (LC Nº 28/2000, LC Nº 41/2001, LC Nº 43/2002, LC Nº 56/2003), consolidando ajustes no sistema.
2005	LC Nº 69/2005 (25/01)	Introduz modificações na LC Nº 28/2000, em geral sobre cálculos e benefícios.
2005	LC Nº 79/2005 (18/11)	Altera a LC Nº 28/2000, tratando de requisitos e condições para aposentadoria.
2005	LC Nº 81/2005 (20/12)	Modifica legislação previdenciária indicada, com foco em aspectos financeiros e de custeio.
2006	LC Nº 85/2006 (31/03)	Altera valores de vencimento de cargos, impactando base de contribuição.
2007	LC Nº 104/2007 (13/12)	Modifica dispositivos da LC Nº 28/2000, atualizando regras do sistema.
2009	LC Nº 147/2009 (03/12)	Modifica dispositivo da LC Nº 28/2000, geralmente sobre indexação ou correção de benefícios.
2011	LC Nº 170/2011 (17/06)	Reformulação importante da LC Nº 28/2000, redefinindo competências da FUNAPE, FUNAPREV e FUNAFIN.
2011	LC Nº 191/2011 (07/12)	Estabelece data e índice de reajuste para proventos de aposentadoria e pensões, conforme § 8º do art. 40 da CF.
2012	LC Nº 205/2012 (11/07)	Modifica o art. 21 da LC Nº 28/2000, sobre gestão ou composição da FUNAPE.
2013	LC Nº 257/2013 (19/12)	Institui o regime de previdência complementar no estado e fixa o teto para aposentadorias/pensões (com base nos §§ 14 e 15 do art. 40 da CF).
2019	LC Nº LC Nº 423/2019 (23/12)	Altera a LC Nº 28/2000 e a LC Nº 257/2013, modernizando e ajustando o sistema de previdência social e complementar.

Fonte: Elaborado pelo autor (2025), com base na RPPS/PE.

Portanto, evidencia claramente sinais de mudança e reformas na legislação previdenciária sobre os trabalhadores de educação, no RPPS-PE, com o surgimento das seguintes legislações: Lei Complementar Nº 28, de 14 de janeiro de 2000; a Lei Complementar Nº 179, de 11 de julho de 2011; a partir do Art. 2º; aos servidores de cargos públicos de auxiliar administrativo educacional e de assistente administrativo educacional, no § 2º, que apenas poderá se aposentar fazendo jus aos valores constantes nas grades de vencimento base, instituídas pelo *caput* deste artigo, o servidor que contribuir sobre estes

valores para o RPPS-PE, pelo período mínimo de cinco anos, nos Artigos 3º e 4º, da mesma Lei, declaram:

O Art. 3º Fica extinto, a partir de 1º de julho de 2011, a Gratificação de que trata o artigo 2º do Decreto-Lei Nº 207, de 26 de fevereiro de 1970.

Parágrafo único. Excepcionalmente, continuarão a perceber a Gratificação de que trata o *caput* deste artigo, enquanto estiverem em atividade, os servidores que, num prazo de até 05 (cinco) anos, contado da data de entrada em vigor da presente Lei Complementar, venham a satisfazer os requisitos legais para a aposentadoria compulsória, não sendo a Gratificação incorporada aos proventos de aposentadoria. (Pernambuco, Lei Complementar Nº 179, de 11 de julho de 2011).

Art. 4º As disposições da presente Lei Complementar são extensivas, no que couber, às aposentadorias e pensões, exceto quanto ao disposto em seu art. 3º, observada a legislação previdenciária em vigor (Pernambuco, Lei Complementar Nº 179, de 11 de julho de 2011).

Com o advento da Lei Complementar Nº 257, de 19 de dezembro de 2013, fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões de que tratam os §§ 14 e 15 do art. 40 da Constituição Federal. Na referida, Lei, nos Artigos 3º; Artigo 9º § 4º.

Art. 3º Aplica-se o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201 da Constituição Federal às aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime próprio de previdência social de que trata o art. 40 da Constituição Federal aos servidores e membros de Poder elencados no § 1º do art. 1º, independentemente de sua adesão ao regime de previdência complementar instituído. (Redação alterada pelo art. 2º da Lei Complementar nº 423, de 23 de dezembro de 2019) (FUNAPE, Lei Complementar Nº 257, de 19 de dezembro de 2013).

Art.9º § 4º A alíquota da contribuição do patrocinador deve ser igual à do participante, observado o disposto no regulamento dos planos de benefícios, não podendo exceder o percentual de 8,5% (oito e meio por cento) (FUNAPE, Lei Complementar Nº 257, de 19 de dezembro de 2013).

4.1.7 Parâmetros Legais Estaduais

A tramitação da malograda PEC Nº 287/2016 e os percalços da PEC Nº 06/2019, traz o regime previdenciário do servidor público atualizado pelas reformas previdenciárias, em especial a reforma da previdência veiculada pela EC Nº 103/2019. Intentamos demonstrar de forma clara, pelas mudanças introduzidas pela EC nº 103/2019 e sua aplicabilidade no âmbito federal, para o qual a Emenda trouxe novos parâmetros de acesso aos benefícios previdenciários do servidor público da União, e no âmbito dos entes subnacionais, que, a partir da vigência da Emenda, passaram a ter competência para legislar sobre as regras de acesso à aposentadoria e à pensão por morte dos seus servidores públicos, bem como à sua forma de cálculo. O Art. 12 da Portaria MTP Nº 1.467/2022 traz os seguintes parâmetros a serem observados pela legislação do RPPS dos entes federativos, são, eles:

- a) A base de cálculo das contribuições dos segurados não poderá ser inferior ao salário-mínimo, mesmo na hipótese de redução de carga horária, com decréscimo do subsídio ou remuneração (inciso V);
- b) Quando a remuneração do segurado sofrer descontos em razão de faltas ou de quaisquer outras ocorrências, a alíquota de contribuição deverá incidir sobre o valor total bruto da remuneração, não sendo considerado o valor do desconto (inciso VI);
- c) Não incidirá contribuição sobre verba insuscetível de incorporação aos proventos de aposentadoria, tais como abono de permanência, terço de férias, serviços extraordinários, adicional noturno e adicional de insalubridade, a não ser que a lei do ente preveja sua incidência para o servidor que for se aposentar pela média, mediante opção expressa do segurado, situação em que também será devida a contribuição do ente federativo (inciso VII e § 1º).

Muitos entes instituíram seus RPPS, sem observância a parâmetros de contributivo e de equilíbrio financeiro e atuarial entre receitas e despesas previdenciárias, uma vez que não havia normas gerais sobre a matéria. O arcabouço normativo do RPPS-PE fundamenta-se nas diretrizes da Lei Federal Nº 9.717/1998 — recepcionada pela EC Nº 103/2019 com status de lei complementar. Em conformidade com o artigo 1º, inciso I deste diploma, o regime estadual submete-se à obrigatoriedade de avaliações atuariais periódicas (inicial e anual), cujos parâmetros técnicos são atualmente balizados pela Portaria MPS Nº 403/2008. Tais instrumentos são vitais para a organização do plano de custeio e para o reajuste das alíquotas de contribuição do ente e do servidor, assegurando o equilíbrio financeiro e atuarial indispensável à continuidade dos pagamentos previdenciários. Essa Lei determina, entre outras obrigações, que os recursos arrecadados pela contribuição previdenciária só sejam empregados para pagamento dos benefícios e para custeio administrativo da entidade gestora do RPPS-PE, e impõe a segregação dos recursos previdenciários dos recursos do Tesouro. Diferente de um programa assistencial, o Regime de Previdência configura-se como um seguro social de caráter contributivo e filiação obrigatória, regido por normas estatutárias e não contratuais. A adesão ao sistema é imposta por força de lei, conferindo à contribuição previdenciária uma natureza jurídica tributária.

Historicamente, a ausência de um equilíbrio atuarial rígido no serviço público deu margem à chamada 'solidariedade invertida': como as contribuições individuais eram insuficientes para sustentar benefícios elevados, o fundo era onerado de forma desproporcional. Esse cenário gerava uma injustiça sistêmica, na qual as contribuições de

servidores com menores vencimentos acabavam financiando os proventos de categorias com rendimentos superiores.

A Seguridade Social, conforme o delineamento estabelecido pela Constituição Federal de 1988, estrutura-se sobre o tripé da saúde, assistência e previdência social. Diferente das demais áreas, a previdência distingue-se pelo seu caráter obrigatoriamente contributivo, configurando-se como um seguro social de natureza sinalagmática. Nesse modelo, a proteção ao segurado está condicionada ao pagamento prévio de uma contribuição — análoga ao prêmio em seguros privados — que garante o direito à cobertura previdenciária quando da ocorrência dos riscos sociais legalmente previstos.

No âmbito da gestão desses sistemas, a sustentabilidade dos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS) depende da estrita observância a parâmetros técnicos de solvência. Atualmente, as diretrizes para as avaliações atuariais, a definição dos planos de custeio e as estratégias de equacionamento do *déficit* atuarial para todos os entes federativos estão consolidadas na Portaria MTP Nº 1.467/2022. Esta norma atua como o balizador fundamental para que o equilíbrio financeiro e atuarial deixe de ser apenas um preceito legal e se torne uma garantia prática da continuidade dos pagamentos aos servidores.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, são analisados os principais resultados da pesquisa, que contou com a participação de seis indivíduos, divididos igualmente entre os gêneros masculino e feminino.

A apresentação dos achados estrutura-se em oito construtos dimensionais, a saber: 1) expectativas em relação à aposentadoria; 2) planejamento de vida para a fase de aposentadoria; 3) questões individuais; 4) redes de apoio; 5) relacionamento organizacional; 6) vivências e desafios no processo de aposentadoria; 7) questões sociais; e 8) questões previdenciárias. A discussão salienta as convergências e divergências observadas nas narrativas dos entrevistados.

5.1 Expectativas em relação à aposentadoria

A aposentadoria configura-se como uma transição multidimensional, caracterizada por reconfigurações profundas na rotina, nas redes de sociabilidade e nas projeções de futuro. Para os entrevistados deste estudo, tal marco é percebido como uma dicotomia: ao mesmo tempo em que surge como oportunidade de autorrealização — por meio de viagens e lazer — evoca tensões inerentes à perda do papel profissional. Esse cenário corrobora a Teoria da Continuidade (Atchley, 1989), ao evidenciar o esforço dos sujeitos em preservar estruturas de identidade estáveis em meio à mudança. Todavia, os relatos dos entrevistados S1 a S6 (Quadro 23) revelam o lado sombrio do 'desengajamento' proposto por Cumming e Henry (1961); o que para a teoria seria uma retirada 'natural', na prática manifesta-se como um sentimento de dispensabilidade. Para decifrar essa complexidade, a Teoria das Transições de Schlossberg (1981) revela-se fundamental, pois permite avaliar como o equilíbrio entre os recursos pessoais e o suporte social determina o êxito na gestão dessas mudanças críticas.

Quadro 23 – Relatos dos Sujeitos em relação à aposentadoria

<i>“A minha expectativa é segurança financeira. A expectativa de ter uma aposentadoria financeiramente estável é crucial. Isso inclui contar com benefícios previdenciários adequados e economias pessoais para manter um padrão de vida confortável. Como servidor, espero os benefícios garantam uma qualidade de vida melhor que melhor” (Sujeito S1)</i>	<i>“As minhas expectativas, irei ser sincera, como ponto negativo, não vejo boas, isso inclui financeiramente perdas, mas há ganhado, de ter tempo livre. Eu poderei ter mais liberdade para gerenciar seu tempo e dedicar o que mais gosto. Mas também, penso que a manutenção da saúde física e mental é uma prioridade. Espero que na aposentadoria, eu o possa estar mais saudável, com tempo para exercícios e autocuidado” (S5)</i>
<i>“Espero na aposentadoria disfrutar desfrutar de uma boa qualidade de vida, com acesso a saúde, lazer e atividades que promovam bem-esta. Mas também ter segurança financeira, permitindo que mantenha um padrão de vida sem preocupações financeiras” (S2)</i>	<i>“Embora a aposentadoria traga alívio, acredito que também pode gerar sentimento de perda ou falta de propósito. Mas também, pode ser um marco importante na vida da pessoa, podendo ser um momento de descanso após anos de dedicação ao trabalho. Mais tempo com a família e netos, como meu caso. Pode ter liberdade para viajar. Sem a obrigação de cumprir horários de trabalho, os aposentados podem planejar viagens quando quiser, aproveitando para conhecer novos lugares ou visitar” familiares e amigos distantes” (S6)</i>
<i>“Convívio com a família e amigos e aproveitar a aposentadoria para se dedicar a atividades que gosto, como viajar, praticar esportes” (S2)</i>	<i>“Minha expectativa é poder manter a saúde física, aproveitando os anos de aposentadoria com qualidade de vida e disposição” (S3)</i>

Fonte: Elaborado pelo autor (2025).

A expectativa da aposentadoria é frequentemente acompanhada pela preocupação com um futuro financeiro incerto, um cenário de instabilidade mencionado pela maioria dos entrevistados. É o caso de S1 e S3, abaixo:

“O meu problema todo de se aposentar, é o problema do salário, como é que eu falo para o senhor. Da perda da gratificação, né? Porque eu mesmo, se eu fosse me aposentar, eu ia perder quase 600 reais. O fator financeiro é que impacta na tomada de decisão para se aposentar”. (S1)

“Tenho sensação de importância, de gratificação, além da renda financeira”. (S3)

Os entrevistados expressaram forte identificação com suas profissões, destacando um profundo senso de orgulho, gratificação e compromisso com o serviço público, que transcendia a questão meramente salarial. Segundo Soares *et al.* (2007), a aposentadoria é uma transição que gera transformações profundas, alterando rotina, identidade e a relação com o mundo. Nesse contexto, uma transição bem-sucedida está diretamente ligada ao alinhamento entre expectativas e realidade. Quando realistas, tais expectativas preparam o indivíduo para os desafios e oportunidades da fase, permitindo a retomada de projetos de vida adiados durante a carreira, os quais frequentemente se conectam a desejos familiares e aspirações pessoais.

- **Convergências:**

Para os entrevistados, a aposentadoria representa um equilíbrio entre descanso e novos desafios. S1, S2, S3 e S4 descreveram-na diretamente como "descanso", "desconectar" e "redução de estresse".

“Para mim, aposentadoria. Significa ? “Descanso” (S1)

“Aposentadoria. Significa o quê?” “Desconectar” (S2)

“Aposentadoria. Significa o que ?” “Relação de bem estar”(S3)

“Aposentadoria. Significa o que?” “Fechamento de ciclo”(S4)

O descanso na aposentadoria é uma expectativa comum, porém ambígua. Enquanto para alguns representa um alívio bem-vindo após anos de trabalho, para outros a falta de compromissos pode ser desafiadora, se associada à ociosidade. Esta discussão remonta a Lafargue (1980), que defendia o descanso como um direito fundamental, essencial para se dedicar ao ócio e a atividades não produtivas – uma perspectiva especialmente relevante para a qualidade de vida dos trabalhadores da educação. Embora os entrevistados associem a aposentadoria a uma "conquista" - alinhando-se à valorização do descanso por Rifkin (1985) e Roberts (1995) - persistem apreensões, como a preocupação com a estabilidade financeira relatada pelo Sujeito 5 (S5).

“Sentimento de conquista, mas também penso com a dificuldade em manter a estabilidade financeira e questões de saúde que podem surgir com o envelhecimento.” (S5).

O Sujeito 5 (S5) reflete a ambiguidade emocional da aposentadoria, na qual a sensação de realização coexiste com a preocupação. Essa apreensão com a estabilidade financeira também foi explicitada pelo Sujeito 6 (S6).

“Sem a rotina e as obrigações do trabalho, há mais tempo disponível para dedicar-se a hobbies, atividades de lazer, viagens, e outras paixões que tanto, amo, mas que antes não cabia na minha agenda.” (S6).

O Sujeito 6 (S6) apresenta uma visão positiva da aposentadoria, enfatizando-a como um período de liberdade e qualidade de vida. Sua perspectiva se estrutura em três eixos principais: (i) valorização do tempo livre para reorganizar a vida e priorizar atividades antes negligenciadas; (ii) dedicação a hobbies e lazer, direcionando esforços para viagens e paixões que proporcionem prazer; e (iii) reconexão com interesses pessoais, permitindo a realização de atividades significativas adiadas pela rotina profissional. Essa visão contrapõe-se a narrativas que destacam as preocupações inerentes a essa fase.

- **Divergências:**

O Sujeito 2 (S2), por exemplo, relatou não encontrar vantagens significativas na aposentadoria e expressou receio quanto à ociosidade.

“Eu não vejo vantagens, nesse momento aposentasse, principalmente financeira” (S2).

O Sujeito 2 (S2) demonstra uma visão predominantemente negativa da aposentadoria, com apreensão quanto aos aspectos financeiros. Em contraste, o Sujeito 4 (S4) encara o tempo livre como uma oportunidade positiva para viagens e descanso.

“Poder desfrutar mais tempo livre para atividades pessoais, hobbies e convivência familiar, algo que muitos colegas, da educação, valorizam ao longo dos anos.” (S4).

O Sujeito 4 (S4) encara a aposentadoria como uma conquista, destacando três aspectos principais: (i) Mais tempo livre: Percebe a aposentadoria como uma oportunidade para usufruir de mais tempo sem as demandas profissionais, dedicando-se a atividades pessoais e de lazer; (ii) Hobbies e convivência familiar: Vê este período como momento propício para fortalecer laços familiares e dedicar-se a interesses pessoais antes limitados pela rotina de trabalho (iii) Reconhecimento profissional: A menção à valorização por colegas da educação sugere que a busca por equilíbrio entre vida pessoal e trabalho é uma preocupação compartilhada na categoria. Embora os entrevistados vejam a aposentadoria como uma conquista, muitos ainda operam sob a lógica descrita por De Masi (2003), percebendo o tempo livre apenas como um 'tempo residual'. A dificuldade de adaptação relatada pelos participantes S1 a S6 reside justamente na transição desse tempo que antes era sobra para um tempo que agora é absoluto. Como apontado por Aquino e Martins (2007), sem a estrutura do trabalho, o 'tempo residual' pode causar estranhamento, exigindo o que De Masi (2003) define como a busca pelo ócio criativo para preencher essa nova realidade.

5.2 Plano de vida para fase de aposentadoria

O planejamento para a aposentadoria configura-se como um pilar estratégico para uma transição equilibrada, possibilitando a reorganização de prioridades e o fomento de atividades voltadas ao bem-estar integral. Segundo Zanelli *et al.* (2010), o cerne deste processo reside no desafio de 'assumir novas atividades e novos significados para a vida', exigindo uma reconfiguração identitária do sujeito. Nesse sentido, Costa e Soares (2019) reiteram que tal planejamento deve transcender a esfera estritamente financeira, demandando uma preparação robusta nos domínios emocional e social para viabilizar a adaptação a um novo papel na estrutura societária.

- **Convergências:**

Entre os entrevistados, observa-se o planejamento de atividades remuneradas pós-aposentadoria, como os casos de S1 e S3, que pretendem empreender ou investir.

“Vou montar um negócio para mim. Quero empreender, um carrinho de churrasco.” (S1).

O Sujeito 1 (S1) demonstra proatividade ao planejar empreender com um "carrinho de churrasco" após a aposentadoria. Essa iniciativa reflete uma busca por manter-se ativo, complementar a renda e assegurar bem-estar financeiro e emocional, transformando o período em uma oportunidade de engajamento social e ocupacional.

“Eu vou investir no salãozinho, que eu recebo.” (S3).

O Sujeito 3 (S3) planeja empreender após a aposentadoria, visando uma renda adicional com a abertura de um "salãozinho". Em contrapartida, os Sujeitos S4 e S6 buscam realização pessoal por meio de atividades como voluntariado e práticas artísticas, nas citações abaixo:

“Algo que amo de paixão é participar de atividades de voluntariado ou projetos sociais.” (S4)

“Gosto muito de artesanato e pintura. Amo pintar. Para mim, a pintura é meio para a expressão de sentimentos e emoções, bem como para ajudar a reduzir o estresse e depressão. Eu pinto garrafas em pontilhismo.” (S6).

O Sujeito 4 (S4) demonstra forte motivação para engajar-se socialmente após a aposentadoria, vislumbrando no voluntariado e nas atividades artísticas uma fonte de propósito e realização pessoal. Para ele, essas práticas transcendem o lazer, representando meios de enriquecimento emocional, conexão com a comunidade e crescimento contínuo, transformando o tempo livre em uma fase produtiva e significativa.

“Gosto muito de artesanato e pintura. Amo pintar. Para mim, a pintura é meio para a expressão de sentimentos e emoções, bem como para ajudar a reduzir o estresse e depressão. Eu pinto garrafas em pontilhismo.” (S6).

O Sujeito 6 (S6) valoriza a arte como meio de expressão pessoal, bem-estar e equilíbrio emocional na aposentadoria.

- **Divergências:**

A maioria dos entrevistados demonstraram planos para a aposentadoria, como voluntariado e hobbies, o Sujeito 5 (S5) afirmou não ter refletido sobre o assunto, o que sugere uma preparação insuficiente para esta transição. A declaração do S5 evidencia uma visão incerta da aposentadoria, reflexo da falta de planejamento — um cenário influenciado por fatores sociais, psicológicos e culturais comuns a muitos trabalhadores.

“Não pensei ainda, em nada, sobre o que farei quando aposentasse”. (S₅).

5.3 Questões individuais

As questões individuais na aposentadoria referem-se aos desafios pessoais inerentes a essa transição, os quais variam conforme trajetória de vida, personalidade, condições financeiras, saúde e relações sociais. Conforme Henkens (1999), tais questões envolvem fatores intrínsecos e extrínsecos que influenciam tanto a permanência no mercado de trabalho quanto o bem-estar físico e mental do profissional. A aposentadoria provoca transformações significativas na identidade e na rotina (França *et al.*, 2013). Embora essas mudanças sejam inevitáveis, podem ser enfrentadas por meio de planejamento e autoconhecimento, convertendo-se em oportunidade para redescoberta pessoal e novos projetos. A aposentadoria pode levar as seguintes questões: “Quem sou eu sem o meu trabalho?” ou “Qual é o meu propósito agora?”. É importante redefinir o papel social e encontrar novas formas de se sentir útil e valorizado. As questões individuais na aposentadoria são inevitáveis, mas podem ser enfrentada de maneira positiva com planejamento, flexibilidade e busca por autoconhecimento. Essa fase da vida pode se transformar em uma oportunidade para redescobrir prazeres, fortalecer laços e experimentar novas maneiras de viver.

- **Convergências:**

Os entrevistados destacaram a saúde física e mental como fator crucial para uma aposentadoria qualificada, influenciando a decisão de permanecer ativo. Esta preocupação é particularmente evidente nas falas de S5 e S6, que a consideram decisiva para usufruir desta fase, conforme as citações, abaixo:

“Penso que a manutenção da saúde física e mental é uma prioridade. Espero que na aposentadoria, eu o possa estar mais saudável, com tempo para exercícios e autocuidado.” (S₅)

Essa postura proativa reflete um alinhamento entre planejamento da aposentadoria e priorização do bem-estar, transformando essa fase em uma oportunidade para investir na qualidade de vida.

“Pretendo ao autocuidado e à saúde física é fundamental. Isso incluir exercícios regulares, práticas de bem-estar como yoga e algo amo de paixão é participar de atividades de voluntariado ou projetos sociais”. (S₆)

O Sujeito 6 (S6) apresenta uma visão holística da aposentadoria, integrando autocuidado, saúde física e participação social como pilares para um envelhecimento ativo. Sua abordagem inclui a adoção de hábitos saudáveis — como exercícios, alimentação equilibrada e acompanhamento médico — e práticas que promovem o equilíbrio mental, como meditação.

- **Divergências:**

Embora a saúde seja uma preocupação majoritária, o Sujeito 3 (S3) destaca a saúde financeira como condição essencial para um envelhecimento digno e seguro, conforme na citação, abaixo:

“Pretendo fazer uma avaliação dos meus recursos financeiros, e começa a analisar as economias, investimentos e benefícios previdenciários disponíveis para garantir segurança financeira”. (S3).

O Sujeito 3 (S3) demonstra uma abordagem prudente em relação à aposentadoria, enfatizando a necessidade de um planejamento financeiro prévio para assegurar a manutenção do padrão de vida. De forma complementar, o Sujeito 1 (S1) destaca a importância de desenvolver fontes alternativas de renda para evitar dificuldades financeiras, na citação, abaixo:

“Ele quero ganhar um trocadinho, pega e botar, fazer algo para vender um caldinho, e para ter uma renda entra. Para investir, o meu dinheiro, não está dando.” (S1).

O Sujeito 1 (S1) manifesta preocupação com a necessidade de complementar a renda após a aposentadoria — uma realidade comum entre aposentados que buscam manter seu padrão de vida ou ocupar o tempo de forma produtiva.

5.4 Redes de Apoio

As redes de apoio — compostas por familiares, amigos, grupos comunitários e instituições — são fundamentais para uma transição saudável à aposentadoria. Elas atenuam sentimentos como solidão e perda de identidade, comuns nessa fase, funcionando como moderadoras das transformações e perdas inerentes ao processo. Segundo Hermida *et al.* (2017), essas redes ajudam a amenizar o impacto da perda de identidade profissional, rotina e status social. A transição para a inatividade laboral reverbera diretamente no núcleo doméstico, exigindo o que Walsh (2016) define como uma ressignificação das dinâmicas familiares. Em um cenário de longevidade crescente, a convivência multigeracional impõe novos desafios de organização e apoio mútuo. Estruturalmente, a eficácia dessa adaptação depende da robustez das redes sociais, compostas por atores e vínculos que facilitam o fluxo de informações essenciais — desde a troca de saberes intergeracionais até o acesso efetivo a

direitos e benefícios previdenciários, garantindo que a aposentadoria não resulte em isolamento, mas em uma nova forma de inserção social.

- **Convergências:**

Os entrevistados consideram o apoio familiar essencial na aposentadoria. O Sujeito 4 (S4), por exemplo, conta com o incentivo da família para manter os cuidados com sua saúde e bem-estar, na citação, abaixo:

“Acredito que a minha família, irá mim apoiar à decisão de se aposentar, dando a importância de cuidar da saúde e do bem-estar após anos de trabalho” (S4)

O apoio familiar surge como pilar fundamental na transição para a aposentadoria, oferecendo suporte emocional e prático essencial. Os entrevistados veem esse momento como uma oportunidade para priorizar a saúde e o bem-estar após anos de trabalho, transformando a aposentadoria em uma escolha consciente de autocuidado. Essa percepção é compartilhada pelo S5, que recebe orientação e apoio emocional de familiares já aposentados, citado no exemplo, abaixo:

“Duas irmãs, até já falaram, se já dei entrada na minha aposentadoria. Eu digo que não. Porque não pensei muito sobre isso. Mas elas que já são aposentadas, dão até apoio e encorajamento”. (S5)

O apoio de irmãs já aposentadas tem se mostrado um fator crucial para uma transição segura, oferecendo suporte emocional e validação mesmo quando o tema ainda não foi profundamente refletido. Esse suporte familiar permite encarar a aposentadoria com maior confiança, facilitando um planejamento gradual que integre tanto o bem-estar quanto a segurança financeira.

- **Divergências:**

O Sujeito 1 (S1) relata que o tema da aposentadoria é pouco discutido em família e que o apoio recebido é limitado.

“Ninguém da família, fala, sobre de se aposentar”. (S1).

O relato de S1 evidencia a escassa discussão familiar sobre a aposentadoria. Este silêncio reflete fatores como a falta de preparação para a transição, a postergação do tema ou a percepção da aposentadoria (Carvalho; Costa e Pimenta, 2013), como uma etapa distante e pouco relevante para o diálogo familiar — um fenômeno observável em diversos contextos sociais. Essa lacuna comunicativa pode resultar em preparação inadequada, aumento do estresse na transição, sensação de isolamento do aposentado e surgimento de conflitos familiares devido à falta de diálogo sobre ajustes práticos e emocionais.

5.5 Relacionamento Organizacional

O relacionamento organizacional na aposentadoria compreende a transição do ambiente profissional para um novo estilo de vida, acarretando significativas mudanças nos vínculos laborais e na estrutura social do indivíduo. Essa transformação impacta diretamente sua identidade senso de pertencimento e adaptação a essa nova etapa (Bertocini, 2022). A ruptura do vínculo laboral na aposentadoria acarreta transformações profundas nas relações sociais. Laços profissionais historicamente constituídos — frequentemente base de suporte socioemocional, enfraquecem-se ou dissolvem-se, gerando uma sensação de desenraizamento identitário.

O indivíduo deixa de exercer funções que definiam seu lugar social, afetando sua autoimagem e valor percebido. Simultaneamente, a desintegração das redes de apoio do ambiente de trabalho exige a reconstrução de novos espaços de pertencimento e conexão social. A aposentadoria representa uma transição crítica nas relações organizacionais, conforme evidenciado por diferentes abordagens teóricas. Beehr (1986) ressalta o impacto identitário deste processo e defende programas organizacionais de transição. Schlossberg e Brown (2004) enquadram a aposentadoria como evento transformador no qual o suporte institucional é crucial. Hansson *et al.*, (1997) destacam que redes de apoio construídas no ambiente laboral influenciam diretamente o bem-estar pós-aposentadoria. Coletivamente, esses estudos demonstram que o vínculo indivíduo-organização pode perdurar de forma produtiva mediante planejamento e suporte adequados.

- **Convergências:**

Todos os entrevistados relataram uma relação positiva com o ambiente de trabalho e mencionaram que sentirão falta do convívio com os colegas. O Sujeito 5 (S5), por exemplo, descreve a SEE/PE como um espaço de crescimento e colaboração, manifestando apreensão sobre a perda dessa rotina após a aposentadoria. Conforme é descrito na citação, abaixo:

“Estou numa fase de desenvolvimento pessoal e profissional, a trajetória na educação tem proporcionado um crescimento significativo, tanto em habilidades pedagógicas quanto em competências interpessoais. Agora, que assumi esta gerência, tem muitos desafios a enfrentar, tipo a adaptação as novas metodologias de ensino, gerenciamento e proposta pedagógicas para escolas da rede públicas e a necessidade de lidar com diferentes perfis de nossos colegas servidores na secretaria e nas regionais. Esses desafios têm contribuído para um aprendizado contínuo. A contribuição para a comunidade, penso que trabalhar na educação permite impactar diretamente a vida dos alunos e da comunidade. A sensação de contribuir para o desenvolvimento e formação de jovens pode ser uma fonte de satisfação e motivação”. (S5).

O Sujeito 5 (S5) valoriza o crescimento contínuo mesmo na transição para a aposentadoria, percebendo a educação como ferramenta de desenvolvimento permanente. O depoimento revela três dimensões essenciais de sua trajetória.

Seu depoimento revela três dimensões essenciais de sua trajetória educacional: (i) os desafios da gestão educacional, incluindo novas metodologias e equipes diversas; (ii) a aprendizagem contínua exigida pela função; e a (iii) a motivação intrínseca gerada pelo impacto social do trabalho. O Sujeito 3 (S3) valoriza a satisfação pessoal proporcionada pelo trabalho, mesmo necessitando de atividades complementares para complementar sua renda.

“É realização, satisfação pessoal, prazer em trabalhar na Educação, apesar do salário não um dos melhores” (S₃)

- **Divergências:**

Embora a maioria dos entrevistados manifestasse saudade do ambiente de trabalho, o Sujeito 6 (S6) demonstra maior interesse em liberdade para explorar atividades além da rotina institucional.

“Aposentadoria como um tempo para relaxar e explorar novos interesses, eu tenho a maior vontade de ampliar outras atividades, fora da educação”. (S₆)

A fala do Sujeito 6 (S6) revela uma concepção da aposentadoria baseada em três eixos: (i) Pausa merecida, como repouso após anos de trabalho; (ii) Exploração de novos interesses, expandindo horizontes para além da carreira; e (iii) Flexibilidade identitária, mantendo o vínculo com a educação mas buscando atividades externas a esse campo.

5.6 Vivências e desafios no processo de aposentadoria

A aposentadoria constitui uma transição significativa, caracterizada por transformações pessoais e sociais, cujas vivências e desafios — embora particulares a cada indivíduo — compartilham elementos universais.

- **Convergências:**

Alguns entrevistados, como S3, S5 e S6, relataram desafios enfrentados durante o processo de aposentadoria, nas citações, abaixo:

“Acredito que adaptação à nova rotina. A mudança repentina na rotina diária pode ser desafiadora. Eu penso, que em encontrar novas maneiras de estruturar e lidar, quando esse dia, chegar, pensando com a falta de obrigações formais. Uma coisa, veio a minha mente, é lidar com a saúde física e mental, o envelhecimento pode trazer preocupações relacionadas à saúde, e a falta de atividade física ou social após a aposentadoria pode contribuir para um declínio na saúde mental e emocional” (S₅)

O relato do Sujeito 5 (S5) ilustra os desafios típicos da transição para a aposentadoria, especialmente na adaptação à nova rotina e na manutenção da saúde física e mental. A perda da estrutura laboral que organiza o tempo, define metas e propicia interações sociais —

frequentemente gera um vazio existencial. Paralelamente, surgem preocupações concretas com o bem-estar, tornando a saúde uma das principais inquietações nesta fase.

O envelhecimento traz desafios inevitáveis à saúde, como o surgimento de condições crônicas, limitações de mobilidade e declínio cognitivo. A inatividade física e o isolamento social podem agravar esses quadros, predispondo a problemas emocionais e cognitivos. É crucial adotar estratégias proativas: manter engajamento social, praticar atividades físicas e envolver-se em ocupações com propósito — incluindo hobbies, aprendizagem contínua e voluntariado. Essa preparação antecipada é fundamental para uma transição equilibrada na aposentadoria. Essa preparação antecipada é fundamental para uma transição equilibrada na aposentadoria.

“Tem gratificação que o servidor não leva. Então um dos desafios, a diminuição do salário” (S₃)

O relato do Sujeito 3 (S₃) evidencia um desafio financeiro crítico na aposentadoria do serviço público: a redução abrupta da renda devido à perda de gratificações e benefícios que complementavam o salário ativo. Esse cenário, comum em sistemas previdenciários públicos, frequentemente impede a manutenção do padrão de vida anterior, exigindo ajustes drásticos nos gastos e causando impactos psicológicos. A transição evidencia a importância do planejamento financeiro antecipado, particularmente para servidores dependentes de rendimentos variáveis, cuja ausência de estratégia adequada gera insegurança na nova fase.

Para mitigar esse impacto, é essencial um planejamento financeiro robusto que inclua gestão de ativos e complementação por meio de previdência privada. Adicionalmente, o conhecimento dos direitos previdenciários, como reajustes e benefícios, constitui ferramenta fundamental para enfrentar a redução de renda na aposentadoria do serviço público. A conscientização precoce e o planejamento financeiro constituem bases fundamentais para uma transição adequada à aposentadoria.

“Eu acho que um dos desafios seria a mudança de identidade. Eu vou explicar? Ok, por favor, explique. A aposentadoria frequentemente traz uma mudança significativa na identidade de uma pessoa, especialmente para quem dedica muitos anos a uma vida educacional, como eu. Esse processo de transição de identidade pode ser tanto desafiador quanto libertador. Eu vou citar, por exemplo a perda de identidade profissional. Deixarei de atuar na sala de aula, que amo tanto, ou de estar em reuniões de conselho com colegas professores, ou atuar numa gerência educacional, aqui na SEE. Isso são perdas, mas terei também ganho, numa reinvenção pessoal, como aposentada, no futuro, isso é bom, por que construirei uma nova rotina como inativa do serviço público”. (S₆)

O relato do Sujeito 6 (S₆) revela a aposentadoria como uma reconfiguração identitária, particularmente significativa para profissionais com trajetórias dedicadas, como educadores. Esta transição representa não apenas uma mudança de rotina, mas uma transformação

profunda do papel social — ao mesmo tempo desafiadora e emancipatória. Esse tipo de trabalho frequentemente envolve uma conexão emocional com os alunos, colegas e a comunidade escolar, criando uma sensação de pertencimento e propósito. A transição da identidade profissional para uma identidade mais "pessoal" e menos vinculada ao trabalho pode causar uma crise de sentido e de autoestima, levando ao sentimento de perda, especialmente quando o trabalho foi uma grande fonte de realização. Por outro lado, o depoimento também sugere que a aposentadoria pode ser uma oportunidade de reinvenção pessoal.

5.7 Questões Sociais

A aposentadoria é socialmente percebida entre paradoxos: de um lado, o respeito pela experiência acumulada; de outro, estigmas de inutilidade e dependência. Embora a Teoria da Desintegração (Cumming e Henry, 1961) a defina como um processo de afastamento social, visões contemporâneas enfatizam seu potencial de reinvenção e participação ativa.

- **Convergências:**

O Sujeito 4 (S4) identifica o preconceito etário como um fator que desvaloriza socialmente os aposentados, especialmente no setor educacional, conforme a citação, abaixo:

“O preconceito etário, pode enfrentar discriminação e estigmatização devido à idade, e isso afeta na sua autoestima e oportunidades de envolvimento social ou profissional”. (S4)

O preconceito etário gera discriminação e estigmatização, impactando a autoestima e limitando oportunidades socio profissionais — reflexão que explicita as implicações do idadismo. Os Sujeitos S3 e S5 receiam ser percebidos como menos produtivos após a aposentadoria, temendo a perda de propósito e conexões sociais, conforme as citações, abaixo:

“Para mim, não impacta, mas vejo eu há estigmas e preconceitos, uma tendência de associar a aposentadoria à inatividade e à perda de valor produtivo” (S5)

Essa reflexão do Sujeito 5 (S5), aborda importantes aspectos sobre a percepção da aposentadoria:

“Sinceramente, como alguém inútil. Infelizmente, o ageismo, existe, e tem sido uma tendência de associar a aposentadoria à inatividade e à perda de valor produtivo” (S3)

A fala do Sujeito 3 (S3), ressalta os efeitos do ageismo (preconceito etário) na percepção da aposentadoria.

- **Divergências:**

O Sujeito 3 (S3), considera a aposentadoria uma conquista de direitos sociais e buscam manter um papel ativo na sociedade na citação, abaixo:

“Eu penso que as políticas que apoiam o envelhecimento ativo e garantem direitos aos aposentados podem melhorar a imagem social dos idosos, tornando a ideia de se aposentar mais atraente e segura” (S3)

O Sujeito 3 (S₃) reflete uma perspectiva otimista sobre o impacto das políticas públicas voltadas para o envelhecimento ativo e para a garantia de direitos dos aposentados. O Sujeito 1 (S₁), por outro lado, vê com pessimismo a possibilidade de uma queda na qualidade de vida devido à perda de status e benefícios, conforme a citação abaixo:

“A qualidade de vida é para muitos trabalhadores de educação é crucial e esperam em trazer uma melhoria na qualidade de vida, permitindo mais tempo para atividades pessoais, e convivência familiar” (S₁).

O Sujeito 1 (S₁) enfatiza a aposentadoria como uma oportunidade para melhorar a qualidade de vida, especialmente para educadores, através da dedicação a atividades pessoais e da convivência familiar.

5.8 Questões Previdenciárias

A reforma previdenciária em Pernambuco, seguindo as diretrizes da Emenda Constitucional Nº 103/2019, tem buscado o equilíbrio financeiro do sistema, introduzindo mudanças significativas nas regras de aposentadoria para todos os servidores estaduais, incluindo o quadro da educação (Professores, Analista Educacionais, Assistente Administrativos e Auxiliares Administrativos). Entretanto, as questões previdenciárias são centrais para garantir segurança financeira na aposentadoria. No sistema público, tanto trabalhadores quanto empresas contribuem mensalmente, e o valor do benefício final depende diretamente do tempo e do montante das contribuições realizadas.

• Convergências:

Os entrevistados, conforme ilustrado nas falas do S₁ e S₃, demonstraram desconhecer tanto as leis estaduais específicas — a Lei Complementar Nº 257/2013 e a Lei Complementar Nº 423/2019 — quanto as reformas previdenciárias implementadas no âmbito de Pernambuco, conforme nas citações abaixo:

“Essas leis não conheço, aqui em Pernambuco”. (S₁)

“Não conheço as leis de aposentadoria” (S₃).

Os entrevistados S₅ e S₆ afirmaram ter conhecimento sobre as leis complementares estaduais e as reformas previdenciárias implementadas em Pernambuco.

“Essas duas leis, fazem parte das reformas previdenciárias aqui, em Pernambuco, mas tem um objetivo de garantir a sustentabilidade financeiro, do sistema de aposentadorias a longo prazo. Essas leis trouxeram mudanças importantes nas regras de aposentadoria para os servidores públicos em Pernambuco. Aumento da idade mínima é um dos aspectos mais criticados pelos servidores, especialmente os trabalhadores da educação, é o aumento da idade mínima para aposentadoria. Essa mudança não leva em conta o desgaste físico e mental que muitas profissões, especialmente o magistério, enfrentam. O cálculo dos benefícios, trazendo uma nova fórmula que resulta em uma redução no valor final da aposentadoria para muitos servidores, especialmente aqueles com exercícios menores ou que desenvolvem durante menos tempo com exercícios mais altos. A contribuição de 14%, para os segurados ativos, inativos e pensionistas. No caso de inativos e pensionistas a

contribuição está sendo aplicada no valor que exceder o teto previdenciário estipulado anualmente pelo Regime de Previdência de Pernambuco” (S₅).

O Sujeito 5 (S₅) analisa as reformas previdenciárias em Pernambuco, destacando seu impacto sobre os servidores públicos, especialmente na educação. Ele reconhece que a sustentabilidade financeira do sistema, motivada pelo envelhecimento populacional, é o argumento central para as mudanças. Contudo, reflete as críticas recorrentes sobre a equidade dessas reformas. Para os profissionais da educação, as novas regras representam uma carga desproporcional, dadas as especificidades da carreira e a histórica desvalorização salarial. A discussão, portanto, vai além da necessidade fiscal e questiona se as reformas consideram adequadamente as realidades das categorias mais afetadas.

“Eu vou falar. O que vejo nessas leis, é percentual de 14%, acho muito alta, um absurdo. Assim, essas legislações, que você citou para servidores ativos e inativos, refletem uma tendência observada em diversas reformas previdenciárias que visam aumentar a arrecadação e reduzir o déficit. Embora, as leis de Pernambuco, em consonância com as reformas federais, ajustaram as idades mínimas e o tempo de contribuição necessário para a aposentadoria, refletindo a necessidade de uma maior equidade entre os diferentes grupos de servidores”. (S₆)

O Sujeito 6 (S₆) expressa críticas contundentes à estrutura das reformas previdenciárias em Pernambuco, com foco na Lei Complementar N° 28/200. O primeiro ponto de insatisfação refere-se à alíquota elevada de 14%, classificada pelo entrevistado como um confisco salarial que reduz o poder de compra e compromete o planejamento financeiro na aposentadoria. Reconhece que as reformas visam a sustentabilidade financeira do sistema, mas ressalta que o ônus recai desproporcionalmente sobre os servidores, especialmente os aposentados e categorias com rendimentos menores.

A posição do Sujeito 6 (S₆) ilustra o cerne do debate previdenciário: o conflito entre a sustentabilidade fiscal do sistema e o impacto social direto sobre os servidores. Enquanto o governo defende as reformas como essenciais para o equilíbrio das contas públicas, os trabalhadores questionam a proporcionalidade do ajuste — como o aumento das alíquotas — e a falta de consideração às particularidades de categorias específicas. A crítica evidencia, a necessidade urgente de um diálogo que equilibre a viabilidade econômica do sistema com a justiça social, garantindo que o custo da sustentabilidade não recaia de forma desequilibrada sobre os servidores, especialmente os aposentados.

“A implementação dessas leis gera um impacto muito ruim para os servidores público, inclusive na educação, que o salário não tão é alto, especialmente aqueles próximos à aposentadoria, que podem enfrentar incertezas sobre seus direitos. Essas reformas têm sido muito criticadas por parte de sindicato da educação e servidores”. (S₆)

O Sujeito 6 (S₆) critica as reformas previdenciárias em Pernambuco, destacando seu impacto negativo e desproporcional sobre os servidores da educação, categoria historicamente

marcada por salários não elevados. Os principais pontos da crítica são: (i) Redução da renda: A combinação de alíquotas de contribuição mais altas e o fim da aposentadoria integral causa uma redução significativa tanto na renda líquida durante a atividade quanto no valor do futuro benefício; (ii) Incerteza e insegurança: As mudanças nas regras geram instabilidade, especialmente para aqueles próximos da aposentadoria, que veem seus planos serem alterados abruptamente, exigindo mais tempo de trabalho ou resultando em benefícios menores; (iii) Desconsideração das particularidades da profissão: As reformas são vistas como desrespeitosas às especificidades do magistério, que envolve alto desgaste físico e mental, priorizando meros ajustes fiscais em detrimento do bem-estar dos profissionais.

- **Divergências:**

A pesquisa revela diferentes níveis de conhecimento e acesso ao abono de permanência entre os servidores. Enquanto o Sujeito 1 (S1) declarou desconhecer o benefício e não saber se o recebe, os Sujeitos 2 (S2) e 4 (S4) confirmaram que já são beneficiários do abono de permanência. Esse contraste evidencia uma disparidade na informação e na efetivação do direito entre os profissionais entrevistados.

“Eu não conheço sobre o abono, se recebo, não tenho conhecimento” (S1)

A declaração do Sujeito 1 (S1) revela uma lacuna informativa crítica: muitos servidores desconhecem o abono de permanência, um benefício que poderia atenuar os impactos negativos das reformas previdenciárias. Essa falta de conhecimento aponta para uma falha na comunicação — seja por parte da administração pública ou dos sindicatos — sobre direitos e mecanismos de compensação disponíveis.

“É um benefício para os servidores públicos que já têm direito a se aposentar, mas optam por continuar em atividade” (S4)

O abono é só uma forma de manter o trabalhador em educação, no trabalho”. “Eu recebo” (S2).

A declaração do Sujeito 4 (S4) demonstra conhecimento sobre o abono de permanência. Entretanto, essa compreensão reforça a importância do domínio sobre esse benefício: conhecer seus critérios de elegibilidade e vantagens financeiras é fundamental.

Por fim, o Sujeito 2 (S2) reconhece sua percepção sobre o abono de permanência: “Eu recebo”. “É só uma forma de manter o trabalhador na educação”. Esta afirmação evidencia que o servidor não apenas conhece o benefício, mas o compreende. As expectativas e preocupações sobre a aposentadoria se entrelaçam, mas cada profissional constrói uma percepção única sobre o significado desse momento e das políticas que o influencia.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta investigação propôs-se a responder à seguinte questão de pesquisa: Como se configuram as experiências, expectativas e desafios enfrentados pelos trabalhadores da educação em Pernambuco durante o processo de transição para a inatividade em uma instituição pública? A transição para a aposentadoria representa um período de intensa reestruturação psicossocial para os trabalhadores da educação. As experiências relatadas evidenciam uma complexa dualidade emocional: (i) Sentimentos Positivos: Os educadores expressam frequentemente alívio, satisfação e um senso de dever cumprido por terem exercido uma carreira significativa. A aposentadoria é vista como uma porta para novas oportunidades e para a realização de planos adiados. (ii) Sentimentos de Incerteza: Contudo, esta nova fase é acompanhada por preocupações substanciais. Muitos manifestam incertezas quanto à manutenção de um sentido de propósito e à organização do tempo pós-laboral, um desafio central após décadas dedicadas à rotina escolar. As expectativas em relação à aposentadoria são bastante heterogêneas. Enquanto um grupo almeja desfrutar de maior tempo com a família, dedicar-se a *hobbies* ou realizar viagens, a pesquisa também destaca desafios identitários cruciais: o temor da perda da identidade profissional e a interrupção do convívio social diário com colegas e estudantes.

A aposentadoria é percebida não como um encerramento, mas como uma reconfiguração do engajamento produtivo. Há uma expectativa clara entre os educadores de iniciar novas atividades – sejam elas ligadas ao campo educacional, comunitário ou de voluntariado – capitalizando as habilidades e a vasta experiência adquirida ao longo da carreira. A pesquisa evidencia uma demanda crítica por planejamento adequado para esta nova fase, englobando tanto aspectos financeiros quanto sociais, visando garantir uma transição suave e satisfatória. Contudo, essa expectativa é mitigada por desafios concretos.

Um dos temores mais significativos reside na insegurança financeira. Muitos educadores manifestam preocupação de que os proventos da aposentadoria não sejam suficientes para manter o padrão de vida desejado, um receio intensificado pelas recentes reformas previdenciárias que alteraram as regras de cálculo e elegibilidade. Outro desafio proeminente é o isolamento social que pode acompanhar a saída do ambiente de trabalho. A transição abrupta da dinâmica organizacional para a vida fora da escola pode gerar sentimentos de solidão e perda de propósito. Isso sublinha a necessidade urgente de redes de apoio sociais mais robustas para mitigar esses efeitos.

A ausência de um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) na Secretaria de Educação de Pernambuco (SEE/PE) representa uma lacuna significativa e estratégica na gestão de pessoas da instituição. A implementação de um PPA é fundamental, pois ele desempenha um papel triplo crucial: (a) Oferecer suporte integral aos servidores públicos em um momento de vulnerabilidade, garantindo que aspectos financeiros, sociais e psicológicos sejam abordados; (b) Promover uma transição para a inatividade que seja mais informada, tranquila e satisfatória, mitigando a incerteza e o risco de isolamento social; e, por fim, (c) Fortalecer os laços e a relação entre os profissionais, mantendo o senso de comunidade e valorização mesmo antes da desvinculação formal. Portanto, investir em um PPA é essencial não apenas para o bem-estar individual dos educadores, mas para a eficiência e humanização da gestão de recursos humanos da SEE/PE.

O arcabouço teórico examinado permite uma compreensão abrangente da complexa inter-relação entre o envelhecimento, o trabalho e as implicações da aposentadoria. Este debate é amplificado pelo envelhecimento populacional, uma característica global que impacta diretamente a estrutura do mercado de trabalho e as políticas de gestão de pessoas.

A transição e as experiências de aposentadoria podem ser melhor compreendidas através de lentes conceituais específicas, como a teoria da continuidade que postula que os indivíduos tendem a manter padrões de comportamento e atividades que foram significativos e satisfatórios ao longo de suas vidas. Aplicada à aposentadoria, ela sugere que muitos trabalhadores mais velhos nutrem o desejo de permanecer ativamente engajados, seja no mercado de trabalho tradicional ou em atividades produtivas semelhantes, mesmo após atingirem a idade formal de aposentadoria (Wang; Henkens e Van Solinge, 2011; Yeung e Zhou 2017).

A Perspectiva do Curso da Vida enfatiza que as experiências laborais e as transições para a aposentadoria são profundamente influenciadas por um conjunto de fatores sociais, econômicos e culturais acumulados ao longo da trajetória de vida do indivíduo. Sob esta ótica, a aposentadoria deixa de ser vista como um simples evento isolado, mas sim como um processo complexo e dinâmico que envolve decisões pessoais em constante interação com contextos sociais mais amplos (Bengtson; Elder Jr e Putney, 2005; Elder Jr; Johnson; e Crosnoe, 2003). A aposentadoria congrega um leque de configurações, possibilidades e arranjos que se desdobram em experiências cada vez mais multifacetadas. Este momento representa o rompimento ou o início da desvinculação com o mundo do trabalho, gerando frequentemente sentimentos ambíguos que oscilam entre a liberdade (o fim das obrigações) e o sofrimento (a perda do *status* e do convívio social) (Szinovacs, 2003; 2013).

A Emenda Constitucional n.º 103/2019 instituiu mudanças profundas nas regras de aposentadoria dos professores no Brasil, impactando diretamente as expectativas e o planejamento de carreira dos trabalhadores da educação. As alterações na legislação impuseram novos requisitos para o magistério: (i) Idade Mínima Elevada: A idade mínima para aposentadoria foi fixada em 60 anos para ambos os sexos. (ii) Tempo de Contribuição: O tempo de contribuição exigido é de 25 anos para professores e professoras que comprovem atuação exclusiva em funções de magistério. Essas modificações obrigam os trabalhadores da educação a permanecerem no serviço por um período mais extenso, um impacto particularmente notável para as mulheres, que pelas regras anteriores podiam se aposentar aos 50 anos. Além das mudanças em idade e tempo de contribuição, a reforma alterou significativamente a forma de cálculo dos proventos: O valor do benefício passa a ser baseado em 60% da média de todas as contribuições após 20 anos de serviço; Acrescenta-se um incremento de 2% para cada ano adicional contribuído. Para atingir 100% da média, o trabalhador deve completar 40 anos de contribuição. Essa nova regra resulta na expectativa de benefícios significativamente reduzidos para grande parte dos educadores em comparação com o sistema anterior, ampliando o desafio financeiro da transição para a inatividade.

Diante deste novo panorama jurídico-financeiro, emerge uma questão central para a administração pública: estarão as organizações — a exemplo da Secretaria de Educação — devidamente preparadas para gerir os reflexos desse cenário demográfico e previdenciário sobre seu capital humano? A permanência prolongada de servidores veteranos, somada à crescente insatisfação com os proventos de aposentadoria, impõe uma reestruturação inadiável das políticas de gestão de pessoas e de saúde ocupacional.

A crescente proporção de profissionais mais velhos na força de trabalho impõe às organizações a necessidade de adotar medidas ergonômicas e estratégicas específicas. Assim, Quais as medidas ergonômicas necessárias deverão ser adotadas pelas organizações quando grande parte da força de trabalho for composta por profissionais mais velhos? Como desenhar e implementar um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) que contemple as reais necessidades dos trabalhadores da educação de prestes a se aposentar? A resposta a esses questionamentos é vital para evitar que o envelhecimento e a aposentadoria resultem em situações de desajuste, isolamento e marginalização, permitindo que a velhice seja vivenciada com dignidade e propósito. A implementação das novas diretrizes pelo RPPS-PE redefiniu os critérios de elegibilidade e a estrutura de benefícios previdenciários. Embora tenham sido estabelecidas regras de transição com o intuito de atenuar os efeitos das novas exigências, o cenário entre os educadores é de ceticismo e apreensão.

Observa-se uma preocupação latente quanto à compatibilidade dessas normas com seus projetos de vida, manifestada em uma insegurança generalizada sobre a estabilidade financeira pós-carreira. Esse panorama tem imposto uma reavaliação drástica das expectativas funcionais, corroborando a premissa de que a decisão pela aposentadoria transcende a esfera regulatória, sendo profundamente influenciada por condicionantes subjetivos e pessoais, como: (i) Condição de saúde: A capacidade física e mental para continuar no trabalho. (ii) Situação financeira: A percepção de segurança econômica pós-inscrição; e (iii) Redes de apoio social: A existência de suporte fora do ambiente de trabalho.

As reformas previdenciárias em Pernambuco criaram um clima de incerteza entre os trabalhadores da educação, que se veem obrigados a adiar e reconsiderar seus planos de vida. A convergência de novas regras, preocupações financeiras e os desafios inerentes à profissão moldam negativamente suas expectativas. Este contexto reflete a necessidade urgente de um diálogo aberto e construtivo entre os educadores e as autoridades previdenciárias. A reforma previdenciária, especialmente nas regras específicas para professores, impôs um impacto significativo tanto na expectativa de vida laboral quanto nas condições de trabalho da categoria. As alterações na legislação previdenciária de Pernambuco trouxeram desafios consideráveis para os professores, especialmente com a introdução de uma idade mínima de 60 anos para homens e 57 anos para mulheres, além de um tempo mínimo de contribuição que varia entre 25 e 30 anos, conforme a regra de transição escolhida.

A elevação da idade mínima representa um ônus significativo, em especial para as mulheres, que constituem a maioria na profissão. Essa mudança pode forçar os docentes a trabalharem por mais tempo em um ambiente que já é inerentemente desgastante, o que, por sua vez, pode afetar diretamente sua saúde física e qualidade de vida. Especialistas alertam que o estresse acumulado – decorrente da intensa carga de trabalho e da percepção de falta de valorização – contribui decisivamente para a deterioração da saúde dos trabalhadores da educação, situação agravada pela necessidade de permanência estendida em atividade. Um dos achados mais relevantes deste estudo de caso é a forte corroboração das abordagens teóricas da área de Gestão de Pessoas.

A pesquisa demonstra que a transição para a aposentadoria transcende a mera mudança financeira, exigindo a gestão estratégica de complexos aspectos emocionais, sociais e profissionais. As evidências levantadas neste estudo ressoam significativamente com o conceito de capacidades dinâmicas que estão intrinsecamente ligadas à habilidade de uma organização para integrar, construir e reconfigurar suas competências internas e externas, adaptando-se a ambientes de constante mudança.

No contexto deste estudo, há um consenso na literatura em relação ao conceito e à aplicabilidade dessas capacidades, o que permitiu a amplitude e profundidade da análise do estudo de caso. Acredita-se que esta pesquisa contribua substancialmente para o avanço da literatura ao estabelecer a relação entre o processo de aposentadoria dos educadores e a necessidade da organização pública da SEE/PE de desenvolver e aplicar capacidades dinâmicas para gerir essa transição.

Nesse sentido, sugere-se que novas pesquisas no âmbito psicológico que examinem fenômenos específicos, como a incidência de depressão, transtornos de ansiedade decorrentes da transição laboral, e as alterações na identidade profissional, enriquecendo a compreensão da saúde mental dos educadores aposentados. Também novas pesquisas que sejam estudos comparativos entre diversas regiões brasileiras, considerando a heterogeneidade das regras previdenciárias e das culturas organizacionais, proporcionaria uma perspectiva mais robusta e passível de generalização. Tal expansão do escopo investigativo não apenas adensaria a literatura sobre o binômio gestão de pessoas e aposentadoria, como também forneceria subsídios teóricos e práticos para a formulação de políticas públicas. Essas investigações seriam fundamentais para alinhar a eficiência institucional à promoção do bem-estar e da qualidade de vida dos profissionais da educação.

Quanto às limitações enfrentadas por este estudo de caso, ressaltam-se, primeiramente, o recorte geográfico e institucional adstrito à Secretaria de Educação de Pernambuco, o que impede a generalização dos resultados para outros contextos da administração pública. Ademais, a natureza transversal da pesquisa oferece um retrato pontual das percepções dos servidores, não permitindo o acompanhamento da evolução dessas atitudes ao longo do tempo (estudo longitudinal). Contudo, o viés de desejabilidade social nas respostas pode ter influenciado os relatos sobre satisfação e planos futuros, dada a sensibilidade do tema previdenciário.

Por fim, esses aspectos finais indicam áreas potenciais de crescimento e complementação ao estudo existente, proporcionando uma visão mais holística, abrangente e detalhada sobre os desafios multifacetados enfrentados pelos trabalhadores da educação em Pernambuco durante o complexo processo de transição para a aposentadoria.

REFERÊNCIAS

- ABRUCIO, F.L. Reforma do Estado no federalismo brasileiro: a situação das administrações públicas estaduais. **RAP: Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 2, p. 401-420, mar./abr. 2005.
- ADAMS, G. A.; PRESCHER, J.; BEEHR, T. A.; LEPISTO, L. R. Antecedents and outcomes of retirement: A longitudinal study. **Journal of Applied Psychology**, v. 87, n. 4, p. 752–760, 2002.
- AGÊNCIA BRASIL. **Expectativa de vida no Brasil em 2023 chega a 76,4 anos**, diz IBGE. Rio de Janeiro: EBC, 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-08/expectativa-de-vida-no-brasil-em-2023-chega-a-764-anos-diz-ibge> Acesso em: 12 nov. 2025.
- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.
- ALENCAR, H. A. **Direito previdenciário para concursos**. 6. ed. – São Pau. Saraiva Educação, 2019.
- ALVARENGA, L. N. *et al.* Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do Idoso. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, n. 4, p. 796-802, 2009.
- ALVES, F. W. R. Aposentadoria: um novo começo, expectativa e realidade: uma análise com servidores técnico-administrativos da UFG. **Dissertação (Mestrado em Sociologia)** – Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia. 2016.
- ALVES-MAZZOTTI, A.J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.
- AMADO, F. **Direito Previdenciário**. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2015.
- AMORIM, S. M.; FRANÇA, L. H. F. Retirement well-being: a systematic review of the literature. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 27, n. 1, p. 155-172, 2019.
- ANDER-EGG, E. **Introducción a las técnicas de investigación social: para trabajadores sociales**. 7. ed. Córdoba: Mediterránea, 1978.
- ANDRADE, C. B.; MONTEIRO, M. I. Envelhecimento e capacidade para o trabalho dos trabalhadores de higiene e limpeza hospitalar. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. v. 41, n. 2, p. 237-244, 2007.
- ANTUNES, M. H.; BOEHS, S. T. M.; COSTA, A. B. **Trabalho, maturidade e aposentadoria: estudos e intervenções**. 2. ed. São Paulo: Vetor Editora, 2021.
- ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; MORÉ, C. L. O. O. O processo de desligamento laboral: vivências narradas por casais aposentados. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 793-811, 2018.

ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; SILVA, N. Aposentadoria e contexto familiar: um estudo sobre as orientações teóricas da produção científica. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 3, n. esp., p. 45-56, out. 2013.

ANTUNES, R. A explosão do novo proletariado de serviços. In: ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020.

AQUINO, C. A. B.; MARTINS, J.C. de O. Ócio, lazer e tempo livre na sociedade do consumo e do trabalho. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. 7, n. 2, p. 479-500, set. 2007.

ASHFORTH, B. E. **Role transitions in organizational life: An identity-based perspective**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.

ATCHLEY, R.C. A continuity theory of normal aging. **The Gerontologist**, vol. 29, n.2, p. 183-190, 1989.

ATKINSON, R.; FLINT, J. Accessing hidden and hard-to-reach populations: snowball research strategies. **Social Research Update**, Guildford, v. 33, n. 1, p. 1-4, 2001.

ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH. ATLAS.ti . Versão 24. Software. Berlim, 2024. Disponível em: <https://atlasti.com>. Acesso em: 10 out. 2025.

AUERBACH, C. F.; SILVERSTEIN, L. B. **Qualitative data: an introduction to coding and analysis**. New York: New York University Press, 2003.

BARBOSA, T. M; TRAESEL, E. S. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 38, p. 215-234, jan./jun. 2013.

BARDANACHVILI, E.; KALACHE, A. **A melhor coisa que pode nos acontecer é envelhecer**. Rio de Janeiro: CEE/Fiocruz, 2021.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70 Brasil, 2016.

BARROS, M. M. L. de. A velhice na pesquisa socioantropológica brasileira. In: GOLDENBERG, M. (org.). **Corpo, envelhecimento e felicidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 119-148. 2011.

BARSANO, P. R.; BARBOSA, R. P.; GONÇALVES, B. **Evolução e envelhecimento humano**. 1. ed. São Paulo: Érica, 2014.

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

BENDASSOLLI, P. Introdução: da centralidade à ambiguidade do trabalho (ou da fragmentação e privatização do trabalho na atualidade). 257 f. **Tese (Doutorado em Psicologia)**. Universidade de São Paulo, São Paulo. 2006.

BENGTSON, V.; ELDER JR, G.; PUTNEY, N. The lifecourse perspective on ageing: linked lives, timing and history. In: JOHNSON, M. L. (Ed.). **The Cambridge Handbook of Age and Ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

BERTOCINI, E.M.O. L. Trabalho, identidade e aposentadoria precoce: notas teóricas sobre o sofrimento do trabalhador. **Revista de Psicologia da UNESP**, Assis, v. 1, n. 1, p. 38-50, 2002.

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. **Sociological methods & research**, v. 10, n. 2, p. 141-163, 1981.

BIRATI, A.; TZINER, A. Cost-benefit analysis of organizational interventions: the case of environmental health and rehabilitation. **Journal of Business and Psychology**, v. 9, n. 4, p. 327-340, 1995.

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

BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, s. l., v. 18, n. 2, p. 141-153, 2017.

BRASIL **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL **Emenda Constitucional Nº 47, de 5 de julho de 2005**. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc47.htm. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição Nº 287, de 2016**. 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. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Proposta de Emenda à Constituição Nº 6, de 2019**. Modifica o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília: Senado Federal, 2019. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/137999>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução Nº 510, de 7 de abril de 2016**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 98, p. 44-46, 24 maio 2016. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL Decreto Nº 9.921, de 18 De julho de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9921.htm Acesso em: 02.ago.2025.

BRASIL. Emenda Constitucional Nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, '2019. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/31727296>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional Nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc20.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional Nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 142 e 239 da Constituição Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional Nº 70, de 29 de março de 2012. Acrescenta art. 6º-A à Emenda Constitucional Nº 41, de 2003, para estabelecer critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc70.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Emenda Constitucional Nº 88, de 7 de maio de 2015. Altera o art. 40 da Constituição Federal, relativamente ao limite de idade para a aposentadoria compulsória do servidor público em geral, e acrescenta dispositivo ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc88.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Lei Complementar Nº 152, de 3 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp152.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. Lei Nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. Lei Nº 10.887, de 18 de junho de 2004. Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional Nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis Nºs 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jun. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.887.htm Acesso em: 11 dez. 2025.

BRASIL. **Lei Nº 14.423, de 22 de julho de 2022.** Altera a Lei Nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, para substituir, em todo o seu texto, as expressões "idoso" e "idosos" pelas expressões "pessoa idosa" e "pessoas idosas", respectivamente. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14423.htm. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL. **Lei Nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994.** Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18842.htm. Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL. **Lei Nº 9.717, de 27 de novembro de 1998.** Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19717.htm. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Portaria MPS Nº 403, de 10 de dezembro de 2008.** Dispõe sobre as normas aplicáveis às avaliações atuariais dos regimes próprios de previdência social - RPPS da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, 2008. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/legislacao/portarias/portaria-mps-no-403-de-10-12-2008>. Acesso em: 2 jan. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Boletim temático da Biblioteca do Ministério da Saúde. Saúde do Idoso.** Brasília, DF, v. 2, n. 10, 2022. Disponível em: https://bvsm.sau.gov.br/bvs/boletim_tematico/saude_idoso_outubro_2022-1.pdf. Acesso em: 13 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome. Secretaria Nacional da Política de Cuidados e Família. **Nota Informativa Nº 5/2023 MDS/SNPCF: envelhecimento e o direito ao cuidado.** Brasília, DF: MDS, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/mds-lanca-diagnostico-sobre-envelhecimento-e-direito-ao-cuidado/Nota_Informativa_N_5.pdf. Acesso em: 2 ago. 2025

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP Nº 1.467, de 2 de junho de 2022.** Disciplina os parâmetros e diretrizes gerais para organização e funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/rpps/destaques/portaria-mtp-no-1-467-de-02-junho-de-2022> Acesso em: 2 ago. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Crescimento da população idosa brasileira expõe urgência de políticas públicas para combater violações e desigualdades.** Brasília, DF: Agência Gov; EBC, 2024. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202406/crescimento-da-populacao-idosa-brasileira-expoe-urgencia-de-politicas-publicas-para-combater-violacoes-e-desigualdades>. Acesso em: 13 set. 2025.

BRESSAN, *et al.*, Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais?. *Revista brasileira de geriatria e gerontologia*, 16, 259-272. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbagg/a/G8BFtxkkrYGwdCrw7TgnTrn/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 02.ago.2025.

BULLA, L. C.; KAEFER, C. O. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**. Porto Alegre, v. 2, n. 2, p. 1-13, dez. 2003.

BURNES, D., SHEPPARD, C., HENDERSON JR, C.R, WASSEL, M., COPE, R., BARBER, C., PILLEMER, K. Interventions to Reduce Ageism Against Older Adults: A Systematic Review and Meta-Analysis. **American journal of public health** , 109 (8), e1-e9. 2019.

BUTLER, J.; KERN, M. L. The PERMA-Profiler: a brief multidimensional measure of flourishing. **International Journal of Wellbeing**, v. 6, n. 3, p. 1-48, 2016.

BUTLER, R. N. Ageism: another form of bigotry. **The Gerontologist**, Washington, DC, v. 9, n. 4, p. 243-246, 1969.

CÂMARA, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p. 179-191, 2013.

CAMARANO, A. A. Os dependentes de renda dos idosos e o coronavírus: órfãos ou novos pobres? **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 2, p. 4169-4176, out. 2020.

CAMARANO, A. A.; FERNANDES, D. Condições de empregabilidade do trabalhador mais velho. In: DE NEGRI, J. A.; ARAÚJO, B. C.; BACELETTE, R. (org.). **Desafios da nação: artigos de apoio**. Brasília: Ipea, 2018. v. 2, p. 193-229. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180327_desafios_da_nacao_apoio_vol2.pdf. Acesso em: 13 ago. 2025.

CAMARANO, A.A. (org.). **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** Rio de Janeiro: IPEA, 2004. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Arq_29_Livro_Completo.pdf Acesso em: 13 ago. 2025.

CAMARGO, J. M.; REIS, M. C. Aposentadoria, pressão salarial e desemprego por nível de qualificação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 62, n. 3, p. 299-331, 2008.

CAMBOIM, F.B.*et al.* Aposentadoria, o desafio da segunda metade da vida: estudo de caso em uma agência bancária. **Revista Gestão Organizacional**, v. 4, n. 1, art. 3, p. 49-70, 2011.

CAMPOS, M. B. L. B. de. **Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

CARLOS, S.A. *et al.* Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**. Porto Alegre, v. 1, p. 77-89, 1999.

CARMINATTI, L. Perspectiva multidimensional do trabalho na contemporaneidade. **Revista Gestão.Org**, v. 13, n. 2, p 154-163, 2015.

CARMO, E.; MEDEIROS, C. R. O.; LOEBEL, E. Novatos motivados e veteranos acomodados: representações sociais de técnicos-administrativos sobre atuação no trabalho. **ReCaPe - Revista de Carreira e Pessoas**, São Paulo, v. 5, n. 3, p. 306-324, set./dez. 2015.

CARVALHO, A. S. Gestão de pessoas e envelhecimento: sentido do trabalho para o idoso. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. **Anais**. São Paulo: ANPAD, 2009. Disponível em: http://www.anpad.org.br/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=621. Acesso em: 2 jul. 2025.

CARVALHO, C. L. S.; COSTA, I. S. A.; PIMENTA, R. C. A percepção de servidores públicos sobre a aproximação da aposentadoria: o caso PRODERJ. **REUNA**, Belo Horizonte, v. 18, n. 3, p. 21-40, jul./set. 2013.

CEPELLOS, V M.; TONELLI, M.J. Envelhecimento profissional: percepções e práticas de gestão da idade. **Revista Alcance**, Itajaí, v. 24, n. 1, p. 4-21, jan./abr. 2017.

CEPELLOS, V. M. O envelhecimento nas organizações: das percepções de gestores de recursos humanos às práticas de gestão da idade. **Teoria e Prática em Administração**, João Pessoa, v. 8, n. 1, p. 138-159, jan./jun. 2018.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

COLUSSI, E. L. *et al.* Docentes universitários e aposentadoria: uma experiência de velhice bem-sucedida? **PAJAR - Pan-American Journal of Aging Research**, Porto Alegre, v. 2, n. 2, p. 67-74, 2014.

COSTA, A. M. M. R. *et al.* Envelhecimento e trabalho. In: COSTA, A. M. M. R.; SILVA, M. J. P.(org.). **Envelhecimento humano e saúde**. São Paulo: Editora UNESP, 2016. p. 23-32. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/n8k9y/pdf/costa-9788579837630-03.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2025.

COSTA, A.; SOARES, D. H. P. **Aposentadoria, cotidiano e espaços urbanos: vivências na cidade de Florianópolis**. Curitiba: Appris, 2019.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

CRON, W. L.; JACKOFSKY, E. F.; SLOCUM, J. W. Job performance and career stage: Are they related? **Journal of Vocational Behavior**, v. 42, n. 1, p. 1-15, 1993.

CUMMING, E; HENRY, W.E. **Growing old: the process of disengagement**. New York: Basic Books, 1961.

DE MASI, D. **O advento da sociedade pós-industrial**. Tradução de Gaetano De Leo. 2. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2003.

DEBERT, G. G. A antropologia e o estudo dos grupos e das categorias de idade. IN: LINS DE BARROS, M. M. ORG. **Velhice ou Terceira Idade? Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000. p. 49-67.

DELLAGNELO, E. H. L.; SILVA, R.C. da. Análise de conteúdo e sua aplicação em pesquisa na administração. In: VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes (org.). **Pesquisa qualitativa em administração: teoria e prática**. Rio de Janeiro: FGV, 2005. p. 97-118.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S.; GIARDINA, M. D. Disciplining qualitative research. **International Journal of Qualitative Studies in Education**, v. 19, n. 6, p. 769-782, nov./dez. 2006.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE) **Boletim especial. Quem são os idosos brasileiros?** n. 1. 30.04.2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial01.html>. Acesso em: 11 jan. 2025.

DESLAURIERS, J. P.; KÉRSIT, M. I. O delineamento de pesquisa qualitativa. In: POUPART, J. *et al.* (orgs.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 127-153.

DINGEMANS, E.; HENKENS, K. Working after retirement and life satisfaction: cross-national comparative research in Europe. **Research on Aging**, v. 41, n. 7, p. 648-669, 2019. DOI <https://doi.org/10.1177/0164027519830610>.

EARL, J. K.; GERRANS, P.; HALIM, V. A. Active and adjusted: investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment. **Leisure Sciences**, v. 37, n. 4, p. 354-372, 2015.

ELDER JR, G.; JOHNSON, M. K.; CROSNOE, R. The emergence and development of life course theory. In: MORTIMER, J. T.; SHANAHAN, M. J. (ed.). **Handbook of the Life Course**. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. p. 3-19.

ERIKSON, R.; GOLDTHORPE, J. H.; PORTOCARERO, L. Social fluidity in industrial nations: England, France and Sweden. **The British Journal of Sociology**, v. 33, n. 1, p. 1-34, 1982.

FABRIS, J.; FISCHER, A.; SEHEM, S. A cidade do idoso à luz da teoria dos stakeholders. **Reuna**. v. 20, n. 1, p. 5-24, 2015.

FARINATTI, P. de T. V. **Envelhecimento: promoção da saúde e exercício**. Barueri: Manole, 2008.

FASBENDER, U.; WANG, M.; VOLTMER, J. B.; DELLER, J. The meaning of work for post-retirement employment decisions. **Work, Aging and Retirement**, v. 2, n. 1, p. 12-23, Jan. 2016.

FELDMAN, D. C. The decision to retire early: a review and conceptualization. **Academy of Management Review**. v.19, n. 2, p. 285-311, 1994.

FÉLIX, Y. T. M.; CATÃO, M. F. F. M. Envelhecimento e aposentadoria por policiais rodoviários. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 25, n. 2, p. 420-429, 2013.

FERNANDES, P. C. M.; MARRA, A. V.; LARA, S. M. Metamorfoses identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos. **ReCaPe - Revista de Carreira e Pessoas**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 86-99, 2016.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2008.

FÔLHA, F. A. S.; NOVO, L. F. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. In: **Anais do XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária Na América Do Sul**. II Congresso Internacional IGLU Florianópolis. 2011. p. 1-13.

FONTELLES, M. J. *et al.* Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. **Revista Paraense de Medicina**, Belém, v. 23, n. 3, p. 1-8, jul./set. 2009.

FOUQUEREAU, E., FERNANDEZ, A., FONSECA, A. M., PAUL, M. C., UOTINEN, V. Perceptions of and satisfaction with retirement: a comparison of six European Union countries. **Psychology and Aging**, Washington, DC, v. 20, n. 3, p. 524-528, 2005. DOI <https://doi.org/10.1037/0882-7974.20.3.524>.

FRANÇA, L. H. de F. P. O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 37, n. 2, 2011.

FRANÇA, L. H. F. P. Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: estamos preparados? In L. H. F. P. FRANÇA, D. Stepansky (Orgs.). **Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria**. Rio de Janeiro: Quartet, 2012. p. 25-52.

FRANÇA, L. H. F. P. *et al.* Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/XTgLNpnHn6vPSQcC3FdXTDG/?lang=pt>. Acesso em: 12 jan. 2025.

FRANÇA, L. H. F. P. *et al.* V. Ageísmo no contexto organizacional: a percepção de trabalhadores brasileiros. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 6, p. 765-777, 2017.

FRANÇA, L. H. F. P. Influências sociais nas atitudes dos 'Top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 17-35, jan./mar. 2009.

FRANÇA, L. H. F. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, p. 730-741, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P.; MENEZES, G. S.; SIQUEIRA, A. R. Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 733-745, 2012.

FRANÇA, L. H. F. P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em Estudo**. Maringá, v. 13, n. 2, p. 207-216, abr./jun. 2008.

FREUND, A. M.; BALTES, P. B. Selection, optimization, and compensation as strategies on life management: correlations with subjective indicators of successful aging. **Psychology and Aging**, v. 13, n. 4, p. 531-543, 1998.

G1 (GLOBO). **População idosa sobe para 15,1% em 2022, diz IBGE**. São Paulo, 16 jun. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/06/16/populacao-idosa-sobe-para-151percent-em-2022-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 12 jan. 2025.

GALL, T. L.; EVANS, D. R.; HOWARD, J. The retirement transition: A longitudinal study of personal resources, adaptation, and well-being. **International Journal of Aging and Human Development**, v. 45, n. 3, p. 203–221, 1997.

GIACOMIN, K.C. Envelhecimento populacional e os desafios para as políticas públicas. In: BERZINS, M. V.; BORGES, M. C. (Org.). **Políticas Públicas para um País que envelhece**. São Paulo: Martinari, 2012.

GIL, A. C. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 1. ed. – Barueri. SP. Atlas, 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

GIORDANI, B. M.; CINELLI, M. J.; NICKEL, E. M. Envelhecimento e trabalho: as mudanças em favor da força de trabalho idosa. **Administração de Empresas em Revista**, Curitiba, v. 1, n. 14, p. 90-104, 2018.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. de. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. In: SILVA, A. B; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 301-323.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

GOFFMAN, E. Embarrassment and social organization. **The American Journal of Sociology**, v. 62, n. 3, p. 264-271, 1963.

GOMES, P. S.; PAMPLONA, J. B. Envelhecimento populacional, mercado de trabalho e política pública de emprego no Brasil. **Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 15, n. 41, p. 206-230, out./dez. 2015.

GOODMAN, L. A. Snowball sampling. **The Annals of Mathematical Statistics**, v. 32, n. 1, p. 148-170, 1961.

GRELLER, M. M.; STROH, L. K. Making decisions about retirement. In: ADAMS, G. A.; BEEHR, T. A. (org.). **Retirement: reasons, processes, and outcomes**. New York: Springer, 2003. p. 43-65.

GROSS, N., BERNSTEIN, M., & GIACQUINTA, J. B. **Implementing organizational innovations: a sociological analysis of planned educational change**. New York: Basic Books, 1971.

GUILLEMARD, A. M. As sociedades à prova do envelhecimento: o desafio do emprego na segunda parte da carreira. **Interfac. EHS - Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade**. v. 3, n. 1, 2013.

HADDAD, E. G. de M. **A Ideologia da Velhice**. São Paulo: Cortez Editora, 1986.

HANASHIRO, D. M. M.; PEREIRA, M. F. M. W. M. O etarismo no local de trabalho: evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v. 13, n. 2, p. 188-206, maio/ago. 2020.

HANSSON, R. O. *et al.* Successful aging at work: Annual review, 1992-1996: the psychology of aging. **Journal of Vocational Behavior**, v. 51, n. 2, p. 202-233.

HAREVEN, T. Novas Imagens do Envelhecimento e a construção do curso da vida. In: *Apud*: HENNEKAM, S.; HERRBACH, O. The influence of age-awareness versus general HRM practices on the retirement decision of older workers. **Personnel Review**. v. 44, n. 1, p. 3-21, 2015.

HATCHER, C. B. The determinants of anticipated retirement age: The importance of financial resources, health, and family obligations. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 24, n. 2, p. 187-210, 2003.

HAYFLICK, L. O envelhecimento biológico não é mais um problema não resolvido. **Annals of the New York Academy of Sciences**, Nova York, v. 1100, n. 1, p. 1-13, 2007.

HELAL, D. H.; NÓBREGA, C. V. da; LIMA, T. A. P. de. Reflexões sobre a aposentadoria: perspectivas e desafios para os trabalhadores e para a gestão de pessoas. In: Seminários em Administração, 20., 2017, São Paulo. **Anais**. São Paulo: FEA/USP, 2017. Disponível em: <https://login.semead.com.br/20semead/anais/arquivos/773.pdf>. Acesso em: 11 ago. 2025.

HELAL, D. H.; POZZER, C. **EGP Entrevista: Etarismo no setor público**. Entrevistadores: Escola de Gestão Pública (EGP). Ementário, 12 ago. 2024. Disponível em: <https://ementario.com/2024/08/12/egp-entrevista-etarismo-no-setor-publico/?highlight=helal>. Acesso em: 14 ago. 2025.

HELAL, D.H; NÓBREGA,C.V. da. REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA APOSENTADORIA: um estudo com docentes em uma instituição pública de ensino superior. **XXII SEMEAD. Seminários em Administração**. novembro de 2019. Disponível em: <https://login.semead.com.br/22semead/anais/arquivos/905.pdf> Acesso: 11.ago.2025.

HENKENS, K. Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. **The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, v. 54, n. 2, p. S63-S73, 1999.

HERÉDIA, V. B. M.; CORTELLETTI, I. A.; CASARA, M. B. Institucionalização do idoso: identidade e realidade. In: RAUPP, D. (org.). **Idoso asilado: um estudo gerontológico**. Caxias do Sul: Educus; Porto Alegre: Edipucrs, 2004. p. 13-60.

HERÉDIA, V. B. M.; LORENZI, R. S.; FERLA, A. A. Envelhecimento, saúde e políticas sociais. In: BEHRENS, M. A. *et al.* (org.). **Educação superior em saúde: trilhando caminhos**. Caxias do Sul: Educs, 2007. p. 9-21.

HERMIDA, P.M.V.*et al.* Aposentadoria de servidores públicos: uma revisão integrativa. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, p. 572-581, jul./ago. 2017.

HOBFOLL, S. E. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. **American Psychologist**, v. 44, n. 3, p. 513-524, 1989.

HOLMGRENN, L., TIRONE, V., GERHART, J., S. E Conservation of resources theory: resource caravans and passageways in health contexts. In: COOPER, C. L.; QUICK, J. C. (ed.). **The handbook of stress and health: a guide to research and practice**. New Delhi: Wiley Blackwell, 2017. p. 443-457.

IBRAHIM, F. Z. **A Previdência Social no Estado contemporâneo**. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Agência IBGE Notícias**. Idosos indicam caminhos para uma melhor idade. 19 mar. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24036-idosos-indicam-caminhos-para-uma-melhor-idade>. Acesso em: 19 jul. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Agência IBGE Notícias**. Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>. Acesso em: 15 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Agência IBGE Notícias**. Idosos indicam caminhos para uma melhor idade. 19 mar. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24036-idosos-indicam-caminhos-para-uma-melhor-idade>. Acesso em: 19 jul. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Agência IBGE Notícias**. Projeção da população 2018: número de habitantes do país deve parar de crescer em 2047. 25 jul. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047>. Acesso em: 11 ago. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010: características da população e dos domicílios – resultados do universo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd_2010_caracteristicas_populacao_domicilios.pdf. Acesso em: 29 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características gerais dos domicílios e dos moradores 2017**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Projeções da população do Brasil e unidades da federação por sexo e idade: 2010-2060**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html>. Acesso em: 16 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Tábuas Completas de Mortalidade para o Brasil – 2019**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. (Breve estudo). Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9126-tabuas-completas-de-mortalidade.html>. Acesso em: 29 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).. **Censo 2022**. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/>. Acesso em: 16 out. 2025.

JEX, S. M.; GROSCHE, J. Retirement decision making. In: WANG, M. (Ed.). **The Oxford handbook of retirement**. New York: Oxford University Press, 2013. p. 267-279.

JOGAIB, M. L.; MUNIZ, H. P. Aposentadoria e trabalho docente: momento de despedidas ou reencontros com o trabalho? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 47-59, jun. 2015.

JOHNSON, M. L. (ed.). **The cambridge handbook of age and ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

JÚNIOR, M. H. **Direito previdenciário**. 5. ed. São Paulo: Quartier Latin, 2005.

KERRIGAN, D. C. *et al.*, Effect of a hip flexor-stretching program on gait in the elderly. **Archives of Physical Medicine and Rehabilitation**, Philadelphia, v. 84, n. 1, p. 1-6, jan. 2003.

KIM, J. E.; MOEN, P. Retirement transitions: Interlocking temporal and social contexts. **Decision Making in the Second Half of Life**, v. 22, p. 248-269, 2003.

KIM, S.; HALL, D. T. The role of identity in post-retirement work: how it affects psychological well-being. **Journal of Vocational Behavior**, v. 81, n. 2, p. 227-236, 2012.

KIM, S; FELDMAN, D. C. Working in retirement: the antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. **Academy of Management Journal**, v.43, n.6, p. 1195-1210, 2000.

KOOJI, D. T. A. M., JANSEN, P. G.W., DIKKERS, J. S.E. LANGE, A. H. DE L. Managing aging workers: a mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers. **The International Journal of Human Resource Management**. v. 25, n. 15, p. 2192-2212, 2014.

KOWALD, A.; KIRKWOOD, T. B. L. A network theory of ageing: the interactions of defective mitochondria, aberrant proteins, free radicals and scavengers in the ageing process. **Mutation Research/DNAging**, Amsterdam, v. 316, n. 5-6, p. 209-236, 1996.

KUHN, T.S. **A estrutura das revoluções científicas**. 5. ed. São Paulo: Perspectiva, 1998.

LADEIRA, M. M.; COSTA, D. V. F.; FERREIRA, V. C. P.; NASCIMENTO, R. P.; COSTA, M. P. C. Significado do trabalho para o idoso: um estudo exploratório. **Revista Vianna Sapiens**, Juiz de Fora, v. 8, n. 1, p. 1-19, jan./jun. 2017

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. Tradução de José Paulo Netto. SP. Kairós, 1980.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I.; JARDIM, T. A. Sofrimento psíquico e envelhecimento no trabalho: um estudo com agentes de trânsito. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 17, n. 3, p. 129-136, set./dez. 2006.

LEUNG, C. S. Y.; EARL, J. K. Retirement Resources Inventory: construction, factor structure and psychometric properties. **Journal of Vocational Behavior**. v. 81, n. 2, p. 171-182, 2012.

LIMA, T. A. P. Aposentar-se ou continuar em abono de permanência? Fatores condicionantes das decisões dos servidores das universidades federais. 170f. **Tese (Doutorado em Administração)**. UFPB, João Pessoa, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13230/1/Arquivototal.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2025.

LIMA-COSTA, M. F.; VERAS, R. Saúde pública e envelhecimento. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 700-701, 2003.

LINARI, J. A. Programa pré-aposentadoria: o recomeço de uma nova vida - crise ou oportunidade? O caso Cesp. 196 f. **Dissertação (Mestrado em Gerontologia)** – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2004.

LINCOLN, Y.S.; LYNHAM, S. A.; GUBA, E.G. Paradigmatic controversies, contradictions and emerging confluences, revisited. In: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. (orgs.). **The Sage handbook of qualitative research**. 5. ed. Thousand Oaks: Sage, 2018. p. 108-150.

LOPES, A. **Os desafios da Gerontologia no Brasil**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2000.

LUNA, I. N. *et al.* (ORGS.) **Intervenções de carreira ao longo da vida: perspectivas e desafios**. 1ª ed. Curitiba: Brazil Publishing, p. 237-261. 2020.

MACÊDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, T. L. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 29, e145010, p. 1-11, 2017.

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27. 1991.

MARCONI, M. A. DE. LAKATOS, E.M. **Metodologia científica**. Atualização João Bosco Medeiros. – 8. ed. – Barueri. SP. Atlas, 2022.

MARCONI, M.A; LAKATOS, E.M. **Técnicas de pesquisa**. Atualização da edição João Bosco Medeiros. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2025.

MARQUES, R. M.; EUZÉBY, A. Um regime único de aposentadoria no Brasil: pontos para reflexão. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 15, n. 3, p. 11-42, set./dez. 2009. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeconomia/article/view/456>. Acesso em: 17 ago. 2025.

MARTINS, G. A. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, S. P. **Prática previdenciária**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MATIASCIC, M. **Reforma da previdência: o papel da demografia**. Brasília: IPEA, 2007.

MCGOWAN, A. J. **The experience of retirement: a transition in identity**. *Work*, v. 35, n. 3, p. 339-347, 2010.

MEDAUAR, O. **Direito administrativo moderno**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. p. 268.

MEINER, S. E.; YEAGER, J. J. **Gerontologic nursing**. 6. ed. St. Louis: Elsevier, 2019.

MENEGUCI, J. *et al.* Análise de grupos de pesquisa em atividade física e envelhecimento no Brasil. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 753-764, set./dez. 2014.

MESA-LAGO, C. A economia cubana no início do século XXI: avaliação do desempenho e debate sobre o futuro. **Opinião Pública**, v. 9, p. 190-223, 2003.

MINAYO, M.C. S. de (org.). **Pesquisa social: teoria, métodos e criatividade**. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **Envelhecer com cidadania**. Brasileiros com 60 anos ou mais superam 32 milhões de pessoas; MDHC reforça importância do cuidado e respeito com essa faixa etária. 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/outubro/brasileiros-com-60-anos-ou-mais-superam-32-milhoes-de-pessoas-mdhc-reforca-importancia-do-cuidado-e-respeito-com-essa-faixa-etaria>. Acesso em: 16 ago. 2025.

MORRIS, L. L., FITZ-GIBBON, C. T., & FREEMAN, M. E **How to communicate evaluation findings**. Beverly Hills: Sage, 1987. 13p.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigações em psicologia social**. 10. ed. Petrópolis-RJ: Editora Vozes, 2013.

MOULAERT, T.; BIGGS, S. International and European policy on work and retirement: reinventing critical perspectives on active ageing and mature subjectivity. **Human Relations**, v. 66, n. 1, p. 23-43, 2012.

MOZZATO, A. R. Ageísmo ao longo da vida laboral das pessoas. In: **SEMEAD - Seminários em Administração**. São Paulo. **Anais eletrônicos**. São Paulo: FEA-USP, 2022.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 2, n. 1, p. 198-204, 1996. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/5LGGzjgXBCdmvmJSpMLVyKR/?format=pdf&lang=pt>

NASCIMENTO, D. V. F. C., SALVÁ, M. N. R., MOURA, R. G. DE, & SIMÃO, L. A. S. Trabalhar é manter-se vivo": envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**. v. 11, n. 2, p. 118-138, 2016.

NERI, A. L. O fruto dá sementes: processos de amadurecimento e envelhecimento. In: NERI, A. L. (org.). **Maturidade e velhice: trajetórias individuais e socioculturais**. Campinas: Papirus, 2001.

NIOSH. Productive aging and work: A framework for creating an age-friendly workplace. In **Pre-Conference Workshop at the 2nd International Symposium to Advance Total Worker Health**. Bethesda, Maryland, may 8th. 2018.

NÓBREGA, T.; BENEDITO, M. **Regime Previdenciário do Servidor Público**. 3. ed. Indaiatuba: Editora Foco, 2023. 352 p.

NOGUEIRA, A. *et al.* Analysis of gastric cancer in a geriatric population. **European Geriatric Medicine**, v. 6, p. S100, Sept. 2015.

NOGUEIRA, R. A. **Regimes Próprios de Previdência Social: o equilíbrio financeiro e atuarial e sua implementação prática**. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2014. p.60.

NORMANHA FILHO, M. A. A permanência ou reinserção do idoso no mercado de trabalho: uma alternativa para comunidades voltadas ao desenvolvimento sustentável e à valorização da cultura local. **Revista Ibero-Americana de Estratégia**, v. 3, n. 1, p. 79-86, 2004.

OLIVEIRA, P. K. Q.; ALMEIDA, A. N.; NUNES, A. Determinantes da decisão de aposentadoria no serviço público. **Administração Pública e Gestão Social**. v. 13, n. 1, 2021.

OLIVEIRA, S.L. de. **Tratado de metodologia científica: projetos de pesquisa, TCC, monografia, dissertação e tese**. São Paulo: Pioneira, 1997.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **World Population Prospects 2022: Summary of Results**. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2022. Disponível em: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/wpp2022_summary_of_results.pdf. Acesso em: 2 ago. 2025.

PADULA, R.S, *et al.*, Índice de capacidade para o trabalho e capacidade funcional em trabalhadores mais velhos. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, São Carlos, v. 17, n. 4, p. 382-391, jul./ago. 2013.

PAIVA JÚNIOR, F. G.; LEÃO, A. L. S.; MELLO, S. C. B. Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 13, n. 31, p. 190-209, set./dez. 2011.

PAIVA, S. D. O. C. Envelhecimento, saúde e trabalho no tempo do capital: um estudo sobre a racionalidade na produção de conhecimento do serviço social. 252 f. **Tese (Doutorado em Serviço Social)**. Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2012.

PALMORE, E. B. **Ageism: negative and positive**. 2. ed. New York: Springer Publishing Company, 1999.

PALMORE, E. O idadismo vem da idade. **Revistas de Gerontologia Série B: Ciências Psicológicas e Ciências Sociais**, v. 70, n. 6, p. 873-875, 2015.

PALMORE, E. The Ageism Survey: First Findings. **The Gerontologist**, Washington, DC, v. 41, n. 5, p. 572-575, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1093/geront/41.5.572>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PALMORE, E.B.; BRANCH, L.; HARRIS, D. K. Pesquisa sobre idadismo. In: PALMORE, E. B. (Ed.). **Enciclopédia do idadismo**. New York: Springer Publishing Company, 2005.

PAPALÉO, M. N.; KITADAI, F. T. **A quarta idade: o desafio da longevidade**. São Paulo: Atheneu. 50 p. 2015

PARIZOTTO, A. P. A. V.; SARTORI, M. I. S. Aposentadoria e permanência no trabalho. In: CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA. São Paulo. **Anais**. Rio de Janeiro: Conselho Federal de Psicologia, 2015. p. 1-10.

PAZZIM, T. A.; MARIN, A. Programas de preparação para aposentadoria: revisão sistemática da literatura nacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 91-101, 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v17n1/10.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2025.

PEREIRA DE SOUZA, A., FRANÇA, L. H. F. P. Construção e evidências de validade da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria. **Ciências Psicológicas**, 14(2), 2020.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 11.519, de 5 de janeiro de 1998**. Estabelece critérios para concessão de gratuidade do transporte coletivo intermunicipal e dá outras providências. Recife: Alepe. 998. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=5009>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Constituição do Estado de Pernambuco**. Recife. Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 1989. Disponível em: <https://www.alepe.pe.gov.br/wp-content/uploads/2015/05/constituicaoestadual.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Decreto Nº 38.712, de 9 de outubro de 2012**. Regulamenta o Fundo Estadual dos Direitos do Idoso de Pernambuco, em face do disposto na Lei Nº 14.458, de 2011, e dá outras providências. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco. 10 out. 2012. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=9003&tipo=#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2038.712%2C%20DE%209,2011%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Decreto Nº 40.190, de 10 de dezembro de 2013**. Institui o Plano Estadual de Atenção Integral à Pessoa Idosa – PEAII. DOE/PE. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 11 dez. 2013. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=6&numero=40190&complemento=0&ano=2013&tipo=&url=>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Decreto-Lei Nº 207, de 26 de fevereiro de 1970**. Dispõe sobre a estrutura administrativa do Poder Executivo e dá outras providências. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 1970. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=11&numero=207&complemento=0&ano=1970&tipo=&url=> Acesso em: 2 jan. 2025.

PERNAMBUCO. FUNDAÇÃO DE APOSENTADORIAS E PENSÕES DO ESTADO DE PERNAMBUCO (FUNAPE). **Cartilha Previdenciária do Servidor do Estado de Pernambuco**. Recife: FUNAPE, 2022. Disponível em: https://www.funape.pe.gov.br/images/cartilha_previdenciaria_/CARTILHA_PREVIDENCI%C3%A1RIA_-_2022.pdf. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. FUNDAÇÃO DE APOSENTADORIAS E PENSÕES DOS SERVIDORES DO ESTADO DE PERNAMBUCO (FUNAPE). **Apresentação institucional**. Recife: 2024. Disponível em: [https://www.funape.pe.gov.br/index.php/institucional/apresentacao#:~:text=O%20Sistema%20Previdenci%C3%A1rio%20de%20Pernambuco,12%2F2022\)%20da%20Funape%20da%20Funape](https://www.funape.pe.gov.br/index.php/institucional/apresentacao#:~:text=O%20Sistema%20Previdenci%C3%A1rio%20de%20Pernambuco,12%2F2022)%20da%20Funape%20da%20Funape) (unape). Acesso em: 13 set. 2025.

PERNAMBUCO. FUNDAÇÃO DE APOSENTADORIAS E PENSÕES DOS SERVIDORES DO ESTADO DE PERNAMBUCO (FUNAPE). Recife. 2024. Disponível em: <https://www.funape.pe.gov.br/index.php>. Acesso em: 17 jul. 2025.

PERNAMBUCO. FUNDAÇÃO DE APOSENTADORIAS E PENSÕES DOS SERVIDORES DO ESTADO DE PERNAMBUCO (FUNAPE). . Recife, 2022. Disponível em: <https://app.vlex.com/#search/jurisdiction:BR/funape+em+2022/vid/fundacao-aposentadorias-pensoes-dos-915466467>. Acesso em: 11 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 104, de 13 de dezembro de 2007**. Dispõe sobre o Regime Próprio de Previdência Social do Estado de Pernambuco e dá outras providências. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2007. Disponível em: <https://www.funape.pe.gov.br/institucional/legislacao/leis-complementares/35-lei-complementar-n-104-de-13-12-2007/file>. Acesso em: 2 jan. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 179, de 11 de julho de 2011**. Dispõe sobre a estrutura e o funcionamento do Poder Executivo. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2011. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=5160>. Acesso em: 2 jan. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 257, de 19 de dezembro de 2013**. Institui o regime de previdência complementar no âmbito do Estado de Pernambuco e fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias e pensões de que tratam os §§ 14 e 15 do art. 40 da Constituição Federal. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2013. Disponível em: <https://www.funape.pe.gov.br/images/legislacao/leis-complementares/2013/LC2572013.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 268, de 3 de abril de 2014**. Corrige os valores nominais de vencimento base dos cargos públicos que indica. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 4 abr. 2014. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=268&complemento=0&ano=2014&tipo=&url=> Acesso: 22.ago.2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 28, de 14 de janeiro de 2000.** Cria o Sistema de Previdência Social dos Servidores do Estado de Pernambuco. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 14 jan. 2000. Disponível em: <https://www.funape.pe.gov.br/images/legislacao/leiscomplementares/2000/LC282000.pdf> Acesso em: 17 jul. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 29, de 22 de janeiro de 2000.** Altera o § 2º e revoga os incisos I e II, do art. 100, da Lei Complementar Estadual Nº 28, de 14 de janeiro de 2000, e determina providências pertinentes. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2000. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=29&complemento=0&ano=2000&tipo=&url=> Acesso em: 2 jan. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 423, de 23 de dezembro de 2019.** Altera a Lei Complementar Nº 28, de 14 de janeiro de 2000, que cria o Sistema de Previdência Social dos Servidores do Estado de Pernambuco. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2019. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=423&complemento=0&ano=2019&tipo=&url=> Acesso em: 17 jan. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 43, de 2 de maio de 2002.** Cria o Fundo Financeiro de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco - FUNAFIN e o Fundo Previdenciário do Estado de Pernambuco - FUNAPREV, e dá outras providências. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2002. Disponível em: <https://www.funape.pe.gov.br/institucional/legislacao/leis-complementares/11-lei-complementar-n-043-de-02-05-2002/file>. Acesso em: 2 jan. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 48, de 27 de janeiro de 2003.** Dispõe sobre a contribuição previdenciária dos servidores públicos do Estado de Pernambuco e dá outras providências. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2003. Disponível em: <https://www.funape.pe.gov.br/institucional/legislacao/leis-complementares/16-lei-complementar-n-048-de-27-01-2003/file>. Acesso em: 2 jan. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 56, de 30 de dezembro de 2003.** Introduz alterações na Lei Complementar Nº 28, de 14 de janeiro de 2000, e suas alterações, e dá outras providências. Pernambuco, Recife, 31 dez. 2003. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=2&numero=56&complemento=0&ano=2003&tipo=&url=> Acesso em: 19.out.2025.

PERNAMBUCO. **Lei Complementar Nº 64, de 20 de dezembro de 2004.** Institui o Programa de Parceria Público-Privada do Estado de Pernambuco, e dá outras providências. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2004. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=1285>. Acesso em: 2 jan. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 10.643, de 5 de novembro de 1991.** Estabelece gratuidade no transporte coletivo intermunicipal para idosos a partir de 65 anos. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 1991. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=5243>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 11.119, de 1º de agosto de 1994.** Dispõe sobre a criação do Conselho Estadual dos Direitos do Idoso. Recife, 1 ago. 1994. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=5166>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 11.329, de 16 de janeiro de 1996.** Estatuto do Magistério Público de Pré-Escolar, Ensino Fundamental e Ensino Médio do Estado de Pernambuco. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 1996. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=516&tipo=TEXTTOORIGINAL>. Acesso em: 17 jul. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 11.559, de 10 de junho de 1998.** Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) dos servidores do Sistema Público Estadual de Educação. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 1998. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=3827&tipo=TEXTTOORIGINAL> Acesso: 22.ago.2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 11.628, de 30 de dezembro de 1998.** Institui meia entrada para igual ou maiores de 60 anos em teatro, cinema e outros espetáculos. Recife: Alepe.Pernambuco, 1998. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=4448&tipo=TEXTTOATUALIZADO> Acesso: 22.ago.2025

PERNAMBUCO. **Lei Nº 12.109, de 26 de novembro de 2001.** Dispõe sobre a Política Estadual do Idoso e dá outras providências. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2001. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=4680>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 12.423, de 17 de setembro de 2003.** Altera dispositivos da Lei Nº 11.119, de 1º de agosto de 1994, que dispõe sobre a criação do Conselho Estadual dos Direitos do Idoso – CEDI/PE, e dá outras providências. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2003. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=12423&complemento=0&ano=2003&tipo=&url=>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 12.642, de 15 de julho de 2004.** Altera dispositivos da Lei Nº 11.559, de 10 de junho de 1998, que instituiu o Plano de Cargos e Carreiras – PCC, do quadro permanente de Pessoal do Sistema Público Estadual de Educação, Recife, PE: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2004. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=12642&complemento=0&ano=2004&tipo=&url=> Acesso: 22.ago.2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 12.745, de 30 de dezembro de 2004.** Permite o acesso das pessoas com deficiência e idosos aos veículos vinculados ao Sistema de Transporte Público de Passageiros da Região Metropolitana do Recife - STPP/RMR, pela porta de desembarque. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2004. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=904>. Acesso em: 22 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 12.808, de 10 de maio de 2005.** Obriga os supermercados e estabelecimentos congêneres a disponibilizarem carrinhos de compras adaptados para o uso de pessoas idosas e pessoas com deficiência. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de

Pernambuco, 2005. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=2695>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 12.809, de 10 de maio de 2005.** Obriga as empresas administradoras de estacionamentos públicos e privados do Estado a reservar, no mínimo, 5% (cinco por cento) das vagas nos estacionamentos para pessoas idosas. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2005. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=3673>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 14.458, de 1º de novembro de 2011.** Cria o Fundo Estadual dos Direitos do Idoso de Pernambuco – FEDIPE e dá outras providências. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 2011. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=6966>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 16.640, de 27 de setembro de 2019.** Altera a Lei Nº 14.458, de 1º de novembro de 2011, que cria o Fundo Estadual dos Direitos do Idoso de Pernambuco - FEDIPE, a fim de adequar à nova estrutura do Poder Executivo Estadual. DOE/PE Recife. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=16640&complemento=0&ano=2019&tipo=&url=>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei Nº 6.123, de 20 de julho de 1968.** Institui o Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Estado de Pernambuco. Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 1968. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?id=10727&tipo=TEXTTOORIGINAL>. Acesso em: 01 jul. 2025.

PERNAMBUCO. **Recadastramento do servidor ativo, aposentado e pensionista tem início em junho** Pernambuco. 2022. Disponível em: https://www.sad.pe.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=22840&catid=492 Acesso em : 13.set.2025.

PERNAMBUCO. Secretaria de Administração. **Notícias da Secretaria de Administração.** Recife: SAD, maio 2022. Disponível em: <https://www.sad.pe.gov.br/blog/1210-blog/newsletter/22867-newsletter-sad-2022-05-maio>. Acesso em: 17 jul. 2025.

PERNAMBUCO. SECRETARIA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, CRIANÇA, JUVENTUDE E PREVENÇÃO À VIOLÊNCIA E ÀS DROGAS. **Diagnóstico: população idosa no estado de Pernambuco.** Recife: SDSCJPVD, 2023. Disponível em: <https://www.sigas.pe.gov.br/files/02242023101628-diagnostico.pop.idosa.fev.23.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2025.

PERNAMBUCO. Secretaria de Educação e Esportes do Estado de Pernambuco (SEE/PE). Disponível em: <https://portal.educacao.pe.gov.br/> Recife. 2025. Acesso em: 17 jul. 2025.

PERNAMBUCO. Secretaria de Estado de Saúde. **Portaria Nº 115, de 1994.** Autoriza a permanência de acompanhante junto às pessoas idosas impossibilitadas de auto cuidar-se quando da internação hospitalar. Recife: SES, 1994. Disponível em: <http://www.portais.pe.gov.br/web/sedsdh/conselhos/cedi>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. Tribunal de Contas do Estado. **12. Sistema Estadual de Previdência.** Recife. TCE-PE, 2024. Disponível em: <https://www.tcepe.tc.br/internet/docs/relatoriocontasgoverno/355/12-previdencia.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei N° 15.550, de 10 de julho de 2015.** Dispõe sobre o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa - CEDPI. DOE/PE Recife, 13 jul. 2015. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=15550&complemento=0&ano=2015&tipo=&url=>. Acesso em: 2 ago. 2025.

PERNAMBUCO. **Lei N° 16.340, de 16 de abril de 2018.** Altera a Lei N° 12.109, de 26 de novembro de 2001, a Lei N° 14.458, de 1° de novembro de 2011, que cria o Fundo Estadual dos Direitos do Idoso de Pernambuco – FEDIPE, e a Lei N° 15.550, de 10 de julho de 2015, que dispõe sobre o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa Idosa - CEDPI. DOE/PE Recife: Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, 17 abr. 2018. Disponível em: <https://legis.alepe.pe.gov.br/texto.aspx?tiponorma=1&numero=16340&complemento=0&ano=2018&tipo=&url=#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2016.340%2C%20DE%2016%20DE%20ABRIL,julho%20de%202015%2C%20que%20disp%C3%B5e%20sobre%20o.> Acesso em: 2 ago.2025.

PLATTS, L. G. *et al.* Mid-life occupational grade and quality of life following retirement: a 16-year follow-up of the French study. **Aging & Mental Health**, 19(7), 634-646. 2015.

PRADO, S.; SAYD, J. A Gerontologia como campo de conhecimento científico: conceitos, interesses e projeto político. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 479-488, abr./jun. 2006.

PRODANOV, C.C; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAU, B. L.; ADAMS, G. A. Aging, retirement, and human resources management: a strategic approach. In: WANG, M. (ed.). **The Oxford Handbook of Retirement.** New York: Oxford University Press, 2013. p. 556-574.

RIBEIRO, A. D. S. Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores de uma instituição de ensino privada e sem fins lucrativos (**Tese de Doutorado**). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/214774/PPSI0854-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso: 17.jul.2025.

RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N. Sentido e significado de felicidade no trabalho para professores. **Navus: Revista de Gestão e Tecnologia**, Florianópolis, v. 10, n. 4, p. 1-19, 2020.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos:** o declínio da força de trabalho global e o advento da era pós-mercado. Tradução de Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROBERTS, M. **Transitions:** the process of change. London: Whurr Publishers, 1995.

RODRIGUES, L. C.; BASTOS, A. V. B. A decisão de aposentar-se: as reformas previdenciárias e o seu impacto no comportamento do servidor público. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 17, n. 55, p. 950-968, 2015.

ROUGEMONT, F. Da longevidade à velhice. **Primeiros Estudos**, n. 2, p. 12-27, 2012.

SALDAÑA, J. **The coding manual for qualitative researchers**. London: Sage, 2009.

SANTOS, M. **Identidade e Aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SATO, A. T. *et al.* Processo de envelhecimento e trabalho: estudo de caso no setor de engenharia de manutenção de um hospital público do Município de São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 10, e00140316, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00140316>. Acesso em: 28 out. 2025.

SCHLOSSBERG, M; BROWN, N. Comparing transit-oriented development sites by walkability indicators. **Transportation research record**, v. 1887, n. 1, p. 34-42, 2004.

SCHLOSSBERG, N. K. A model for analyzing human adaptation to transition. **The Counseling Psychologist**, v. 9, n. 2, p. 2-18, 1981.

SCHWARZER, H. **Para além das grandes reformas: a importância dos pequenos ajustes na Previdência Social**. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2009. p.11.

SEIDL, J. Ageísmo, gestão da diversidade etária nas organizações e entrincheiramento na carreira como preditores do planejamento para aposentadoria. **Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações)**. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2019. p. 7.

SEIDL, J.; FRANÇA, C. L.; MURTA, S. G. Formatos de Programas de educação para aposentadoria. In: MURTA, S. G.; FRANÇA, C. L.; SEIDL, J. (org.). **Programas de educação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar**. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. p. 84-113.

SERRAT, R.; VILLAR, F.; WARBURTON, J.; PETRIWSKYJ, A. Generatividade e participação política na velhice: um estudo de método misto de idosos espanhóis envolvidos em organizações políticas. **Journal of Adult Development**, v. 24, p. 163-176, 2017.

SHARKEY, B. J. Functional vs. chronologic age. **Medicine and Science in Sports and Exercise**, Madison, v. 19, n. 2, p. 174-178, 1987.

SILVA, A. C. C.; HELAL, D. H. Compreendendo a aposentadoria: um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco. **Revista de Gestão**, São Paulo, v. 24, n. 4, p. 316-324, out./dez. 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227617300036>. Acesso em: 05 dez.2025.

SILVA, D. G. P. da. Regime Próprio de Previdência dos Servidores – garantia constitucional para servidor de cargo efetivo – Desafios para instituição. **Regimes Próprios – Aspectos relevantes**. Abipem/Apeprem, 2013. v. 7.2013.

SILVA, G.R.F. *et al.*, Entrevista como técnica de pesquisa qualitativa. **Online Brazilian Journal of Nursing**, v. 5, n. 2, p. 246-257, 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3614/361453972028.pdf> Acesso: 18.jul.2025.

SILVA, M. A. P. Envelhecimento e gestão da idade nas organizações: um estudo de múltiplos casos no Poder Executivo do estado de Pernambuco. 215f. **Tese (Doutorado em Administração)** – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2023.

SILVA, N. *et al.*, Estado del arte, descubrimientos y acciones efectivas referentes a la construcción de la felicidad en las contemporâneas. In E. R. Pérez (Org.), **Entre lo disciplinar y lo profesional: panorama y experiencias en psicología organizacional y del trabajo en Iberoamérica**, p. 123-141, 2017.

SILVERMAN, D. **Interpretação de Dados Qualitativos: métodos para análise de entrevistas, textos e interações**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2009.

SILVERSTEIN, M.; GIARRUSSO, R. Aging individuals, families, and societies: micro-meso-macro linkages in the life course. In: SETTERSTEN JR., R. A.; ANGEL, J. L. (ed.). **Handbook of sociology of aging**. New York: Springer, 2011. p. 35-50.

SOARES, D. H. P. *et al.*. Aposenta-Ação: Programa de Preparação Para Aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B. **Aposentação: aposentadoria para a ação**. São Paulo: Vetor, 2011.

SOUZA, R. F. de; MATIAS, H. A.; BRÊTAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 6, p. 2835-2843, set. 2010.

SOUZA, S. C. I. de; THEODORO, H. D. P.; GOMES, M. R. Efeito do envelhecimento populacional sobre o mercado de trabalho no Brasil. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, v. 42, n. 141, p. 93-109, jan./jun. 2021.

SPIRDUSO, W.W. **Dimensões físicas do envelhecimento**. Barueri: Manole, 2005.

STAKE, R. E. Qualitative case studies. In: DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. (ed.). **The Sage handbook of qualitative research**. 3. ed. Thousand Oaks: Sage, 2005. p. 443-466.

STEENSTRA, I. A. *et al.*, Systematic review of prognostic factors for return to work in workers with sub acute and chronic low back pain. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 27, n. 3, p. 369-381, 2017.

SZINOVACZ, M. E. A multilevel perspective for retirement research. In: WANG, M. (Ed.). **The Oxford handbook of retirement**. New York: Oxford University Press, 2013.

SZINOVACZ, M. E. Contexts and pathways: retirement as institution, process and experience. In: ADAMS, G. A.; BEEHR, T. A. (Eds.). **Retirement: reasons, processes, and results**. New York: Springer Publishing Company, 2003.

TALAGA, J. A.; BEEHR, T. A. Are there gender differences in predicting retirement decisions? **Journal of Applied Psychology**, v. 80, n. 1, p. 16-28, 1995.

TAYLOR, S. J.; BOGDAN, R.; DEVAULT, M. **Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource**. 4. ed. Hoboken: John Wiley & Sons, 2016.

TEIXEIRA, S. M. Envelhecimento do trabalhador na sociedade capitalista. In: TEIXEIRA, S. M. (Org.). **Envelhecimento na sociabilidade do capital**. São Paulo: Papel Social, 2017. p. 19-50.

TEIXEIRA, S. M.; OLIVEIRA, J. A. **A imprevidência Social: 60 anos de história da Previdência Social**. Petrópolis: Vozes, 1985.

TONELLI, M.; VANHOLDER, R.; HIMMELFARB, J. Health policy for dialysis care in Canada and the United States. **Clinical Journal of the American Society of Nephrology**, Washington, DC, v. 15, n. 11, p. 1669-1677, Nov. 2020.

TONET, I. Pluralismo metodológico: falso caminho. **Revista Gesto-Debate**. Maceió, v. 5, n. 1, p. 1-12, 2021. Disponível em: https://ivotonet.xp3.biz/arquivos/pluralismo_metodologico.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

TOUHY, T. A.; JETT, K. F. **Rumo ao envelhecimento saudável: necessidades humanas e resposta da enfermagem**. 11. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2022.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UCHÔA, E.; FIRMO, J. O. A.; LIMA-COSTA, M. F. F. Envelhecimento e saúde: experiência e construção cultural. In: MINAYO, M. C. S.; COIMBRA JR., C. E. A. (org.). **Antropologia, saúde e envelhecimento**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2002. p. 25-35.

WALEN, H. R.; LACHMAN, M. E. Social support and strain from partner, family, and friends: Costs and benefits for men and women in adulthood. **Journal of Social and Personal Relationships**, v. 17, n. 1, p. 5-30, 2000.

WALKER, A. The Emergence of Age Management in Europe. **International Journal of Organisational Behaviour**, v. 10, n. 1, p. 612-624, 2005.

WALSH, F. **Processos de resiliência familiar: estratégias para o fortalecimento das famílias**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2016.

WANG, M. Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. **Journal of Applied Psychology**, v. 92, n. 2, p. 455-474, 2007.

WANG, M.; HENKENS, K.; VAN SOLINGE, H. Retirement adjustment: a review of theoretical and empirical advancements. **American Psychologist**, Washington, DC. v. 66, n. 3, p. 204-213, 2011.

WANG, M.; OLSON, D. A.; SHULTZ, K. S. **Mid and late career issues: an integrative perspective**. New York: Routledge, 2012.

WANG, M.; SHI, J. Psychological research on retirement. **Annual Review of Psychology**, Palo Alto, v. 65, p. 209-233, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>. Acesso em: 17 jan. 2025.

WANG, M.; SHULTZ, K. S. Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. **Journal of Management**, Thousand Oaks, v. 36, n. 2, p. 172-206, mar. 2010. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206309347957>. Acesso em: 17 fev. 2025.

WOLFF, S. H. **Vivendo e envelhecendo**: recortes de práticas sociais dos núcleos de vida saudável. São Leopoldo, RS: Unisinos, 2009.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Active ageing: a policy framework**. Geneva: WHO, 2002.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Aging and working capacity**: report of a WHO study group. Geneva: World Health Organization, 1993. (WHO Technical Report Series, 835). Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/36979/924120835X-eng.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde**. Tradução de Suzana Gontijo. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005. 60 p. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf. Acesso em: 2 fev. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Global report on ageism**. Geneva: 2021. Disponível em: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/340208/9789240016866-eng.pdf?sequence=1>. Acesso em: 2 fev. 2025.

XAVIER, C. M. N., BUENO, K. M. P., ASSIS, L. O., ALMEIDA, S. C., & ASSIS, M. G. A aposentadoria na perspectiva ocupacional: continuidade do curso de vida e novas possibilidades. **Revista de Terapia Ocupacional**. Universidade de São Paulo, 28(2), 214-220. 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/123459/134858>. Acesso em: 13 set. 2025.

YEUNG, D. Y.; ZHOU, X. Planning for retirement: longitudinal effect on retirement resources and post-retirement well-being. **Frontiers in Psychology**, v. 8, p. 1-14, 2017. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01300/full>. Acesso em: 2 jan. 2025.

YIN, R. K. **Case study research: design and methods**. 5. ed. Thousand Oaks: Sage, 2014.

YIN, R. K. **Pesquisa qualitativa do início ao fim**. Porto Alegre: Penso, 2016.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

YIN, R. K.; DAVIS, D. Adding new dimensions to case study evaluations: the case of evaluating comprehensive reforms. **New Directions for Evaluation**, n. 113, p. 75-93, 2007.

ZAMBERLAN, L. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2019.

ZANELLI, J. C. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 1, n. 2, p. 157-176, 2000.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZIGER, R.; FILIPPIM, E. S.; BELTRAME, V. Perspectivas de carreira para pessoas idosas nas organizações. **ReCaPe - Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 64-87, set./dez. 2017.

ZNIDARSIC, J.; DIMOVSKI, V. Age management: a new paradigm. In: HRM WITHIN SLOVENIAN ENTERPRISES. **The Journal of Applied Business Research**, v. 25, n. 3, 2009.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a),

Esta pesquisa é sobre as **Vivências e Desafios no Processo de Aposentadoria: Um Estudo de Caso com Trabalhadores da Educação em Pernambuco**. Está sendo desenvolvido pelo pesquisador Antonio Mascarenhas da Ressurreição, discente do Curso de Mestrado Acadêmico em Administração, da Universidade Federal de Pernambuco, sob a orientação do Prof. Dr. Diogo Henrique Helal.

O estudo é financiado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Esta pesquisa tem como objetivo investigar as experiências, expectativas e desafios vivenciados pelos trabalhadores da educação em situação de abono de permanência durante o processo de aposentadoria em uma instituição pública de Pernambuco.

Esta pesquisa é necessária porque não há muitos estudos sobre este assunto, e assim, espero contribuir ampliando o conhecimento existente na área.

Solicitamos a sua colaboração, através de participação em entrevista, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de Administração Pública e publicar em revista científica (se for o caso). Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido total anonimato, tanto dos participantes quanto resguardar a privacidade e confidencialidade.

Informamos que essa pesquisa não oferece quaisquer riscos, previsíveis, para a sua integridade. Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, estou à disposição para esclarecer todas as dúvidas, caso você tenha em relação a esta pesquisa. Peço também seu consentimento para gravar a entrevista em um gravador de áudio, pelo celular.

O pesquisador estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Declaração de ciência

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecido (a) e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

Local

Data:

Assinatura do entrevistado	Assinatura do pesquisador
Nome:	Antonio Mascarenhas da Ressurreição

Dúvidas e Esclarecimentos

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor entrar em contato com Antonio Mascarenhas da Ressurreição / E-mail: antonio.mascarenhas@ufpe.br

APÊNDICE B – PROTOCOLO GERAL DA PESQUISA

Pesquisador: **Antonio Mascarenhas da Ressurreição (Mestrado em Administração).**

Orientador: **Prof. Dr. Diogo Henrique Helal.**

Instituição de Ensino: **Universidade Federal de Pernambuco. Programa de Pós graduação em Administração (PROPAD/UFPE).**

TÍTULO DA PESQUISA: VIVÊNCIAS E DESAFIOS NO PROCESSO DE APOSENTADORIA: UM ESTUDO DE CASO COM TRABALHADORES DA EDUCAÇÃO EM PERNAMBUCO

Sujeitos: Servidores públicos estaduais da educação: Analista em Gestão Educacional, Professor (a) e Assistente Administrativo Educacional e Auxiliar Administrativo da Secretaria Estadual de Educação, de Pernambuco

Olá!

Estamos trabalhando em um estudo que servirá de base para objetivo investigar as experiências, expectativas e desafios vivenciados pelos trabalhadores da educação em situação de abono de permanência durante o processo de aposentadoria em uma instituição pública de Pernambuco.

Esta pesquisa é necessária porque não há muitos estudos sobre este assunto, e assim, espero contribuir ampliando o conhecimento existente na área.

O presente trabalho faz parte das atividades para elaboração de Dissertação de Mestrado em Administração da Universidade Federal de Pernambuco.

Sua contribuição é muito importante, pois possibilitará a obtenção de informações nesta pesquisa.

Agradecemos sua participação.

**APÊNDICE C - ROTEIRO PARA ANÁLISE DOS PARÂMETROS LEGAIS VIGENTES
SOBRE A APOSENTADORIA NO ESTADO DE PERNAMBUCO –
OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

1. Contextualização:

- Pesquisa sobre a legislação estadual de Pernambuco relacionada à aposentadoria dos trabalhadores da educação.
- Revisão de estudos e artigos sobre a aposentadoria dos servidores públicos em Pernambuco.

2. Identificação das Leis e Normativas Estaduais:

- Constituição do Estado de Pernambuco e suas emendas sobre aposentadoria.
- Leis estaduais específicas que regulamentam a aposentadoria dos trabalhadores da educação.
- Decretos e portarias estaduais relevantes.

3. Critérios de Elegibilidade:

- Idade mínima e tempo de serviço exigidos para a aposentadoria.
- Tipos de aposentadoria disponíveis para os trabalhadores da educação em Pernambuco.
- Benefícios e direitos associados à aposentadoria no âmbito estadual.

4. Procedimentos e Requisitos:

- Passos para a solicitação e concessão da aposentadoria.
- Documentação necessária e processos administrativos envolvidos.

5. Impacto das Reformas Estaduais:

- Análise das mudanças introduzidas por reformas previdenciárias estaduais recentes.
- Efeitos dessas mudanças sobre os trabalhadores da educação em Pernambuco.

6. Conclusões:

- Resumo dos principais achados sobre os parâmetros legais estaduais.
- Identificação de áreas que necessitam de melhorias ou maior clareza.
- Recomendações para políticas públicas e futuras pesquisas.

APÊNDICE D - ROTEIRO DE ENTREVISTA**Dados Pessoais**

1) **Nome:** _____

2) **Idade:** _____

3) **Sexo:**

() Masculino

() Feminino

() Outro

4) **Nível de Escolaridade:**

() Ensino médio completo

() Graduação (Bacharel)

() Graduação (Licenciatura)

() Especialização

() Mestrado

() Doutorado

5) **Profissão:**

() Professor (a)

() Analista em Gestão Educacional

() Assistente Administrativo Educacional

() Auxiliar Administrativo

6) **Instituição em que trabalha?** _____

7) **Sector:** _____

PARTE 1 - EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À APOSENTADORIA

1. O que significa ser aposentado (a)?

2. Qual é o sentimento que a palavra aposentadoria lhe traz?

3. Você vê vantagens na aposentadoria? Quais?

4. Você vê desvantagens na aposentadoria? Quais?

5. Já pensou em se aposentar?

6. Quais as razões que te faz pensar em se aposentar?

7. Alguma vez já participou de um programa de preparação para aposentadoria?

() Sim

() Não

8. Caso, sim, como foi a experiência?

9. Caso, não, por quê?

PARTE 2 - PLANO DE VIDA PARA A FASE DE APOSENTADORIA

1. Tem ideia do que fará após a aposentadoria?
() Sim, o quê?
() Não, o quê?
2. Qual atividade gosta de fazer nos tempos livres? Irá continuar fazendo?

PARTE 3 - VIVÊNCIAS E DESAFIOS NO PROCESSO DE APOSENTADORIA

1. Como você descreveria sua experiência profissional ?
2. Quais são as principais expectativas em relação à aposentadoria?
3. Quais desafios imagina enfrentar durante o processo de aposentadoria?
4. Como você pretende preparasse para esses desafios?

PARTE 4 - REDES DE APOIO

1. Quais são os comentários da sua família quando fala sobre aposentadoria?
2. Quais são os comentários dos seus colegas quando fala sobre aposentadoria?
3. Como se sente ao ouvir esses comentários?

PARTE 5 - RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL

1. Como se sente ao realizar seu trabalho?
2. Você gosta do que faz?
3. Quanto tempo passa no seu ambiente de trabalho?
4. Como você descreve a relação com seus colegas e seus superiores?
5. Você sentirá falta do ambiente organizacional?

PARTE 6 - QUESTÕES INDIVIDUAIS

1. Qual é a sua situação financeira atual?
2. Você se sente preparado financeiramente para a aposentadoria?
3. Quantos dependentes você tem na sua família?

4. Como isso influencia na sua decisão de se aposentar?
5. Como você avalia sua saúde atualmente?
6. Há alguma condição de saúde que impacta na decisão de aposentadoria?
7. Caso você se aposente sua saúde melhorará ou piorará? Por quê?

PARTE 7 - QUESTÕES SOCIAIS

1. Como a sociedade vê o aposentado?
2. Esta visão ajuda ou atrapalha na decisão de aposentar?

PARTE 8 - QUESTÕES PREVIDENCIÁRIAS

1. Qual é a sua opinião sobre as reformas previdenciárias em Pernambuco?
2. O que você mudaria nas reformas previdenciárias de Pernambuco?
3. Qual é a sua opinião sobre a Lei Complementar Nº 257, de 19/12/2013, no âmbito de Pernambuco, que fixa o limite máximo para a concessão de aposentadorias de que tratam os §§ 14 e 15 do art. 40 da Constituição Federal ?
4. Qual é a sua opinião sobre a Lei Complementar Nº 423, de 23/12/2019, que dispõe sobre o Sistema de Previdência Social dos Servidores do Estado de Pernambuco?

ANEXO A - REQUERIMENTO PADRONIZADO – AGÊNCIA PREVIDENCIÁRIA

 <p style="font-size: small;">Fundação de Aposentadorias e Pensões dos Servidores do Estado de Pernambuco</p>	REQUERIMENTO PADRONIZADO – AGÊNCIA PREVIDENCIÁRIA						
1. IDENTIFICAÇÃO DO REQUERENTE (aposentado ou pensionista)							
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">NOME COMPLETO (sem abreviaturas)</td> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">QUALIDADE</td> </tr> <tr> <td style="height: 30px;"></td> <td style="height: 30px;"></td> </tr> </table>		NOME COMPLETO (sem abreviaturas)	QUALIDADE				
NOME COMPLETO (sem abreviaturas)	QUALIDADE						
DOCUMENTO DE IDENTIFICAÇÃO	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">ÓRG. EXPEDIDOR / UF</td> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">CPF</td> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">E-MAIL (obrigatório)</td> </tr> <tr> <td style="height: 30px;"></td> <td style="height: 30px;"></td> <td style="height: 30px;"></td> </tr> </table>	ÓRG. EXPEDIDOR / UF	CPF	E-MAIL (obrigatório)			
ÓRG. EXPEDIDOR / UF	CPF	E-MAIL (obrigatório)					
ENDEREÇO COMPLETO: LOGRADOURO, Nº, COMPLEMENTO (Aptº, Bloco, Quadra etc) <div style="border: 1px solid black; height: 30px; margin-top: 5px;"></div>							
BAIRRO	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">CIDADE / UF</td> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">CEP</td> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">FONE</td> </tr> <tr> <td style="height: 30px;"></td> <td style="height: 30px;"></td> <td style="height: 30px;"></td> </tr> </table>	CIDADE / UF	CEP	FONE			
CIDADE / UF	CEP	FONE					
2. IDENTIFICAÇÃO REFERENTE AO (assinalar a quem se refere o requerimento):							
<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> SERVIDOR ATIVO</td> <td><input type="checkbox"/> EX-SERVIDOR APOSENTADO</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> SERVIDOR APOSENTADO</td> <td><input type="checkbox"/> PENSIONISTA POR MORTE</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> EX-SERVIDOR ATIVO</td> <td><input type="checkbox"/> BEN. AUX. RECLUSÃO</td> </tr> </table>		<input type="checkbox"/> SERVIDOR ATIVO	<input type="checkbox"/> EX-SERVIDOR APOSENTADO	<input type="checkbox"/> SERVIDOR APOSENTADO	<input type="checkbox"/> PENSIONISTA POR MORTE	<input type="checkbox"/> EX-SERVIDOR ATIVO	<input type="checkbox"/> BEN. AUX. RECLUSÃO
<input type="checkbox"/> SERVIDOR ATIVO	<input type="checkbox"/> EX-SERVIDOR APOSENTADO						
<input type="checkbox"/> SERVIDOR APOSENTADO	<input type="checkbox"/> PENSIONISTA POR MORTE						
<input type="checkbox"/> EX-SERVIDOR ATIVO	<input type="checkbox"/> BEN. AUX. RECLUSÃO						
NOME (se é o próprio requerente, repetir os dados / se é o ex-segurado, preencher os dados deste) <div style="border: 1px solid black; height: 30px; margin-top: 5px;"></div>							
DOCUMENTO DE IDENTIFICAÇÃO	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">ÓRG. EXPEDIDOR / UF</td> <td style="width: 75%; border-bottom: 1px solid black; padding-bottom: 5px;">CPF</td> </tr> <tr> <td style="height: 30px;"></td> <td style="height: 30px;"></td> </tr> </table>	ÓRG. EXPEDIDOR / UF	CPF				
ÓRG. EXPEDIDOR / UF	CPF						
ÓRGÃO DE ORIGEM <div style="border: 1px solid black; height: 30px; margin-top: 5px;"></div>							

MATRÍCULA

3. SOLICITAÇÃO (assinalar o que está sendo requerido)

- ☐ Atualizar Dados Cadastrais ☐ Solicitar Pagamento de Licença Prêmio
☐ Solicitar declarações ☐ Requerer Restituição de Abono de Permanência Não Solicitado em Atividade
☐ Solicitar Cópia de Processo ☐ Solicitar Revalidação Semestral de Benefício de Pensão por Morte
☐ Solicitar Ficha Financeira ☐ Requerer declaração de valores deixados por motivo de óbito
☐ Recadastramento Pendente e Reimplantação de Valores Bloqueados
☐ Outros:

4. IDENTIFICAÇÃO DA AGENCIA BANCÁRIA (caso se trate de informação de conta corrente)

BANCO	AGÊNCIA	CONTA CORRENTE
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

5. DESCREVER EM DETALHES A SOLICITAÇÃO

6. DESCREVER A DOCUMENTAÇÃO ANEXADA

DECLARO SOB AS PENAS DA LEI QUE AS INFORMAÇÕES E A DOCUMENTAÇÃO ANEXA CORRESPONDEM AO INTEIRO TEOR DA VERDADE.

LOCAL:	DATA:
<input type="text"/>	<input type="text"/>
ASSINATURA ELETRÔNICA GOV.BR ou MANUAL COM FIRMA RECONHECIDA	

ANEXO B - CHECKLIST - PROCESSO DE APOSENTADORIA

GERÊNCIA GERAL DE GESTÃO DE PESSOAS GERÊNCIA DE MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL E ACOMPANHAMENTO DE ATOS - GEMAP UNIDADE ANÁLISE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS – UABP

CHECKLIST - PROCESSO DE APOSENTADORIA			
1. CAMPO DOS ITENS QUE COMPÕEM O PROCESSO			
NOME DO SERVIDOR		MATRÍCULA	
LOCAL DE ABERTURA		DATA ABERTURA	
Nº SEI		PÁGINAS/DOCs DO SEI	
1 - Envio do processo à UABP em até 5 (cinco) dias, contados a partir da abertura do SEI.		() ()	
2 - Formulário requerimento de aposentadoria atualizado, disponível no site da FUNAPE, SEM RASURAS e TOTALMENTE PREENCHIDO COM OS DADOS CORRETOS DE ACORDO COM A DOCUMENTAÇÃO DO SERVIDOR. Disponível no site http://www.funape.pe.gov.br > serviços > serviços ao segurado > Formulário Requerimento de Aposentadoria.		() () () página(s)/doc.	
3 - Conferir se os dados do formulário de Aposentadoria não estão divergentes com os documentos apresentados.		() () () página(s)/doc.	
4 - Conferir se os dados documentais anexos não estão divergentes entre si (exemplo, nome na certidão de casamento divergente do nome em RG).		() () () página(s)/doc.	
5 - Conferir se os documentos não estão rasurados ou ilegíveis (Digitalização deve estar legível)		() () () página(s)/doc.	
6 - Para Professores - Anexar Declaração de Localização atual (anexo II) ou Para outros servidores (anexo III).		() () () página(s)/doc.	
7 - Anexar RG, na ausência, CNH ou carteira emitida por órgão de classe (verificar a validade - não anexar vencida).		() () () página(s)/doc.	
8 - Anexar CPF. Desnecessário caso esteja informado no RG.		() () () página(s)/doc.	
9 - Anexar título de eleitor ou emitir certidão no site: https://www.tse.jus.br/eleitor/certidoes/certidao-de-quitacao-eleitoral		() () () página(s)/doc.	
10 - Anexar Certidão de Casamento.		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
11 - Anexar Certidão de Casamento com averbação de divórcio.		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
12 - Anexar Declaração de Residência assinada pelo servidor - anexo V.		() () () página(s)/doc.	
13 - Anexar Certidão de Tempo de Contribuição referente a Regime Próprio de Previdência Social - RPPS, constando o destinatário Secretaria de Educação e Esportes de Pernambuco e obedecendo ao modelo constante na Portaria MPS nº 154, DE 15/05/2008 e alterações (enviada por e-mail as GREs).		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
14 - Anexar CTC - Certidão de Tempo de Contribuição (original) - do INSS constando o destinatário Secretaria de Educação e Esportes do Estado de Pernambuco e matrícula da SEE do servidor (a).		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
16 - Para Aposentadoria Especial de Magistério - Anexar Certidão (original) emitida pelo órgão, do período em que esteve cedido (a) - especificar a (s) função (ões) exercida (s) - conferir se os períodos correspondem com os anotados no SAD/RH (tela 176), e com as portarias de cedência. Se houver divergência, pedir para o servidor regularizar a certidão. Se não tiver registro de portaria e anotação no SAD/RH, ENVIAR a UCES/GCESP para regularizar junto a Unidade de Cessão da SEE antes do servidor dar entrada na aposentadoria.		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
17 - Demais servidores da SEE e Professores que NÃO se aposentam pela especial de magistério - Verificar as portaria (s) de cedência do servidor publicadas e anotadas no SAD/RH - tela 176. Caso não esteja devidamente anotada ou falta publicação de portaria, antes de dar entrada no pedido de aposentadoria, criar um processo e enviar ao setor competente da Secretaria de Educação e Esportes - UCES/GCESP.		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
18 - Anexar Certidão/Declaração do órgão de Recolhimento Previdenciário - FUNAPE, quando o servidor esteve à disposição sem ônus para a Secretaria de Educação e Esportes ou esteve em mandato eletivo.		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
19 - Anexar Certidão do INSS de quando o servidor esteve à disposição sem ônus para a Secretaria de Educação e Esportes - para os casos de equívoco no repasse pelo órgão cessionário, quando a cedência for posterior ao ano de 2000 - ano de criação do FUNAFIN/FUNAPE.		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
20 - Aposentadoria Especial de Magistério - Professor Readaptado temporariamente ou definitivamente: Anexar declaração emitida pela Escola ou GRE, assinada e carimbada, contendo nome do servidor, matrícula, período (s) da readaptação, lotação das readaptações e funções exercidas na readaptação - anexo IV.		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
21 - Anexar Declaração da FUNAPE informando os períodos em que o servidor esteve de Licença para Trato de Interesse Particular e contribuiu para o FUNAFIN.		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
22 - Atestado médico do IRH original (aposentadoria por invalidez).		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
23 - Demonstrativo de pagamento de outro vínculo público, aposentado ou não desse vínculo, e portaria (quando houver aposentadoria em outro órgão).		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
24 - Comprovante de Pensão por Morte (Demonstrativo de pagamento com data de início do recebimento do benefício).		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
25 - Certidão de Acumulação de cargo de professor (a) com outro técnico ou científico - Instrução Normativa nº 17/2018 FUNAPE - art. 12, parágrafo único. Tal certidão deve conter:		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
25.1 Lei de criação do cargo técnico ou científico;		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
25.2 Informação de formação profissional exigida para o provimento e exercício do cargo;		() () () página(s)/doc. () não se aplica	
25.3 Atribuições do referido cargo técnico ou científico;		() () () página(s)/doc. () não se aplica	

25.4 Informar na certidão a aplicação indispensável ou predominante de conhecimentos especializados de alguma área do saber no desempenho das atribuições do cargo, se houver;	() () () não se aplica)} página(s)/doc.
25.5 Jornada de trabalho diária e semanal do servidor (a);	() () () não se aplica)} página(s)/doc.
25.6 Anexar habilitação profissional em curso legalmente classificado e regulamentado como de nível médio ou superior de ensino exigida para o provimento e exercício do cargo.	() () () não se aplica)} página(s)/doc.
26 - Conferência realizada pelo CGAF e UDP.	() () () não se aplica	
2. DADOS PARA ENVIO DO PROCESSO:		
CONFERIDO POR (Nome do CGAF e matrícula, no caso das GRÊs):		
VISTO CHEFE UDP (nome do chefe da UDP e matrícula, no caso das GRÊs):		
Data do envio à UABP:		

Fonte: FUNAPE, 2025.