

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
TOCANTINS
CAMPUS PALMAS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA.**

LINDAMAR FERREIRA MARTINS

**O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: uma análise da
implementação no Campus Palmas - IFTO.**

**Palmas- TO
2017**

LINDAMAR FERREIRA MARTINS

**O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: uma análise da
implementação no Campus Palmas- IFTO.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
a coordenação do curso superior de Gestão
Pública do Instituto Federal de Ciência,
Educação e Tecnologia do Tocantins- Campus
Palmas como requisito para a conclusão de
curso de Gestão Pública.

Orientadora: Prof.^a. Ma. Gislene Magali da Silva

Coorientadora: Ma. Ionara Silva Chaves

Palmas- TO

2017

Martins, Lindamar Ferreira
O Programa de Preparação para Aposentadoria: Uma análise da
implementação no campus Palmas- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
do Tocantins- IFTO/ Lindamar Ferreira Martins. – Palmas, 2017
77 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Gestão
Pública) – Instituto Federal de Educação do Tocantins, Campus
Palmas, 2017.

Orientador(a): Prof. Ma. Gislene Magali da Silva

1. Aposentadoria 2. Políticas públicas 3. Servidores públicos I. Título

LINDAMAR FERREIRA MARTINS

**O PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: uma análise da
implementação no Campus Palmas - IFTO.**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado
a coordenação do curso superior de Gestão
Pública do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Tocantins-Campus
Palmas como requisito para a conclusão de
curso de Gestão Pública.

Orientadora: Prof.^a Ma. Gislene Magali da Silva

Coorientadora: Ma. Ionara Silva Chaves

Aprovada em 12/05/2017

BANCA AVALIADORA

Prof.^a Ma. Gislene Magali da Silva (orientadora)
Campus Palmas/IFTO

Ma. Ionara Silva Chaves Dias (coorientadora)
Campus Palmas/IFTO

Prof.^a Ma. Ana Carolina Falcão
Campus Palmas/IFTO

Prof. Esp. Luiz Antônio Toledo
Campus Palmas/IFTO

Dedico este trabalho a Deus, meu maior refúgio e minha fortaleza. À minha família, incentivo para a minha vida.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, pois sem ele jamais chegaria a lugar algum. Foi ele quem me sustentou nos momentos de angústias e aflições. Foi ele quem iluminou o meu caminho e me concedeu forças quando me sentia fraca. Ele é a razão de tudo, meu mapa, minha saída, pois sem ele estaria completamente perdida.

Aos meus pais Fidelmar Avelino Costa e Osmarina R. dos Santos Costa por me apoiar, incentivar, compreender e orar por mim. Vocês são os meus heróis, minha referência e meu modelo a ser seguido.

Às minhas queridas irmãs Meirian Martins e Vanildenes Martins por me suportarem nesse período de TCC, além disto, sempre me incentivava e liberavam palavras de fé. A minha irmã Maísa Martins, embora distante, sempre torcendo por mim. Ao meu noivo Gilcimar Maciel, embora morando tão longe, me incentivou, me fez sorrir quando estava triste e preocupada, torceu por mim, orou na certeza de que tudo daria certo!!! Eu amo vocês!

À minha orientadora Prof.^a Ma. Gislene Magali da Silva e co orientadora Ma. Ionara Dias por me acolherem quando estava precisando de orientador. Me deram forças, incentivaram, acalmaram quando pensei que não iria conseguir e acima de tudo, me conduziram com paciência nessa jornada. Muito grata! A realização deste trabalho não seria possível sem a condução, orientação e profissionalismo de vocês.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins IFTO, em especial ao corpo docente do curso Tecnológico de Gestão Pública, pela oportunidade de acesso e conclusão do curso. Em especial a todos os servidores que se dispuseram a participar da pesquisa. Obrigada, pela gentileza, disponibilidade e profissionalismo.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo estudar a implementação do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) no campus Palmas. Tal política integra ao Programa Qualidade de Vida e tem como objetivo proporcionar aos servidores projetos e ações que promovam um melhor planejamento da aposentadoria, não apenas na sua fase final, mas durante todo o trabalho na instituição. Assim, constituiu uma pesquisa exploratória qualitativa. O público alvo da pesquisa foi composto pelos servidores efetivos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins- (IFTO) campus Palmas. Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se questionário para levantamento dos dados. Os questionários foram disponibilizados na plataforma do Google Docs e enviado via e-mail institucional a todos servidores integrantes da pesquisa. Com os resultados encontrados foi possível perceber a necessidade e a importância do PPA numa instituição e também os benefícios que ele pode trazer para os servidores no cotidiano, na prática profissional e futuramente na aposentadoria. Com esse estudo foi possível os servidores sugerirem ações a ser contempladas pelo PPA, como também ferramentas para desenvolvimento destas ações.

Palavras- Chaves: Aposentadoria. Políticas públicas. Servidores públicos. Trabalho.

ABSTRACT

The present study aims to study the implementation of the Retirement Preparation Program (PPA) at the Palmas campus. This policy integrates the Quality of Life Program and aims to provide employees with projects and actions that promote better retirement planning, not only in the final phase, but throughout the work in the institution. Thus, it constituted a qualitative exploratory research. The target audience of the research was composed of the effective servers of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Tocantins-Campus Palmas. As a data collection instrument, a questionnaire was used to collect the data. The questionnaires were made available on the Google Docs platform and sent via institutional email to all search servers. With the results found, it was possible to perceive the need and the importance of the PPA in an institution and also the benefits that it can bring to the employees in daily life, in professional practice and in the future in retirement. With this study it was possible for the servers to suggest actions to be contemplated by the PPA, as well as tools for the development of these actions.

Keywords: Retirement. Public policy. Public servers. Job.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - A relação dos objetivos com o questionário	55
Quadro 2 - Quantidade de servidores que responderam o questionário	57
Quadro 3 - Conhecimento dos servidores em relação ao PPA campus Palmas	65
Quadro 4 - Instrumentos recomendados para a divulgação das ações do PPA.....	66

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero dos pesquisados	58
Gráfico 2 - Idade dos pesquisados	58
Gráfico 3 - Escolaridade dos pesquisados	59
Gráfico 4 - Tempo de serviço no Campus Palmas	59
Gráfico 5 - No setor público	60
Gráfico 6 - O significado da aposentadoria para os participantes	60
Gráfico 7- Áreas da vida o servidor que haverá maiores alterações com a aposentadoria.....	62
Gráfico 8 - Aspectos que o PPA poderá ajudar o servidor	63
Gráfico 9 - A relevância do PPA numa instituição pública segundo a percepção dos servidores.	64

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

PPA - Programa de Preparação para Aposentadoria

OMS – Organização Mundial de Saúde

IFTO – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IAPN – Instituto de Aposentadoria e Pensão

CAPFESP – Caixa de Aposentadoria e Pensão dos Ferroviários e Empregados em Serviço Público

IAPFESP - Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Ferroviários e Empregados em Serviço Público

LOPS – Lei Orgânica da Previdência Social

INPS – Instituto Nacional da Previdência Social

MPAS – Ministério da Previdência e Assistência Social

SINPAS – Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

RPPS – Regime Próprio de Previdência Social

RPSM – Regime de Previdência dos Militares das Forças Armadas

RPC – Regime de Previdência Complementar

MPS – Ministério da Previdência Social

PREVIC – Superintendência Nacional de Previdência Complementar

EFPC – Entidades Fechadas de Previdência Complementar

LC – Lei Complementar

PAIE – Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social

PNAS – Política Nacional de Assistência Social

SUAS – Sistema Único de Assistência Social

SUS – Sistema Único de Saúde

PNI – Política Nacional do idoso

OPAS – Organização Pan Americana de Saúde

MS – Ministério da Saúde

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

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

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

PNSST – Política Nacional de Segurança a Saúde do Trabalhador

SIASS – Sistema de Atenção à Saúde do Servidor

NOSS – Norma Operacional de Saúde do Servidor

ETF – Escola Técnica Federal

MEC – Ministério da Educação

CST – Curso Superior Tecnológico

PROEJA – Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos

EAFA – Escola Agrotécnica Federal de Araguatins

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 O trabalho, o homem e sua relação.....	19
2.1.1 O trabalho no setor público	22
2.2 Políticas Públicas.....	24
2.2.1 Políticas Sociais	26
2.2.2 Previdência Social: Breve histórico e evolução no Brasil	28
2.2.2.1 Regime Geral de Previdência Social (RGPS).....	32
2.2.2.2 Regime Próprio da Previdência Social (RPPS)	33
2.2.2.3 Regimes de Previdência Social dos Militares das Forças Armadas (RPSM)	34
2.2.2.4 Regime de Previdência Complementar (RPC)	35
2.2.3 Políticas Públicas de amparo ao Idoso.....	36
2.3 A categoria aposentadoria.....	38
2.3.1 O Envelhecimento: o caminho para a aposentadoria	39
2.3.2 Aposentadoria no Serviço Público.....	41
2.3.3 Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA).....	45
2.4 Qualidade de vida no Trabalho (QVT)	47
2.5 Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Tocantins (IFTO).....	49
2.5.1 Programa Preparação para a Aposentadoria do IFTO	52
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	54
4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS.....	58
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
REFERÊNCIAS.....	71
ANEXO 1 - Questionário aplicado aos servidores do campus Palmas	75

1 INTRODUÇÃO

Entre as décadas de 1940 e 1960 do século XX, de acordo com as fontes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE (Censo demográfico 2000), o Brasil sofria com um problema de altas taxas de mortalidade e natalidade. A partir da década de 1970 essas duas taxas diminuíram, transformando a população brasileira mais envelhecida. Com isso, o envelhecimento se tornou um desafio para as políticas públicas cada vez mais significativo.

A saber, em meados da década de 1970 o Brasil tinha poucos mecanismos de assistência ao idoso. A partir da Constituição Federal de 1988 que começou a surgir às políticas públicas mais específicas ao idoso, inclusive a previdência que evoluiu ao longo do século XX transformando em política pública de caráter social.

Neste contexto, destaca-se a aposentadoria entre os benefícios estabelecidos legalmente pela previdência social. Sendo este, um tema bastante discutido pelas organizações e autoridades. Nesse sentido, a medida que a taxa de envelhecimento vai aumentando, consequentemente, os idosos próximo a se aposentarem ou já aposentados também aumentam, porque o envelhecimento pode alterar as forças físicas ou psicológicas resultando na diminuição da produção do trabalho, além do direito adquirido à aposentadoria nessa fase da vida.

Muitas são as contradições da aposentadoria, principalmente num país que é repleto de desigualdades sociais. Grande parte da adaptação à aposentadoria irá depender do envolvimento de cada indivíduo com o trabalho, da sua história de vida e de como ele deseja viver seus próximos anos, suas expectativas e suas limitações. (FRANÇA, 2002)

Assim, torna-se relevante falar sobre o trabalho e sua relação com o homem. Pois para alguns trabalhadores ele pode ser visto com uma forma de diversão, criatividade e terapia para a mente, enquanto outros podem ver apenas como um meio de sobrevivência ou que causa dor e sofrimento.

Por isso, o afastamento do trabalho gerado pela aposentadoria pode ser enfrentado de maneira diferente por cada trabalhador. Alguns sofrem com essas mudanças, podendo ter sensação de inutilidade, perda de identidade, saudade da rotina e colegas, enquanto outros encaram como conquista da tão sonhada liberdade, passando a utilizar o seu conhecimento para outras áreas, novos projetos além do lazer, não deixando de ser ativo na sociedade, apenas muda a forma de desenvolver

suas habilidades.

Tendo em vista essa fase de transição, trabalho e aposentadoria, que houve necessidade de implementar políticas públicas para atender este público. A OMS (Organização Mundial de Saúde) e a ONU (Organização das Nações Unidas), adotaram recomendações no último encontro mundial sobre o envelhecimento, que aconteceu em Madrid (04/2002), garantir a mobilidade, a independência e a saúde dos trabalhadores e aposentados a medida que vão envelhecendo.

Essas recomendações, apontam medidas e propostas por políticas públicas a serem tomadas pelas organizações e entidades públicas, diante das necessidades dos trabalhadores mais velhos, como flexibilização de horário, da redução dos preconceitos quanto à idade e harmonia nas equipes intergeracionais e da promoção dos programas de preparação para a aposentadoria para aqueles que estão próximos a se aposentarem. Neste sentido surgiram os Programas e Preparação para Aposentadoria (PPA).

O PPA dos servidores públicos, legalmente fundamentado no artigo nº 10 da Lei nº 8.842/94 da Política Nacional do Idoso é considerada como uma política pública de valorização e qualidade para os servidores na fase pré e pós aposentadoria.

c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento. (BRASIL,1994, s/p)

O objetivo do PPA é propiciar espaços de informações e reflexão sobre esse marco na vida do trabalhador, que pode vir acompanhado de muitas expectativas e ansiedades. Compreender-se que esse desligamento do trabalho pode representar o encerramento de um ciclo profissional, mas não o da vida social, cultural, produtiva e afetiva. (BASÍLIO, 2016).

BASÍLIO (2016), enfatiza que a aposentadoria é um dos acontecimentos que mais marca a vida do trabalhador, pois, além da mudança da vida ativa levada há pelo menos 30 anos, vem acompanhada do envelhecimento do ser humano. Logo, esta etapa da vida, como qualquer outra, necessita de preparação, de orientação, de reflexão e de mobilização.

Atualmente, as exigências profissionais fazem com que boa parte dos trabalhadores se prive das horas de lazer, colocando suas expectativas no momento

de aproveitar a aposentadoria. Porém, quando chega esse momento, muitos não sabem como enfrentar a situação, tanto pela preocupação de lidar com o tempo livre, como com uma possível queda da renda, mudança na relação com a família e perda de status, podendo ser acometidos de crises de identidade, sentimentos ambíguos, incertezas ou angústias. (PONTES, 2016).

Pautado nessa realidade, FRANÇA (2009), entende a importância o PPA nas instituições, o qual procura dar apoio aos trabalhadores na decisão e busca da aposentadoria ativa, despertando interesse para o futuro de forma planejada, comprometida e motivada na elaboração do seu projeto de vida.

Devido o PPA ter tido sua implantação recentemente, em outubro de 2016, torna-se essencial analisar a sua implementação, no sentido de proporcionar aperfeiçoamento e contribuições para o seu avanço, lança-se o seguinte questionamento: Como é feita a execução do PPA do IFTO no campus Palmas e quais contribuições ele traz para o servidor?

A partir da motivação gerada pelo questionamento acima, definiu-se como objetivo geral: analisar a implementação do Programa “Preparação para a Aposentadoria” do IFTO no campus Palmas. E como objetivos específicos: (I) entender quais são os reflexos de um programa de aposentadoria numa Instituição Pública; (II) buscar a percepção dos servidores ativos sobre a necessidade do PPA; (III) propor ações para PPA através das observações dos servidores.

O interesse ao tema se deu devido o Programa de Preparação para Aposentadoria ser uma política recente no IFTO campus Palmas, hipoteticamente, acredita-se que existe um desconhecimento por parte dos servidores.

A importância dessa pesquisa está no fato de servir de estímulo para novas pesquisas nessa área temática, uma vez que esta é a primeira pesquisa do PPA neste campus, assim como referência para outras instituições ou organizações. Sua relevância para o IFTO estará no resultado da pesquisa, que colaborará com melhorias para o programa, uma vez, que este, nesta instituição é recente e visa a preparação dos servidores neste processo de transição para aposentadoria.

O estudo do tema ainda, se justifica, por motivos pessoais da autora em busca de conhecimento profissional como gestora pública, com ênfase em gestão de programas e políticas públicas. Pretende-se ainda, a partir dos resultados e conclusões, disponibilizar dados à coordenação do PPA do IFTO campus Palmas, para tomadas de decisões em criar ou aprimoramento das ações para melhoria ou

expansão do programa.

Para responder o problema de pesquisa e alcançar os objetivos propostos, que o trabalho estruturou-se em cinco capítulos:

A primeira etapa contextualiza o tema de pesquisa, apresenta o problema e os objetivos, assim como a justificativa para realização desta pesquisa. Aqui também, busca-se as referências teóricas na busca de entender sobre o trabalho, o homem e sua relação; políticas públicas; aposentadoria; qualidade de vida no trabalho (QVT) e Instituto Federal de Ciência, Educação e Tecnologia do Tocantins (IFTO).

Já a segunda etapa trata da metodologia onde foi apresentado os procedimentos metodológicos que nortearam esta pesquisa. Tipo e metodologia de pesquisa; sujeito da pesquisa; técnicas de coletas de dados; procedimentos de coletas de dados; procedimentos de coletas de dados e procedimentos para análise de dados.

Na terceira e última etapa teve proposta a discussões dos resultados da pesquisa e as considerações finais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O trabalho, o homem e sua relação.

O homem foi transformando o que ele encontrava na natureza em coisas necessária para se proteger e para o seu próprio desenvolvimento. No desenvolvimento da história do trabalho manteve essa função básica de produzir bens para manter as necessidades e desenvolvimento do homem, mas depois o trabalho assume características diferentes.

O trabalho tem muitos significados, às vezes lembra dor, tortura, suor no rosto, fadiga, enquanto outras significam reconhecimento social ou realização profissional. (ALBORNOZ, 2012)

O trabalho pode ser visto como forma de realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável. (ALBORNOZ, 2012 p. 10).

O homem então começou a procurar meios de satisfazer as suas necessidades, na medida em que a satisfação era atingida, ampliava-se as necessidades em relação a outros homens, então criaram as relações sociais (escravismo, feudalismo, capitalismo).

Etimologicamente a palavra trabalho derivada do latim *tripaluim* significa instrumento de tortura composto de três paus; sofrimento; esforço; luta. Larousse (2016, apud, PONTES,1992).

Durante muito tempo na antiguidade o trabalho consistiu na exploração forçada do homem pelo o homem. Escravidão era o modelo de produção daquela época que surgiu dos conflitos da guerra.

Já no Brasil teve início com a produção de açúcar na primeira metade do século XVI. Os portugueses traziam mulheres e homens negros africanos de suas colônias na África para utilizar como mão de obra escrava nos engenhos de açúcar. Nas fazendas de açúcar ou nas minas de ouro, eles eram tratados da pior forma possível e trabalhavam muito recebendo apenas trapos de roupas e alimentação de péssima qualidade. (BRASIL,1988)

Nas minas e lavouras de exportação, nestas últimas na época de safra, era comum o escravo trabalhar até 14 ou 16 horas, alimentando-se e vestindo-se mal e

se expondo ao clima. Em geral amontoavam-se em senzalas impróprias para a habitação e careciam de cuidados médicos, sendo frequentemente vítimas de doenças que se tomavam endêmicas, como a tuberculose, disenteria, tifo, sífilis, verminose, malária. (BRASIL,1988)

A escravidão persiste na história do trabalho do homem, mesmo ao longo das demais fases, embora no âmbito cada vez mais restrito, chegando ao período contemporâneo e aos nossos dias. Até em nosso país, são por vezes notificados relatos de sua prática. De todo modo, em um segundo momento, surge outro modo de produção, a servidão. (SOUSA, 2012, p.18).

Já no feudalismo, a grande produtora de riquezas, era a terra e o servo a mão de obra apropriada. Os servos eram vistos como benfeitoria humana, caso desejasse mudar de local onde habitava, deveria pedir permissão ao seu senhor, era sujeito a pagar pesada tributação pela utilização da terra em todos os sentidos, até mesmo quando se casava com uma jovem, tinha que pagar uma quantia para obter licença da terra. (SOUSA, 2012)

O feudalismo foi um sistema econômico, social e político dentro do feudo, organizado no regime de servidão. Feudo era a grande propriedade rural onde os servos trabalhavam e produziam para o consumo da comunidade.

Como o trabalho não era livre a todas as pessoas ocorreram ao longo do tempo mudanças necessárias preconizando a liberdade do trabalho. Surgiu então, a primeira Revolução Industrial e novas transformações geraram a emergência da segunda e terceira Revolução Industrial.

Depois de alguns séculos em que a colonização dos novos mundos descobertos carreara para a Europa riquezas consideráveis, e com a aplicação da ciência a produção, a expansão capitalista gerou o que se chamou de Revolução Industrial. (ALBORNOZ, 2012, p.22)

Desde então, começou o surgimento da tecnologia que teve a sua primeira invenção a máquina a vapor, depois o uso da eletricidade, invenção do computador, era da automação entre outros. Com isso uma nova revolução no mundo do trabalho, novas formas de sustentabilidade, empregabilidade e responsabilidade de que o processo produtivo contribui para o desenvolvimento humano e melhoria da condição de vida da sociedade. (STEPANSKY E FRANÇA, 2008).

Já ALBORNOZ (2012) não vê essa evolução apenas com a visão positiva.

A possibilidade de uma sociedade de trabalhadores sem trabalho não aparece como uma libertação do mundo da necessidade, mas como uma ameaça inquietante. (ALBORNOS, 2012 p. 24).

Nesse sentido ALBORNOS (2012) se refere à humanidade que outrora sonhava com a liberdade do trabalho. Contudo a revolução da tecnologia coloca a possibilidade de uma humanidade sem trabalho, ou seja, substituída pela tecnologia. Também ressalta a dificuldade do indivíduo a dar sentido à vida se não for pelo trabalho.

Atualmente, o trabalho pode ser visto de forma diferente, a depender de cada trabalhador. Alguns trabalhadores não possuem um trabalho saudável, podendo desenvolver fatores que podem causar doenças físicas ou psíquicas. Não podendo ser visto, nesse sentido, como fonte de prazer, apenas como fonte de renda para a sobrevivência, enquanto outros podem ver o trabalho como resultado de planejamento ou boas consequências de uma jornada de preparo.

No mercado moderno, é evidente que o fortalecimento do capital contribui para vários fatores como: a individualização das relações no processo produtivo, o aumento do desemprego e enfraquecimento dos movimentos de trabalhadores, a ampliação da força de trabalho, pela incorporação maciça e normalmente discriminatória, das mulheres; e o alargamento das fronteiras nacionais pelo capital. (STEPANSKY E FRANÇA, 2008).

O avanço da ciência, tecnologia e educação proporciona a liberdade do trabalhador na escolha de atuação no mercado de trabalho e o equilíbrio entre a vida laboral e pessoal. Mas há também, trabalhadores que não tiveram oportunidade de escolher sua própria profissão e se vê diante da venda da própria força então se ver numa desigual distribuição de renda.

Algumas empresas, na atualidade, têm adotado uma postura de maior flexibilidade e de boas relações sociais, acelerando as qualificações e a familiaridade com novos instrumentos profissionais. Para tanto, tem buscando aperfeiçoar seus trabalhadores. Enquanto outras, ainda, mantêm os funcionários trabalhando de forma pressionada, sem possuir ambientes adequados e sem se preocupar com a saúde do trabalhador.

Com isso, independentemente do tipo de trabalhador, é inevitável um dia alcançar o processo de envelhecimento. Nesse sentido, a medida que o trabalhador vai envelhecendo, há uma diminuição da eficiência no âmbito da motricidade. Não

quanto a atividade representativa da mente ou do discurso, que pode progredir qualitativamente com a idade. Mas alguns aspectos físicos, emocionais e intelectuais podem modificar de acordo com a individualidade de cada pessoa. (FRANÇA, 2002).

2.1.1 O trabalho no setor público

No setor público o trabalho é denominado serviço público, conceito que nasceu justamente para proclamar a separação entre direito público e privado.

A noção de serviço público trata da demarcação do Direito Administrativo, ou seja, a atuação do Estado nas atividades intrínsecas a ele. É o serviço público campo próprio de atuação do Estado, em que a intervenção de particulares é meramente acessória ou substitutiva e só se dá mediante condições muito específicas. (SOUZA E MELLO, 2013 p. 5)

Historicamente teve seu início oficialmente e juridicamente na França, no século XIX e final do século XX. No entanto, pode-se buscar uma primeira noção na Grécia antiga, onde o serviço “era prestado pelos detentores de grandes fortunas em forma de imposição honrosa, e não pelo poder organizado em forma de estado”.

Já no Brasil o serviço público teve sua origem em 1808, com a vinda da Família Real Portuguesa que, diante da necessidade de promoção do desenvolvimento da, então, colônia, dentro dos parâmetros da diplomacia real, percebeu a importância do trabalho administrativo. Desde então, o serviço público brasileiro passou por várias transformações que geraram profundas modificações em seu modo de operação.

Durante a colonização o Brasil era tratado como mero produto de exploração, dado o clima tropical e a produção de bens extremamente valorizados no comércio mundial, tais como pau-brasil, cana de açúcar, ouro, café, dentre outros. Neste momento histórico o servidor público era visto como uma extensão do poder do colonizador e, logo, tão arbitrário quanto este, uma vez que sua vontade não necessitava de qualquer embasamento legal ou legitimado para se cumprir. O personalismo era extremo neste período, ditando as regras segundo as quais os servidores agiram. (SOUZA E MELLO, 2013).

Após a Proclamação da República o funcionalismo se tornou mais forte, embora não houvesse nenhuma regulamentação ou legislação específica para os servidores da República Brasileira. Só no ano de 1939 surgiu os primeiros

documentos com normas ao funcionalismo público. Em 1943 o presidente Getúlio Vargas, institui o dia 28 de outubro como dia do funcionário público. Desde, então, o serviço público vem ganhando mais espaço nas legislações e setores públicos.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 surgiram as primeiras definições para diferenciar setor público do setor privado. Ela fixou um vínculo com a Administração pública, pois no artigo 175 estabelece ao Poder Público à prestação de serviço público.

E, no artigo 37 da Constituição Federal estabelecem os princípios básicos da administração pública e a investidura através de concurso, de que certo modo foi utilizado para acabar o nepotismo trazendo assim, mais qualidade ao serviço público.

A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, e também, ao seguinte:

I – os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei;

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, 2006, p. 41).

Esse artigo abrange toda administração direta, indireta ou fundacional que seja dos três poderes (Executivo, Legislativo ou Judiciário) da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, estabelecendo as normas de investidura no serviço público.

Na Emenda Constitucional nº19 de 1998 houve a modificação constitucional dos serviços públicos, instituindo novo modelo de gestão na Administração Pública, a chamada “Reforma Administrativa”, que veio introduzir práticas gerenciais, implantando novos conceitos de serviço público, como eficiência na prestação de serviço, presteza e agilidade revertendo o foco para o usuário do serviço, o chamado usuário cidadão. (LOBO, 2009).

Essa EC flexibilizou a possibilidade de adoção do regime estatutário ou celetista para os seus servidores ou funcionários públicos. Nesse sentido, os servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações públicas são regulamentados pelo Regime Jurídico Único, Lei Federal nº 8.112/1990. Já os empregados públicos federais são regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Lei Federal nº. 9.962/2000.

Acrescenta-se que com as mudanças acontecendo, o serviço público não permanece imutável, mas sempre se reformulando por um processo de valorização

do servidor, bem como da melhoria de seu ambiente de trabalho, para que, por conseguinte, este possa prestar um serviço de melhor qualidade e possibilitar um aumento na eficiência dos serviços prestados.

2.2 Políticas Públicas

A política pública surgiu nos Estados Unidos (EUA) como área de conhecimento na ciência pública e disciplina acadêmica sem estabelecer relações com o papel do Estado, enfatizando apenas nos estudos sobre a ação dos governos. Já na Europa, surgiu como um desdobramento do trabalho com teorias explicativas sobre o papel do Estado e do governo. (SOUZA, 2006).

No Brasil, apenas no final dos anos de 1970 e começo de 1980, tiveram início efetivo dos estudos de políticas públicas, com a publicação de trabalhos sobre a formação histórica das ações de governo. (DIAS E MATOS, 2012).

Sua trajetória nasceu como subárea da ciência política, seguida de tradição e depois seguiu o caminho como políticas públicas, para entender como e por que os optam por determinadas ações. Na área do governo, a introdução da política pública como ferramenta das decisões do governo é produto da Guerra Fria e da valorização da tecnocracia como forma de enfrentar suas consequências. (SOUZA, 2006).

Entretanto, as responsabilidades do Estado se diversificaram com a expansão e aprofundamento da democracia. Atualmente, é comum se afirmar que a função do Estado é promover o bem estar da sociedade. Para tanto, ele necessita desenvolver uma série de ações e atuar diretamente em diferentes áreas, tais como saúde, educação, meio ambiente. (LOPES E AMARAL, 2008).

Nesse sentido foi consolidado a área de políticas públicas, um instrumento voltado para a compreensão de fenômenos da natureza política administrativa. Os conhecimentos produzidos por essa área vêm cada vez mais sendo utilizados pelos pesquisadores, políticos e administradores que lidam com problemas públicos em diversas áreas e setores de intervenção.

Elas são criadas para enfrentar situações inadequadas e relevantes para a coletividade de uma determinada localidade que podem regularmente incentivar algumas práticas ou comportamentos, desencorajar outros e às vezes induzir as pessoas a mudarem o seu comportamento. (OLIVEIRA E BERGUE, 2012).

DIAS E MATOS(2012), afirmam que políticas públicas podem ser definidas

de várias formas. Eles destacam políticas públicas como o conjunto de princípios, critérios e linha de ações que garantem e permitem a gestão do Estado na solução dos problemas nacionais.

De acordo com a tipologia clássica de Theodore J. Lowi chamada “Tipologia de Lowi” ou teoria das Arenas de poder, cada tipo de política pública define um tipo específico de relação ou discussão política, ou seja, uma arena. Nesse sentido cada tipo de política pressupõe uma rede diferentes de atores, arenas, estruturas de decisões e contextos diferentes.

Essas arenas de poder se dividem em quatro:

- Regulatória: Envolvem discriminação no atendimento das demandas de grupos distinguindo os beneficiados e prejudicados por essas políticas, estabelecimento controle, e padrão de comportamento de certas atividades políticas.
- Distributiva: São financiadas pelo conjunto da sociedade e os benefícios são distribuídos atendendo as necessidades individuais.
- Redistributiva: Objetiva redistribuir recursos financeiro, direitos ou outros benefícios entre os grupos sociais, intervindo na estrutura econômica social, através de criação de mecanismos que diminuam as desigualdades.
- Constitutivas: São políticas que estabelecem regras, definem competências, jurisdições sob as quais outras políticas são selecionadas. (DIAS E MATOS, 2012).

SOUZA (2006) define políticas públicas em geral, uma visão holística do tema, uma perspectiva de que o todo é mais importante do que a soma das partes e que indivíduos, instituições, interações, ideologia e interesses contam, mesmo que existem diferenças sobre a importância relativa destes fatores. Elas repercutem na economia e nas sociedades.

Para que as políticas públicas transformem uma sociedade é preciso: atores políticos com capacidade para diagnosticar e analisar a realidade social, econômica e política em que vivem “Tudo isso envolve habilidades para gerenciar complexidades em cenários de incertezas e turbulência, por exemplo) e conseguir colaboração de todos os que estão envolvidos na implementação de determinadas ações de governo” (RODRIGUES, 2011, p. 25).

Ao longo do século XX com aumento da complexidade da sociedade e expansão da tecnologia, a política pública vem expandindo, possibilitando cada vez mais o acesso das pessoas nas decisões e ações do governo.

DIAS E MATOS (2012) destaca quatro tipos de políticas públicas. Sendo elas:

- Social: saúde, educação, habitação, previdência social.
- Macroeconômica: fiscal, monetária, cambial, industrial.
- Administrativa: democrática, descentralização, participação social.
- Específica ou setorial: meio ambiente, cultura, agrária, direitos humanos,

etc.

Em consideração ao tema proposto, considera-se que a política pública a ser estudada será a social.

2.2.1 Políticas Sociais

VIANNA (2002) entende política social de um ângulo bem geral como modalidade de política pública e, pois, como ação de governo com objetivos específicos. Já HOFLING (2001) refere políticas sociais a ações que determinam o padrão de proteção social implementado pelo Estado, voltadas, em princípio, para a redistribuição dos benefícios sociais visando a diminuição das desigualdades estruturais produzidas pelo desenvolvimento socioeconômico.

As políticas sociais no Brasil estão relacionadas diretamente às condições vivenciadas pelo País em níveis econômico, político e social. (PIANA, 2009).

Conforme afirma PIANA(2009), elas se originaram na confluência dos movimentos de progresso do capitalismo como Revolução Industrial, das lutas das classes e do desenvolvimento da intervenção estatal. Mas é compreendida como estratégia governamental apenas no século XIX com o surgimento dos movimentos populares do capitalismo.

As consequências geradas pela Revolução Industrial na Inglaterra no século XVIII a meados do século XIX, como aumento da urbanização e aumento da taxa de natalidade, provoca a consciência política e social, organizações proletárias, sindicatos, cooperativas na busca de conquistar o acolhimento público e as primeiras ações de políticas sociais. (PIANA, 2009).

A primeira Constituição no mundo a realizar a subjetivação e positivação dos direitos fundamentais do homem, ao trazer em seu texto uma declaração de

direitos e garantias, foi a Constituição de 1824. Sua característica principal era restringir a atuação do Estado a sua própria auto-organização e à proteção e tutela dos direitos civis individuais. (NOGUEIRA, 2012)

O período que vai de meados do século XIX até os anos de 1930, é marcado predominantemente pelo liberalismo e sustentado pela concepção do trabalho como mercadoria e sua regulação pelo livre mercado. O Brasil era marcado pelo liberalismo em que cada indivíduo buscava seu próprio interesse econômico em prol ao bem estar coletivo, então predominou a liberdade, competitividade e a pobreza se tornou visível, incômoda e passou a ser reconhecida com risco social.

A primeira fase de evolução da política social consistiu na chamada “Lei dos Pobres”. Era de ordenação do Estado que faziam compulsória a “caridade”, implicando a criação de um fundo público – o imposto dos pobres, em geral recolhido pelas municipalidades – e que tinham por finalidade tirar os pobres das ruas. Pela forma de assistência e pelo alvo destinada essa lei tinha natureza caritativa. (VIANNA, 2002).

E, no final do século XIX nasceu um novo modelo de proteção social. Foram criados seguros sociais compulsórios, para fazer face a risco sociais associado ao trabalho assalariado.

Os sistemas de proteção social tidos por modernos surgiram depois da Revolução Industrial e se espalharam pela Europa, mas sua origem está ligada às antigas formas de proteção da questão da pobreza, baseadas na tradição, nos princípios de caridade cristãos e na fraternidade. (OTTONI, 2012, p.60)

Segundo OTTONI (2012) as políticas sociais na era moderna possuem um conceito mais amplo e atende toda sociedade humana, sendo organizado sobre forma de sistemas, porém, estão ligadas as primeiras formas de proteção, que era ligada diretamente as pessoas carentes.

A organização e força das classes trabalhadoras foram ferramentas importantes para a mudança do estado liberal e para conquistas sociais e políticas. A generalização dos direitos políticos é resultado da luta da classe trabalhadora e, se não conseguiu instituir uma nova ordem social, contribuiu significativamente para ampliar os direitos sociais, para tencionar, questionar e mudar o papel do Estado no âmbito do capitalismo a partir do final do século XIX e início do século XX. Behring & Boschetti (2006, apud, PIANA, 2009).

Já no século XX com as lutas das classes trabalhadores, o Estado foi sendo pressionado, então o liberalismo foi cedendo espaço para o liberalismo mais social capitalista, inserindo um novo socioeconômico possibilitando investimento em políticas sociais e também ampliando a visão social.

As políticas sociais ora são vistas como mecanismos de manutenção da força de trabalho, ora como conquista dos trabalhadores, ora como arranjos do bloco no poder ou bloco governante, ora como doação das elites dominantes, ora como instrumento de garantia do aumento da riqueza ou dos direitos do cidadão. (FALEIROS, 1991, p. 8 apud PIANA, 2009, p. 24).

A Constituição Federal de 1988 foi um marco importante para a sociedade, com ela assegurou-se o direito a saúde, educação, habitação, previdência, assistência social entre outros. Atualmente, os sistemas de proteção social modernos tiveram grande modificação, pois passaram a ser regulados por normas do Estado; benefícios passaram a cobrir riscos, como doenças, acidentes e morte; seu campo de aplicação, que era para algumas categorias profissionais, passou a se ampliar; e poderes públicos passaram a financiar programas. Hoje se vê como produto de tudo que já passou e deixando a evidência da sua crescente transformação junto ao desenvolvimento social do Brasil.

2.2.2 Previdência Social: Breve histórico e evolução no Brasil

A previdência pode ser considerada como ideia primitiva, tendo em vista ao ser humano que desde os tempos antigos se manifestou a preocupação de guardar recursos para enfrentar situação de necessidade. Entretanto, essa preocupação era tratada sob perspectiva individual ou grupo familiar, sem ainda ser vista como questão social.

As primeiras formas de proteção coletiva com relação ao trabalho, foram constituídas no período da Idade Média, realizadas sob formas de associação, as quais eram inspiradas e influenciadas pela Igreja Católica, que auxiliavam indivíduos que a elas se uniam para a concretização de objetivos comuns, caracterizando o mutualismo, fenômeno que se desenvolveu ao longo de alguns séculos. (NOGUEIRA, 2012)

Nos séculos XV e XVI as políticas de socorro tornaram-se medida de ordem pública, deixaram de ser motivadas pelo espírito de caridade, isso porque a miséria e

a fome estavam ameaçando a sociedade como um todo. Foi quando surgiu as primeiras leis voltadas para arrecadação e distribuição de recursos.

A primeira legislação voltada a regulamentar as relações de trabalho no mundo, foram aprovadas pelo Parlamento Alemão a Lei do Seguro Doença, em 1883, a Lei do Seguro Acidente, em 1884, e a Lei do Seguro de Invalidez e Velhice, em 1889. Já a instituição do seguro social obrigatório se inseriu num conjunto de reformas sociais promovidas pelo governo alemão, cujos objetivos políticos eram promover a unidade nacional e a estabilidade social, sob o domínio de um Estado forte, e conter o preocupante avanço do socialismo revolucionário no interior do movimento operário. (NOGUEIRA, 2012)

Então, o modelo alemão foi difundindo de forma lenta no século XX. Até 1910 a Áustria adotou apenas o seguro como invalidez. Já na Dinamarca (1891), Nova Zelândia (1898), Austrália e Inglaterra (1908), em algumas regiões dos Estados Unidos (1920), adotaram sistemas alternativos financiados por impostos gerais, que forneciam renda vitalícia para idosos considerados de baixa renda.

No Brasil, a previdência teve sua evolução ao longo do século XX, transformou-se em um sistema de proteção social. Ela envolve todas as gerações, tanto vivas, quanto as que já faleceram por meio de pensões ou ainda que não nasceram, mas sobre a qual já está depositada a esperança de ser futuramente fonte de solidariedade. (BRASIL, 2009).

Contudo, a previdência não pode ficar inerte, sendo uma política pública criada por uma sociedade e para servir esta mesma, que precisa adaptar as transformações, devido as mudanças da sociedade para poder continuar prestando os serviços adequadamente.

Em 1923 através do decreto 4.682/1923, houve a criação da primeira caixa de aposentadorias e pensões para os empregados ferroviários, a Lei Eloy Chaves. Essa Lei foi um dos marcos de evolução a Previdência Social no Brasil. Em 1906 essa lei foi alterada pelo Decreto 5.109/1926 estendendo para mais duas categorias de trabalhadores: marítimas e portuárias. Depois disso foi criada outras caixas de aposentadorias para diversas categorias de trabalhadores.

Com Lei Eloy Chaves a previdência social despontou como política pública de caráter permanente e geral consubstanciada em um sistema de filiação obrigatória, voltado ao resguardo de situações de risco social decorrentes de enfermidade, velhice ou morte dos seus beneficiários. (BRASIL, 2009).

A partir do ano de 1933 foram introduzidos novos instrumentos para o sistema de previdência social no Brasil. Foram criados os Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAPs) organizados pelo Estado por categoria profissional. Porém, as caixas de aposentadorias não foram extintas, continuou a existir paralelo aos IAPs.

Somente no ano de 1953 com o Decreto 34.586 as caixas de aposentadoria e pensões foram fundidas em uma única instituição: Caixa de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos (CAPFESP). E, em 1960 passou a ser Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários e Empregados Públicos (IAPFESP).

A constituição de 1934 deu outro passo, instituiu o sistema tripartite de financiamento pelos empregados, empregadores e Estado. Ela foi a responsável pela constitucionalização dos direitos sociais no país. (NOGUEIRA, 2012).

A constituição federal de 1937 no artigo 137 garantiu seguros de vida, de invalidez e de velhice em caso de acidente de trabalho, considerado com seguro social. Essa mesma constituição pelo Decreto-lei n. 288/1938 criou o Instituto de Previdência e Assistência dos servidores do Estado.

Com a constituição de 1946 surgiu a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS 1960). Em 1966 ocorreu a unificação dos IAP`s pelo decreto-lei nº 72/1966 que criou o Instituto Nacional da Previdência Social (INPS). Desde então começou a universalização da Previdência Social no Brasil, porém excluindo os trabalhadores rurais e empregados domésticos que só vieram a ser contemplados depois.

Em 1970 foi criado dois tipos de benefícios não contributivos em prol aos idosos carentes: as aposentadorias para os trabalhadores rurais e a renda mensal vitalícia para urbanos e rurais. Em 1974 foram criadas as ações preventivas que eram realizadas em centros sociais do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) e da sociedade civil. Também era feita internação custodial dos aposentados e pensionistas a partir de 60 anos de idade. Essas internações eram feitas devido desgastes físicos e mentais de idosos, insuficiência de recursos próprios, inexistência da família ou abandono.

Em 1971, foi criada a Empresa de Processamento de Dados da Previdência Social – DATAPREV e 1974 criou-se Ministério da Previdência e Assistência Social- MPAS, que resultou da separação das atribuições do antigo Ministério do Trabalho e da Previdência e Assistência Social. (NOGUEIRA, 2012).

Em 1977 foi instituído o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS) pela lei nº 6.439/77 com o objetivo de integrar as atividades de assistência, previdência e saúde. Nesse período ocorreu a implantação de um novo modelo organizacional para a previdência que gerou grande mudança com a integração desse sistema, que abrangia diversos segmentos no âmbito da previdência social, inclusive a previdência social dos servidores públicos.

Nesse contexto, considera-se sob esse novo modelo funcional uma nítida aproximação do que viria a ser a fórmula tripartite de seguridade social, criada pela constituição federal de 1988.

A partir da década de 1980 diversos fatores como bem estar social, redução da natalidade e aumento da expectativa de vida, alterações na estrutura do mercado de trabalho, passaram a pressionar os sistemas de previdência social, dando início as reformas.

A Constituição Federal de 1988 é o marco legal para a compreensão das transformações e redefinições do perfil histórico da previdência. No artigo 194 reúne três áreas definindo seguridade social como: saúde, previdência e assistência social. Cujas regulamentação foi com a aprovação da Lei nº 8.212/91 que trata da organização da seguridade social e institui o seu plano de custeio, e com a edição da Lei nº 8.213, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social.

Daí, muitas transformações ocorreram na previdência social, dentre elas se destaca a instituição de regime jurídico único para os servidores públicos e o reconhecimento de isonomia previdenciária ao trabalhador rural.

Em 1990 por meio da lei 8020/90 foi criado o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e 1991 foram aprovados os planos de custeio e de benefícios da Previdência Social.

Ao longo dos anos 90 houve desequilíbrio e elevação deste, nas contas da previdência social e uma mudança significativa no perfil sócio demográfico do brasileiro, com isso houve necessidades de novas mudanças nas regras recém implantadas. Surgiram, então, as reformas constitucionais e infraconstitucionais que buscaram reforçar a forma de custeio, adequar os benefícios e suas específicas finalidades, equilíbrio com a criação do fator previdenciário, entre outras.

Atualmente a previdência Social está organizada em quatro regimes diferentes para cada segmento de trabalhadores, sendo que cada regime obedece a

uma legislação própria, regendo a relação previdenciária de determinada coletividade. Sendo três de caráter público e um de caráter privado com finalidade complementar:

- Regime Geral de Previdência Social- RGPS (Lei 8.2012/91);
- Regime de Próprio dos Servidores Público-RPPS (Lei 9.717/98).
- Regime de Previdência Social dos Militares das Forças Armadas-RPSM (Lei nº 6.880/80)
- Regime de Previdência Complementar –RPC (LC 109/01)

2.2.2.1 Regime Geral de Previdência Social (RGPS)

O RGPS é administrado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), autarquia Federal, criada pelo Decreto nº99.350/90, vinculada ao Ministério da Previdência Social. É considerado o principal regime previsto na atual constituição, que abrange os trabalhadores gerais, inclusive aqueles regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É caracterizada pelo seu caráter público, contributivo e obrigatório. Somente os segurados filiados que contribuírem terão direito os seguros previdenciários desse regime.

A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei. (BRASIL, 2006, p. 133)

A promulgação da emenda constitucional 20/98 alterou os planos de custeio, benefícios e organização do RGPS. Ficam amparados por esse regime os trabalhadores de empresa privada, servidores comissionados, temporários que não possuem seu próprio regime e empregados públicos.

O RGPS previsto no artigo 201 da Constituição Federal, é regido pela Lei 8212/91 do Plano de Custeio e Seguridade Social, Decreto 3.048/99 que trata do Regulamento da Previdência Social e a Lei 8.213/91 que fala sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social. Este que caracteriza os beneficiários do RGPS.

Os segurados são divididos em duas categorias: (Lei 8.213/91).

- Obrigatórios: Todos que exercem atividades remuneradas, urbana ou rural, com ou sem vínculo empregatício (empregado, empregado doméstico, contribuinte individual, trabalhador avulso e segurado especial).
- Facultativos: Aqueles que desejam ter proteção previdenciária a partir dos 16 anos.

Os benefícios previdenciários descritos na Constituição Federal artigo nº 201 e na Lei 8213/91 são:

- Aposentadoria por Idade;
- Aposentadoria por Invalidez;
- Aposentadoria por tempo de contribuição;
- Aposentadoria especial;
- Auxílio doença;
- Auxílio acidente;
- Auxílio reclusão;
- Pensão por morte.

A Constituição Federal de 1988 no artigo 94 determinou uma gestão democrática e descentralizada de gestão quadripartite, ou seja, participação dos trabalhadores, empregadores, aposentados e do governo nos órgãos colegiados, onde as receitas e contribuições geram fundo para pagamento de benefícios previdenciários.

Já arrecadação das contribuições é realizada pela Receita Federal do Brasil, vinculada ao Ministério da Fazenda.

2.2.2.2 Regime Próprio da Previdência Social (RPPS)

O RPPS é destinado aos servidores públicos de cargo efetivo. Diferente dos demais trabalhadores, esse regime mantém regras próprias e, especifica principalmente no que tange aos critérios para concessão de aposentadoria, pensão e também em relação as características dos titulares e dependentes deste regime. (SPECIE, 2013)

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário,

mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. (BRASIL, 2006, p. 46)

O RPPS foi completamente inserido no processo de reformas da seguridade social, proporcionando um padrão semelhante aos regimes dos demais trabalhadores. A primeira Emenda Constitucional nº 20/88 alterou significativamente o sistema de previdência do funcionalismo público em toda Federação. Criou novas regras, assim como, estabeleceu o equilíbrio financeiro e atuarial para manutenção do sistema próprio de previdência.

Após novas regras constitucionais, no artigo nº 39 buscam-se estruturar um Regime Jurídico Único no âmbito da União, instituindo a competência à União, Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na implantação de regime jurídico único de planos e carreiras. Nesse sentido foi editada a Lei nº 8112/90 instituindo um novo Estatuto dos Servidores Públicos da União, uma vez que esta rege atualmente os servidores públicos civis da União, autarquias e fundações públicas federais.

Nesse novo ordenamento os servidores passam a contar com um ambiente jurídico que alterou substancialmente a organização e a situação dos trabalhadores vinculados ao setor público. (SPECIE, 2013)

A saber, a Instituição estudada insere-se no RPPS e no estatuto dos Servidores Públicos da União, Lei nº 8112/90, onde será mais explanada no sub tópico Aposentadoria no Serviço Público.

2.2.2.3 Regimes de Previdência Social dos Militares das Forças Armadas (RPSM)

Os artigos 142 e 143 da Constituição Federal de 1988 dispõem sobre a destinação e a estruturação das Forças Armadas, remetendo a legislação específica como Estatuto dos Militares, Lei nº 6.880/80, onde regula a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos membros das Forças Armadas.

As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem. (BRASIL, 2006, p. 99 e 100).

Segundo SPECIE (2013) a Emenda Constitucional nº 18/98 alterou o texto constitucional criando tratamento diferenciado para os membros das forças armadas em vários aspectos, acabando com o tratamento original da constituição entre servidores civis e militares. Nesse sentido não são considerados como servidores públicos.

Os militares, ao contrário de outros regimes, não possuem contribuições previdenciárias, pois contribuem para a pensão militar, cuja finalidade é de amparar a família do militar no caso de sua falta, é tido como um dos descontos obrigatórios, conforme consta no artigo 15 da Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960. A Lei nº 6.880/80, dispõe sobre o Estatuto dos Militares, pois eles não são do RPPS, constituindo um Estatuto específico.

2.2.2.4 Regime de Previdência Complementar (RPC)

A Emenda Constitucional nº 20/88 trouxe definitivamente a previdência complementar ao Sistema de Seguridade Social. Suas políticas são elaboradas pelo Ministério da Previdência Social (MPS) e executadas pela Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc). Este Regime é facultativo, organizado de forma autônoma ao RGPS.

No Brasil, o RPC é organizado em dois segmentos: o segmento operado pelas entidades abertas, com acesso individual, e o segmento operado pelas entidades fechadas de Previdência Complementar – EFPCs, também conhecidas como fundos de pensão. Este que opera os Planos de Benefícios destinados aos empregados de empresa ou grupo específico da empresa, denominadas patrocinadoras, bem como aos associados ou membros de associações, entidades de caráter profissional, classista ou setorial, denominados de instituidores. (PREVIDÊNCIA SOCIAL)

A Constituição Federal artigo nº 202 dispõe sobre as características da previdência privada.

O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar. (BRASIL, 2006, p. 134).

Nesse sentido, a lei complementar a que a constituição se refere é Lei Complementar 109/01 que substituiu a Lei nº 6.435/77 que criou a previdência privada. Esta LC que mantém as entidades de previdência aberta e fechada criou ainda, a entidade fechada associativa de caráter profissional, classista ou setorial.

Os RPC passaram a ter importância significativa na esfera econômica, sendo progressivamente instituídos fundos para garantir a complementação dos proventos dos indivíduos sujeitos ao RGPS e RPPS, este após as reformas da previdência social. (SPECIE, 2013).

2.2.3 Políticas Públicas de amparo ao Idoso

A saber, em 1982, em Viena, na Áustria, teve a I Assembleia Mundial sobre o envelhecimento, onde foi proposto a implantação de políticas de envelhecimento. A II Assembleia aconteceu 20 anos mais tarde em Madri, Espanha. O encontro resultou em documentos importantes como a Declaração de Política e o Plano de Ação internacional, e foi um marco no combate à discriminação, à negligência e à violência contra a pessoa idosa. (PONTES, 2016).

No Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento (PAIE, 2002) consta recomendações para adoção de medidas importantes para pessoas de todas idades, inclusive idosos. A exemplo de: participação de idosos em tomadas de decisões, oportunidades de empregos para os idosos que desejam trabalhar, proteção social para os idosos, promoção da saúde e do bem estar, ações para atender e evitar o abuso e mal tratos de idosos, entre outras.

A partir disso, o Brasil passou a incorporar os temas relacionados ao idoso na sua agenda política. Com a redemocratização do país, o envelhecimento possibilitou debates resultando incorporação no texto constitucional que iniciou o avanço para políticas públicas para eles.

Neste sentido, ocorre a aprovação de várias legislações após Constituição Federal de 1988:

- 1989: Portaria Federal de nº 810/89 do Ministério da Saúde, que determina a normatização do funcionamento padronizado de instituições ou estabelecimentos de atendimento ao idoso.
- 1991: aprovação dos Planos de Custeio e de Benefício da Previdência Social, estabelecendo novas regras para a manutenção do valor real dos benefícios.

- 1993: Estatuto do Ministério Público da União e a Lei nº. 8.742/93 – Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS) –, reconhecida como política de seguridade social responsável pela garantia de proteção social à população socialmente mais exposta a riscos.
- 1994: Política Nacional do Idoso, a Lei 8.842/1994.
- 1995: Decreto nº. 1.605, de 25/08/1995, que regulamentou o Fundo Nacional de Assistência Social.
- 1996: Decreto nº. 1.948, de 03/07/1996, que regulamentou a Política Nacional do Idoso e criou o Conselho Nacional do Idoso.
- 2003: Estatuto do Idoso, a Lei 10.741/2003
- 2004: Política Nacional de Assistência Social (PNAS).
- 2005: Sistema Único de Assistência Social (SUAS).
- 2006: Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa e o Pacto pela Saúde, instituído pela Portaria do Ministério da Saúde nº 399/06, que constitui em um conjunto de reformas institucionais do Sistema Único de Saúde (SUS), compartilhado pela União, pelos estados e municípios.

No contexto, referido, o Brasil baseia-se legalmente na Política Nacional do Idoso-PNI de 1994, Lei 8.842/1994 que visa assegurar os direitos da pessoa idosa, fornecendo condições de promover sua autonomia, integração e inclusão na sociedade e no Estatuto do Idoso, Lei 10.741/2003.

A Lei 10.741/2003 instituiu o Conselho Nacional do Idoso e estabeleceu entre as diretrizes: a viabilidade de convívio com o idoso, a implementação e a avaliação das políticas e dos projetos com foco nesse público, a descentralização político-administrativa, a divulgação de informações sobre questões biopsicossociais do envelhecimento; e o apoio a estudos e pesquisas sobre esse tema.

A PNI é operacionalizada de forma descentralizada, articulada com outras políticas direcionadas aos idosos em níveis estadual e municipal, em parceria com a sociedade e foi a primeira lei específica para assegurar os direitos do idoso. Com a vigência da PNI, foram implementadas várias modalidades de atendimento à população idosa, a exemplo: Os Centros de Convivência para os Idosos, a Assistência Domiciliar específica para idosos, etc. (OTTONI, 2012)

O Estatuto do Idoso busca oferecer tratamento integral e de longo prazo, com medidas que visem ao bem-estar dos idosos. Além disso, objetiva também promover igualdade e justiça social para a população idosa mais fragilizada.

Pesquisas mostram a longevidade está alcançando cada vez maior o número de pessoas. Nesse sentido, é importante lembrar que as questões relacionadas ao trabalho e a aposentadoria contribuem para uma vida melhor no processo de envelhecimento. Aposentadoria que pode está embutida nos reflexos sociais desde a concepção do trabalho como castigo, velhice e inatividade do homem.

2.3 A categoria aposentadoria

A aposentadoria é um direito de todo cidadão, brasileiro que contribui para a Previdência Social. É uma renda vitalícia para quem trabalhou por certo período de tempo, ou por quem, por certas limitações no decorrer da vida profissional, antecipou sua aposentadoria e não é pré-requisito de quem faz parte da população da “terceira idade”.

Ela pode ser interpretada como um rompimento instantâneo entre o período organizado e o período improdutivo ou tempo livre. É considerada como a saída da vida laboral e, conseqüentemente, o afastamento da vida profissional, o encerramento de um ciclo, dedicado em sua maior parte ao mundo do trabalho. (QUINT, 2010)

Contudo, aposentar não significa deixar de ter uma atividade. Algumas pessoas preferem não voltar mais ao mercado de trabalho, enquanto outras mudam de profissão, voltam a estudar ou desenvolvem trabalhos filantrópicos. É comum pessoas que sempre tiveram uma vida dedicada ao trabalho e ao se aposentarem, resolver não fazer mais nada. Logo, logo, começam a sentir um enorme vazio e o afastamento dos ex-colegas de trabalho. (RIBEIRO, 2007)

Conforme as expectativas individuais e condições sociais, surgiram novos significados para a aposentadoria. A aposentadoria pode aqui ser definida como início de uma nova etapa, um evento de transição. É um rito de passagem que não deve ser associado ao sentido pejorativo de velhice, e sim, de um momento de redefinição de metas. É uma fase para se ocupar com atividades e perspectivas, e ao mesmo tempo em se relaciona ao descanso, ao repouso, ao lazer, a um maior convívio com a família. (PONTES, 2016)

Aposentar-se vem do verbo latino intransitivo “*pausare*”, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. No dicionário, encontram-se algumas definições, tais como: que obteve aposentadoria, que deixou de trabalhar por falta de saúde ou por ter atingido determinado limite de idade; que não é mais utilizado, que perde a serventia; que está alojado em um aposento. Vasconcelos Filho (2007, apud, PONTES, 2016).

Aposentadoria não está necessariamente ligada à velhice, mas normalmente coincide com essa fase. E com o envelhecimento da população, uma série de consequência surgiu para o mundo do trabalho. Nesse sentido, não apenas o governo deve responsabilizar por isso, mas as organizações devem oferecer aos seus trabalhadores programas de preparação para aposentadoria, bem como os trabalhadores precisam investir no seu bem-estar futuro. (FRANÇA, 2009)

Existem várias formas de aposentadoria, que se enquadram desde o tempo de contribuição até algumas debilidades físicas e mentais. A proposta do referido trabalho abrangerá os servidores públicos do IFTO campus Palmas. O tema a seguir explanará sobre aposentadoria no serviço público.

2.3.1 O Envelhecimento: o caminho para a aposentadoria

A Organização Mundial de Saúde por meio da Resolução 39/125, define “idoso” como as pessoas com 60 anos ou mais para países em desenvolvimento e 65anos e mais para os países desenvolvidos. Essa definição foi estabelecida pela durante a Primeira Assembleia Mundial das Nações Unidas sobre o Envelhecimento da População, relacionando-se com a expectativa de vida ao nascer e com a qualidade de vida que as nações propiciam aos seus cidadãos.

SANTOS (2010), aponta que o idoso é um ser de seu espaço e de seu tempo. É o resultado do seu processo de desenvolvimento, do seu curso de vida. É a expressão das relações e interdependências. Faz parte de uma consciência coletiva, a qual assimila em seu pensar e em seu agir. Descobre suas próprias forças e possibilidades, estabelece a conexão com as forças dos demais, cria suas forças de organização e empenha-se em lutas mais amplas, transformando-as em força social e política.

Já o envelhecimento é um processo que provoca no organismo modificações biológicas, psicológicas e sociais de uma forma mais

evidente. As modificações biológicas são os aparecimentos de rugas, cabelos brancos; as fisiológicas são relacionadas às alterações das funções orgânicas e mental devido os efeitos da idade avançada sobre o organismo e as psicológicas surgem através de diversos fatores que podem conduzir ao engrandecimento ou ao esgotamento do idoso. (OMS, 2005).

A Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), define o envelhecimento, referendado pelo Ministério da Saúde (MS), como:

[...] um processo sequencial, individual, acumulativo, irreversível, universal, não patológico, de deterioração de um organismo maduro, próprio a todos os membros de uma espécie, de maneira que o tempo o torne menos capaz de fazer frente ao estresse do meio-ambiente e, portanto, aumente sua possibilidade de morte. (BRASIL, 2006, p.08)

Como experiência positiva, o envelhecimento precisa ser saudável, ativo e com segurança. A organização Mundial de Saúde (OMS) adotou o termo “envelhecimento ativo” que permite à pessoa idosa boas condições de bem-estar físico e mental, fazendo com que eles participem da sociedade conforme as suas necessidades, desejos e capacidades. Sendo propiciado a eles proteção, segurança e cuidados adequados.

Envelhecimento ativo é o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas. (BRASIL, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2005, p. 09).

Nesse sentido a OMS (2005) não refere apenas a capacidade de estar ativo fisicamente e sim a participação contínua nas questões sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis, pois o envelhecimento ocorre dentro de um contexto que envolve amigos, parentes, vizinhos, colegas de trabalhos, entre outros.

Quanto a velhice, SANTOS (2010) visualiza como a última fase do processo do envelhecer humano, é antes um estado que caracteriza a condição do ser humano idoso, integrado na dimensão corporal da existência.

Na década de 1960 originou o termo “terceira idade” na França, que foi utilizado para descrever a idade na qual a pessoa se aposentava. No Brasil, esse termo faz referência às pessoas com 60 anos ou mais. A universalização do direito à aposentadoria garantiu que essa etapa da vida fosse amparada pela inatividade remunerada. (OTTONI, 2012)

OTTONI (2012) acrescenta que existe ainda uma nova denominação para os idosos muito idosos; são os supercentenários, ou seja, aquelas pessoas que, comprovadamente, tenham vivido 110 anos ou mais. Nas décadas passadas foi difícil de encontrar documentos que comprovassem verdadeiramente a idade dessas pessoas, porém, ao final de 2005, já havia um bom número de pessoas comprovadas com mais de 115 anos, pois, antigamente, acreditou-se que o ser humano não superaria essas idades.

E, graças a melhoria na qualidade de vida que uma nova maneira de pensar sobre o referido tema está surgindo. Os idosos estão se reunindo, organizando em movimentos que avançam e discutindo politicamente os seus direitos.

2.3.2 Aposentadoria no Serviço Público

Conforme a disposição constitucional atual, servidores públicos são todos aqueles que mantêm algum vínculo empregatício com a União, Estados, Distrito Federal, Municípios e respectivas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista. Antes a distinção dentro da Carta Magna 1988 recebia a denominação funcionário público para identificar os titulares de cargo na Administração direta e ocupantes de cargos nas autarquias. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 esse termo foi abandonado passando a ter uma designação mais ampla de servidor público. (PONTES, 2016)

O sistema de aposentadoria no serviço público é muito complexo, a contagem e os cálculos e plano de carreira dependem da regra estatutária relacionada à Emenda Constitucional a que este pertence.

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e planos de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas. (BRASIL, 2006, p. 45).

Historicamente, a primeira constituição no Brasil a aparar os funcionários públicos com proteção previdenciária foi a Constituição Federal de 1891, no artigo nº 75, que por vez tratava apenas sobre a aposentadoria por invalidez. Após o primeiro passo a proteção ao funcionário público foi conquistando seu espaço. Nas décadas

de 1920 e 1930 várias categorias de funcionários públicos estavam cobertas por instituições de previdência, organizadas inclusive em alguns Estados e Municípios.

A Constituição Federal de 1934, no artigo nº 170, passou a prever também a aposentadoria compulsória por idade aos funcionários públicos quando atingirem aos 68 anos de idade. O primeiro Estatuto dos Funcionários Cíveis da União nasceu com o Decreto-lei nº 1.713/1939. Este abrangia as aposentadorias acima, inclusive aposentadoria por motivação política e a aposentadoria por tempo de serviço (BRASIL,2009).

As transformações vieram ocorrendo ao longo do tempo, sempre criando novas leis, novos estatutos e com mais detalhando os critérios de concessão de aposentadorias, porém sem falar a sua forma de custeio.

Segundo NOGUEIRA (2012) a aposentadoria no serviço público evoluiu em três períodos diferentes no Brasil.

Antes à Constituição de 1988, destinavam-se apenas a uma determinada parcela dos servidores, para os quais a mera passagem para a inatividade assegurava a aposentadoria, concedida como uma extensão da relação de trabalho estatutária, e não existiam quaisquer regras destinadas a assegurar o equilíbrio entre as receitas e as despesas.

Iniciado com a Constituição de 1988, cujo texto original não trouxe grandes inovações normativas em relação ao período anterior, porém acabou por incentivar uma rápida expansão dos regimes próprios de previdência, tanto em relação ao universo de servidores abrangidos como pela sua criação por um grande número de Municípios.

O terceiro período se desenvolve a partir da reforma de 1998, com a criação de um novo marco institucional, tendo por princípios básicos a exigência do caráter contributivo e do equilíbrio financeiro e atuarial.

A Constituição Federal de 1988 também foi um marco de evolução de proteção previdenciária para os servidores públicos. A Lei nº 9.717/88 que estabeleceu as normas 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.

Os regimes próprios de previdência social foram organizados, baseados em normas gerais de contabilidade e atuária, de modo a garantir o seu equilíbrio financeiro a atuarial, observados os critérios constantes na lei. No artigo nº 40

estabeleceram as normas específicas para os servidores públicos, os benefícios previdenciários, os princípios e critérios básicos do RPSP. (QUINT, 2010).

Nesse sentido, servidores em geral adquiriram o direito à aposentadoria após 35 anos de serviço, se homem, e 30 anos, se mulher, independentemente da idade que possuíam à época. A aposentadoria proporcional ao tempo de contribuição era adquirida com no mínimo 25 anos de contribuição se mulher e aos 30 anos de contribuição se homem. A Constituição Federal de 1988 assegurava aos aposentados e pensionistas por qualquer uma das regras a paridade plena com os servidores públicos em atividade. Assim, os reajustes concedidos aos servidores ativos eram aplicáveis aos inativos, bem como quaisquer outros benefícios. (PONTES, 2016).

Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 20/1998 as dificuldades para o servidor adquirir a aposentadoria se tornaram evidentes. Essa emenda promoveu a reforma da previdência social do serviço público que estabeleceu regras para o funcionamento da previdência pública, fundamentada principalmente na idade do servidor e no tempo de contribuição.

As normas dessa emenda era para que os servidores públicos deveriam ter 35 anos de contribuição e 60 anos de idade se homem e, 30 anos de contribuição previdenciária e 55 anos se mulher para conquistarem a paridade plena. A Emenda nº 20 manteve a aposentadoria proporcional com o desconto máximo de cinco anos no tempo de contribuição, assim como a paridade plena entre servidores públicos ativos e inativos, nestas duas modalidades de aposentadoria, além das instituídas por invalidez e nas pensões derivadas. (PONTES, 2016).

A Emenda Constitucional passou a prever a garantia de um regime de previdência próprio (RPPS), limitando o amparo aos titulares de cargo efetivo. Os servidores ocupantes exclusivamente de cargo em comissão, cargos temporários ou de emprego público foram vinculados, expressamente, ao RGPS. (BRASIL, 2009).

Após 5 anos, foi promulgada em 2003 a Emenda Constitucional nº 41 que retirou a paridade entre os servidores ativos e aposentados no reajuste dos benefícios, instituiu uma nova regra de cálculo dos proventos, a aposentadoria proporcional foi extinta e foram criadas novas regras de transição, além de estender a contribuição previdenciária aos inativos com ganhos superiores ao teto pago pelo Regime Geral da Previdência Social.

Com essa emenda foi fixado um teto para a aposentadoria, a descontar parte dos proventos dos aposentados a título de contribuição previdenciária, diminuiu

as possibilidades de aposentadoria integral com paridade e isonomia entre ativos e inativos, definiu um redutor no valor dos proventos para os servidores que se aposentassem antes da idade mínima fixada na EC nº 20/98, 60 anos homem, 55 anos mulher, 55 anos professor e 50 anos professora. (PONTES, 2016).

Em 2005 a Emenda Constitucional Nº 47 criou uma nova regra de transição para servidores que tenham ingressado no serviço público até 16/12/1998, resguardando a paridade e o cálculo dos proventos legais e outras mudanças surgiram com a PEC dessa emenda, como: a manutenção de paridade para os servidores que se aposentarem de acordo com o art. 6º da EC Nº 39 e a concessão de novos requisitos para aposentadoria aos servidores que ingressaram no serviço público até 16 de dezembro de 1998. (QUINT, 2010).

A Constituição Federal de 1988 disciplinou os serviços públicos e distribuiu entre os entes da Federação a competência sobre estes serviços. Ela estabelece normas específicas para a concessão de aposentadoria aos servidores públicos, que por sua vez é diferente de trabalhadores de iniciativa privada que precisa limitar ao teto previdenciário, e no serviço público oferece aposentadoria integral independente do piso salarial do servidor, exceto benefícios e gratificações que na atividade se incorpora ao salário no período de atividade e perderão ao se aposentar. (PONTES, 2016).

Percebe-se que aposentadoria no serviço público sofreu modificações ao longo do tempo com as chamadas Emendas Constitucionais.

De acordo com o artigo nº 40 da Constituição Federal de 1988, a aposentadoria se divide em 4 tipos: aposentadoria por tempo de contribuição, por idade, aposentadoria por invalidez e aposentadoria compulsória. Como regra geral, 60 anos de idade e 35 de contribuição para homens e 55 anos e 30 de contribuição para mulher. O servidor poderá aposentar com proventos integrais ou proporcionais para aposentadoria por tempo de contribuição e idade.

As regras especiais para os professores para estes mesmos benefícios são: 05 anos no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, homem 53 anos de idade e 35 anos de contribuição e mulher 48 anos de idade e 30 anos de contribuição. Na aposentadoria compulsória, o servidor será obrigado a se aposentar aos 70 anos de idade, proporcional ao tempo de serviço, e para aposentadoria por invalidez, precisa ser comprovada a incapacidade através de laudo médico-pericial junto ao Instituto Nacional da Seguridade Social – INSS.

Aposentadoria é um momento esperado pela maioria dos trabalhadores. Inspira em curtir seu tempo livre com atividade de lazer, descansar, viajar, cuidar mais da saúde etc. No entanto, isso não se concretiza para diversos aposentados, justamente pela falta de preparação para viver esse momento.

Porque aposentadoria pode ser visto como momento difícil, tendo em vista que se interrompe um fluxo de atividades, de dedicação ao trabalho, de convívio com os colegas, estando relacionado também às perdas salariais. Momento de vivenciar um paradoxo: de um lado a sensação de dever cumprido, por méritos próprios e do outro a hipótese de ter sido descartado pelo tempo. (PONTES, 2016).

Para melhor entender este processo, programas de políticas públicas estão sendo trabalhadas para preparar o servidor para a aposentadoria como os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA).

2.3.3 Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA)

Nos diversos países onde se desenvolvem os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA's), vários são os modelos adotados, porém parece existir uma determinada tendência em seguir-se o padrão norte-americano, adotado desde 1950. Os modelos consistem na realização de cursos, nos quais são discutidas questões tidas como de interesse para pessoas que estão prestes a aposentarem-se (finanças, saúde, mercado de trabalho etc.) (NOVO E FOLHA, 2010)

Os PPA's surgiram nos Estados Unidos na década de 1950 com intuito de construir uma política social dirigida aos trabalhadores na fase de desvinculação do processo produtivo. Já no Brasil, teve início no final da década de 1980.

Algumas empresas e organizações criaram seu próprio PPA, preocupados com a qualidade de vida e compreendendo as expectativas e ansiedade pelos quais seus funcionários enfrentam no período de pré aposentadoria. NOVO E FOLHA (2010) ressalta que ao assumir essa responsabilidade, a empresa está fazendo duplo investimento. O primeiro, sobre os aposentados que se sentirão mais valorizados e o segundo sobre os demais funcionários que observam o cuidado e o respeito que a instituição tem pelas pessoas.

Pelo governo, o PPA teve sua importância reconhecida pela Lei nº 8842/94 que refere a Política Nacional do Idoso, o artigo 10 ressalta a competência dos órgãos e entidades públicas na área do trabalho e previdência em "criar e estimular a

manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento”.

A Lei nº 10.741/03 do Estatuto do idoso, inciso II do artigo 28, estabelece que o Poder Público criará e estimulará programas de profissionalização especializada para os idosos. Contudo deverá também apoiar-lo na preparação dos trabalhadores para a aposentadoria sobretudo, no estímulo das empresas privadas na admissão de idosos ao trabalho. (FRANÇA, 2009)

A finalidade do PPA é apoiar os trabalhadores na decisão e na busca de uma aposentadoria ativa, baseada na escolha do estilo de vida, na harmonia dos relacionamentos, na educação, no desenvolvimento pessoal e mesmo na retomada a um trabalho igual ou diferente, se assim eles desejarem. (FRANÇA, 2009, p. 340).

Na sociedade capitalista atual, os aposentados, muitas vezes, tendem a se sentirem inútil, velho ou incapaz. O pré aposentado inevitavelmente enfrenta os impactos físicos, psicológicos ou sociais que contribuem para a incerteza e a insegurança.

Nesse sentido vale acrescentar que o PPA pode evitar endividamento dos aposentados por um mau planejamento financeiro, evitar transtornos de ansiedade ou depressão, tudo isso por não está preparado para viver essa fase. Preparar para aposentadoria, consiste em planejamento, prevenir ou evitar consequências negativas futuras.

CALDAS (2009) comenta que nada dá maior frustração ao ser humano do que a falta de objetivo para viver. E quanto mais transcendente seja, maior satisfação pessoal obterá, mesmo que não possa alcançá-lo totalmente.

Preparar-se para a aposentadoria consiste em agir tendo no horizonte a representação dos fatos futuros, consequências previsíveis e adaptações que devem ser feitas para que estes fatos tornem-se uma experiência positiva ou o menos negativa possível. Esta preparação envolve a definição e o desenvolvimento de um projeto de vida. (CALDAS, 2009, p. 16).

Nos últimos anos, a preocupação com a população envelhecida, implicaram estudos relacionados aos cuidados direcionados a eles procurando abranger diversas áreas que as vinculam. Assim, como os órgãos públicos vem buscando implantar normatizações estabelecidas na Política de Atenção à Saúde e Segurança do Servidor Público Federal (PASS).

Muitas empresas e órgãos públicos já possui o pleno funcionamento do PPA. A exemplo, cita-se, a Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, onde o PPA intitulado Programa de Capacitação Aposentação, insere nas atividades de capacitação dos servidores docentes e técnico-administrativo. Assim como a Caixa Econômica Federal oferecem apoio financeiro aos participantes de seu “Apoio a Aposentadoria”, que lhes é entregue na ocasião da aposentadoria, como forma de incentivo à participação no programa. (PONTES, 2016).

Independente da instituição, seja pública ou privada, o PPA não pode ser pensado apenas por quem está perto de se aposentar, mas por todos que já começaram a sua vida laboral. Nesse sentido a aposentadoria não será vista apenas como o fim do trabalho, mas sim o início de uma nova etapa da vida com novos rumos e novos horizontes.

2.4 Qualidade de vida no Trabalho (QVT)

Qualidade de vida no trabalho se deu origem em 1950, mas tomou impulso na década de 60 quando os empresários, líderes sindicais e governantes tomaram iniciativas na busca de melhores formas de organizar o trabalho e o bem estar dos trabalhadores. (MORETTI, 2012).

Os filósofos como Maslow e Herzebeg, entre outros estudiosos da mente humana, ajudaram com motivação aos trabalhadores. Tanto que Maslow criou a sua teoria composta por 5 necessidades fundamentais do homem:

- Necessidade de auto realização (cada pessoa realizar seu próprio potencial)
- Necessidade de Status e Estima (autoconfiança)
- Necessidades Sociais (afeto, participação e aceitação)
- Necessidade de Segurança (Busca de proteção)

FRANÇA (1997) afirma que o QVT é um conjunto de ações que envolvem melhorias e inovações no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida acontece a partir do momento que a empresa e as pessoas são vistas como um todo.

Já segundo FERREIRA (2011), a QVT pode ser visto em duas perspectivas. Nas organizações é um preceito de gestão organizacional com normas e diretrizes que visam a promoção do bem estar coletivo e individual,

desenvolvimento pessoal e o exercício da cidadania nos ambientes de trabalho. Sob a visão dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais e indica o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Considera-se o trabalho com fator importante na vida do homem, contudo, não basta apenas trabalhar sem sentir motivação e satisfação, pois isso poderá gerar sentimento de angústia e sofrimento. O QVT é um instrumento com capacidade de cada vez mais atrair a motivação, auto estima e bem-estar para a vida dos trabalhadores.

O QVT vem sendo desenvolvido nas organizações que buscam maior competitividade no mundo globalizado. Numa perspectiva assistencialista o QVT na visão dos trabalhadores, pode ser definido quanto a sua satisfação de bem estar aos trabalhos e as formas de trabalho que afeta a sua saúde mental.

O QVT apresenta de forma de programas propostos de atividade paliativas com natureza compensatória para o desgaste do trabalho. Atividades como ioga, ginásticas laboral, são exemplos de atividades com suposto objetivo de equilibrar o aspecto físico e mental do trabalhador. (PALAZZO, 2016).

Em 2004 a partir d Decreto 7.602/2004 foi criado a Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador (PNSST) que objetiva a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho. Essa política orienta ações para o conjunto mais amplo de trabalhadores.

A saúde dos trabalhadores é condicionada por fatores sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais relacionados ao perfil de produção e consumo, além de fatores de risco de natureza físicos, químicos, biológicos, mecânicos e ergonômicos presentes nos processos de trabalho particulares. (BRASIL, 2004, s/p).

O PNSST define uma série de fatores que afeta a saúde do trabalhador, que não sendo trabalhado forma de prevenção, podendo afetar a saúde, a produção e acarretar gastos para a instituição.

Já no setor público federal, foi lançado a Política de Assistência à Saúde do Servidor (PASS) que visa à redução dos acidentes e doenças relacionadas ao

trabalho. Organizada sob a forma de um Sistema de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) criado a partir do Decreto nº 6.833 de 2009, que engloba assistência, perícia, promoção e vigilância a saúde. As novas formas de gestão do Estado passam a se preocupar mais com a saúde de seus servidores. Tendo em vista que só depois da constituição do PASS que surgiu ferramentas normativas para um sistema integrado que garantisse a saúde do servidor federal.

A portaria 03/2010 instituiu a Norma Operacional de Saúde do Servidor (NOSS). Essa norma prevê a criação da QVT com ações voltadas a educação em saúde, prevenção de riscos, agravos e danos à saúde do servidor. Em 2013 o governo definiu as diretrizes de implantação do QVT, no mesmo ano foi lançado o QVT no IFTO campus Palmas.

Estudos comprovam a relevância do trabalho para o homem, mas para que seja algo prazeroso, a saúde deve ser inserida no contexto do trabalho. Acrescenta ainda que a ausência de saúde acarreta gastos para os órgãos públicos, pelo fato do servidor se ausentar do trabalho por motivo de doença. Nesse sentido, é importante a efetivação das ações das políticas, como exemplo PNSST, a PASS e o SIASS que são destinadas a atender a demanda da saúde dos servidores.

Neste contexto, diversos marcos legais foram fundamentais para o servidor adquirir o direito constitucionalmente de se aposentar. No entanto, não basta apenas ações para saúde do servidor, se o caminho percorrido será gozar desse direito. Nesse caso, é também importante a efetivação de programas voltados para preparação do servidor que está prestes a viver essa nova etapa da vida.

2.5 Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Tocantins (IFTO)

A história do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia, no Brasil começou em 1909. No seu início foi considerado instrumento de política voltada para as classes pobres. Foi na gestão do presidente da república Nilo Peçanha que criou 19 escolas de Aprendizes e Artífices em diferentes unidades da federação, sendo essas, as precursoras das escolas técnicas estaduais e federais. Que se deu como importante estrutura para que todas as pessoas tivessem acesso.

As escolas técnicas federais foram criadas no governo de Juscelino Kubitschek no ano de 1959. E, na década de 1980, com o desenvolvimento de novas tecnologias, agregadas a produção e prestação de serviço, a Instituição de educação

profissional, que desde o seu início esteve sempre relacionado com ações de políticas para educação, buscou diversificar programas e cursos para elevar os níveis de qualidade.

No ano de 2008 foi implantada a lei n. 11.892, que criou no Brasil 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, formados pela união dos Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas Agrotécnicas e Escolas Técnicas vinculadas a universidades.

Nos Institutos Federais são oferecidos cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio, concomitantes e subsequentes, PROEJA, cursos superiores de tecnologia, licenciaturas, pós-graduação em nível de especialização e cursos Técnicos na modalidade EaD a depender de cada localidade. É o novo modelo de educação profissional, importante para a política de desenvolvimento socioeconômica do nosso país.

No Tocantins, o Decreto nº 91.673/85 criou a Escola Agrotécnica Federal de Araguatins que foi inaugurada em 23 de março de 1988 com objetivo de oferecer 1º e 2º graus profissionalizantes com habilitação em Agropecuária, Agricultura e Economia doméstica.

Já a Escola Técnica Federal (ETF) de Palmas foi inaugurada em 4 de abril de 2003, mas a sua história iniciou em 1989 por meio de um projeto idealizador do Governador Siqueira Campos e uma equipe de professores da antiga Escola Técnica Federal de Goiás.

Em 1991 por meio da Lei nº 310/91 teve a doação do terreno área para construção da unidade. Em 18 de abril de 1993, o prefeito de Palmas, Eduardo Siqueira Campos, lançou a pedra fundamental da construção. Em 30 de junho desse mesmo ano, através da Lei nº 8.670/93, o então presidente da República, Itamar Franco, efetivou a criação da unidade que se tornou Autarquia Federal em 21 de dezembro de 1998 por meio do decreto nº 2980 do Ministério da Educação (MEC).

Logo quando foi inaugurada a ETF em Palmas, os primeiros servidores da unidade tomaram posse, sendo 44 docentes e 12 técnicos administrativos. Nesse mesmo ano teve o primeiro processo seletivo para três cursos técnicos que a instituição oferecia: Edificações, Eletrônica e Informática. Em 2004 mais 6 novos cursos técnicos foram oferecidos, além dos três já existentes: Eletrônica, Agrimensura, Gestão em Agronegócio, Turismo e Hospitalidade, Secretariado e Saneamento Ambiental.

Em janeiro de 2005 iniciou a oferta de ensino e curso de Ensino Profissional integrado ao Ensino Médio, com 4 turmas nos cursos técnicos de: Eletrônica, Edificações, Eletrotécnica e Informática. Em dezembro de 2005, a instituição teve seus 4 primeiros Cursos Superiores de Tecnologia (CST): Construção de Edifícios, Gestão Pública, Sistemas Elétricos e Sistemas para Internet. Todos aprovados pelo Ministério da educação. Nesse mesmo ano foi implementado o Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (Proeja).

A Lei nº 11.892/2008 de 29 de dezembro de 2008, instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia, equiparando as Universidades Federais. Através dessa lei criou-se o Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Tocantins (IFTO), que foi o resultado da junção da ETF e Escola Agrotécnica Federal de Araguatins (Eafa). Atualmente o IFTO possui oito campi e três campi avançados em pleno funcionamento, além de dezesseis polos de educação a distância.

O IFTO forma profissionais que atendem metas de desenvolvimento do país e demandas da sociedade. A integração e o desenvolvimento entre ensino, pesquisa e programas de extensão proporcionam desenvolvimento educacional, científico, tecnológico e cultural do Estado.

Atualmente o campus Palmas registra em seu quadro de servidores 217 docentes e 108 técnicos administrativos e oferece os cursos técnicos subsequente em Agrimensura, Edificações, Eletrônica, Mecatrônica, Controle Ambiental, Informática, Segurança do Trabalho, Secretariado e Automação Industrial; cursos técnicos integrado ao Ensino Médio em Agrimensura, Agronegócio, Eletrônica, Mecatrônica, Informática, Administração e Eventos; os CST em Agronegócio, Sistemas Elétricos, Gestão Pública, Sistemas para Internet, Gestão e Turismo e Construção de Edifícios; os cursos superiores de Licenciatura em Física, Matemática, Letras e Educação Física; o curso superior em Bacharelado em Engenharia Civil e Engenharia Elétrica; os cursos médios na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos em Atendimento, e Manutenção e Operação de Microcomputadores; e o curso de Pós Graduação em Telemática.

Ainda oferece cursos técnicos da Modalidade de Ensino à Distância em 15 cidades do Tocantins, Polos EaD: Agroecologia, Administração, Secretariado,

Informática, Manutenção e Suporte para Informática, Marketing, Controle Ambiental e Segurança do Trabalho.

2.5.1 Programa Preparação para a Aposentadoria do IFTO

O Programa de Preparação de Aposentadoria (PPA) no IFTO integra o Programa Qualidade de Vida (PQV) dos servidores. Este programa foi implantado como projeto-piloto no IFTO - campus Araguatins, intitulado Programa de Preparação para o Amanhã.

O programa tem como objetivo facilitar o planejamento para a aposentadoria entre os servidores públicos de todos os *Campi* do IFTO, a partir de uma abordagem multidisciplinar, contribuindo para que esses servidores reflitam e ampliem sua percepção de futuro na inatividade.

O lançamento do PPA aconteceu no IFTO – campus Araguatins, no dia 17 de Junho de 2013, com a presença dos servidores do *Campus*, representantes de outros *Campi*, da comunidade, das autoridades araguatinsenses e dos servidores aposentados.

A principal meta do PPA é o desenvolvimento de ações de valorização e bem-estar dos servidores do IFTO. Essa política de valorização e qualidade inclui os servidores que estão na ativa sem, contudo, deixar de reconhecer a contribuição dos colaboradores de toda uma vida, aqueles servidores que hoje se encontram próximos ao período de aposentadoria. (PONTES, 2016)

Neste contexto, o programa é formado por uma equipe multidisciplinar e prevê os seguintes eixos:

- Eixo I - Servidores de uma maneira em geral: planejamento de carreira, conscientização acerca da aposentadoria, ressignificação sobre o papel do servidor público;
- Eixo II - Servidores que já se aposentaram: homenagem, manutenção do vínculo emocional com a instituição, convites para participação em eventos institucionais;
- Eixo III – Servidores pré-aposentados: servidores de 1 a 2 anos para entrar na inatividade: planejamento de oficinas, palestras, vivências, dentre outras atividades relacionadas ao tema.

O Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) por meio de suas atividades socioeducativas trabalhou as questões pertinentes aos temas aposentadoria: pré e pós aposentadoria de forma multiprofissional, abrangendo, saúde, assistência social, educação e outras de forma transversal, em consonância com as políticas públicas: Política Nacional do Idoso (PNI), Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) e Estatuto do Idoso. (PONTES, 2016)

O PPA do IFTO foi apresentado em nível nacional, durante o III Congresso Brasileiro de Orientação para Aposentadoria, realizado em Florianópolis, entre os dias 24 e 27 de setembro de 2014. O evento foi promovido pelo Instituto Zanelli – Saúde e Produtividade, em parceria com 34 organizações públicas e privadas, e teve como objetivo desenvolver profissionais para a crescente demanda de orientação ou preparação para aposentadoria, nos diversos setores das atividades de trabalho no Brasil.

No campus Palmas o Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) foi implantado na abertura da I semana do servidor do campus Palmas, no dia 24 de outubro de 2016, com o objetivo de proporcionar aos servidores projetos e ações que promovam um melhor planejamento da aposentadoria, não apenas na sua fase final, mas durante todo o trabalho na instituição. Na ocasião foi divulgado o programa, seus objetivos e realizou-se uma homenagem aos que foram aposentados no atual campus.

A gestão do PPA no campus Palmas é realizada pela Coordenação e Comissão do Programa Qualidade de Vida em consonância com o Recursos humanos.

O campus Palmas possui atualmente 348 servidores, sendo 108 Técnicos Administrativos e 240 professores. Do ano de 2015 até o ano de 2016 aposentaram-se 4 servidores e a previsão em via de aposentadoria para o ano de 2017 no mesmo campus, serão de 4 pessoas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esse tópico visa explicar os procedimentos metodológicos, que foram utilizados para a elaboração desse trabalho, delimitando o tipo de pesquisa aplicado, as formas de investigação do objeto, a fim de tornar possível a compreensão de estudo e também responder o problema de pesquisa.

A preocupação com políticas públicas deu origem ao surgimento da análise de políticas, acentuou-se no início da década de 1960 em duas áreas de interesse. Ham; Hill (1993, apud, COSTA e DAGNINO, 2013)

Devido às dificuldades que os formuladores passavam de política frente a complexidade cada vez maior dos problemas com que se deparavam, fato que os levou a buscar ajuda para a construção de alternativas e propostas para a soluções.

A atenção de pesquisadores acadêmicos que passaram a trabalhar com questões relacionadas às políticas públicas e procurou construir e aplicar conhecimentos a resolução de problemas concretos do setor público.

Análise de políticas como área de pesquisa acadêmica, foca na análise governamental, não enfatiza com propriedade a questão dos valores intrínseca a análise da política. (COSTA e DAGNINO, 2013).

Nesta pesquisa, foi possível identificar situações vivenciadas pelos servidores do IFTO- Campus Palmas. Através de uma pesquisa social, que segundo GIL (2008), pode ser definida como o processo que, utilizando a metodologia científica, permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social.

Para tanto, A pesquisa compreendeu os servidores efetivos do campus Palmas que tem no quadro 348 servidores, sendo 108 técnicos administrativos e 240 professores.

A coleta de dados foi realizada através de aplicação do questionário com os servidores do campus e devido ao considerável número de entrevistados e para que se consiga um maior número de respostas da pesquisa, questionário foi encaminhado por meio eletrônico.

Os questionários foram disponibilizados na plataforma do Google Docs e enviado via e-mail institucional a todos servidores integrantes da pesquisa, os quais foram indagados, com 14 perguntas abertas e fechadas.

Quadro 1 - A relação dos objetivos com o questionário

Objetivos específicos	Questionário
Entender quais são os reflexos de um programa de aposentadoria numa Instituição Pública.	A quantos anos exerce a função de servidor público? O que significa aposentadoria para você? Nos últimos anos tem crescido o número de organizações voltadas à preocupação com o processo de aposentadoria dos seus empregados. Na sua opinião qual é a relevância do PPA numa instituição pública? Você acredita que um programa de aposentadoria poderá ajudar o servidor na preparação da aposentadoria em quais aspectos: Marque 3 alternativas que você considera mais importante.
Buscar a percepção dos servidores ativos sobre a necessidade do PPA.	Conhece o Programa de Preparação para Aposentadoria do IFTO campus Palmas – PPA/Palmas Em que área de sua vida você acredita que haverá maior mudança após a aposentadoria? Você participaria do Programa de Preparação para Aposentadoria do Campus Palmas/IFTO?
Propor ações para PPA através das observações dos servidores.	No seu ver qual seria o instrumento recomendado para aplicação das ações do PPA/Palmas? Marque 3 alternativas que você considera mais importante. Além das ações relacionadas acima qual ação você entende como necessária para ser contemplada pelo PPA do Campus Palmas/IFTO?

Fonte: Autora (2017)

Para Facas (2013, apud, FREITAS, 2015), com a aplicação do questionário eletrônico tem-se algumas vantagens como: a agilidade na tabulação dos resultados e a facilidade de utilizar maiores amostras, além disso, o questionário eletrônico possibilita sensível aumento na velocidade de apuração dos dados coletados, visto que pode ser programado de modo que a tabulação dos dados seja automática.

No sentido de buscar entender o reflexo do PPA nas instituições públicas, assim como a percepção dos servidores ativos sobre a necessidade do PPA no IFTO, precisamente no campus Palmas, registrando as observações e sugerindo ações para

o PPA desde campus primeiramente foi realizado um teste piloto, encaminhado para 10 servidores para verificar a presença de dúvidas, entendimento das questões e se necessário fazer as devidas correções antes da aplicação. Esta ação teve como principal objetivo testar a viabilidade do instrumento de coleta de dados. Com isso, algumas perguntas foram modificadas para o melhor entendimento do entrevistado e o seu preenchimento.

As perguntas do questionário foram divididas em três partes. Primeiramente com o propósito de obter o perfil do servidor, conteve as seguintes perguntas: sexo, idade, escolaridade, cargo, tempo de trabalho na instituição e por fim, tempo de trabalho no setor público.

Em seguida o questionário contemplou duas (2) perguntas fechadas sobre o significado da aposentadoria e mudanças ao obtê-la.

E por último as perguntas relacionadas ao PPA IFTO campus Palmas. Foram indagados com perguntas fechadas sobre o conhecimento do PPA, sua relevância para uma instituição pública, contribuição para o servidor, recomendações de instrumentos para aplicações das ações do PPA, sendo uma pergunta aberta sobre ações necessárias para o PPA neste campus, e por fim, um convite para participação do programa.

Em relação à sua natureza, a presente pesquisa foi classificada como aplicada. Segundo GIL (2008), a pesquisa aplicada tem como característica fundamental produzir conhecimento para uma aplicação imediata em uma realidade específica, utilização e consequências práticas dos conhecimentos.

Assim, quanto à abordagem, é uma pesquisa qualitativa, quanto ao objetivo, descritiva. Segundo (MINAYO, 1994) a pesquisa qualitativa responde as questões particulares, se preocupando com a realidade que não pode ser quantificada. Trabalha com um universo de significados, crenças e valores e que não podem ser reduzidos a operacionalização de variáveis.

A pesquisa do tipo descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada ou fenômeno. Nestas pesquisas destacam-se aquelas que têm por objetivos estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, renda, estado de saúde físico, mental, entre outras. (GIL, 2008).

Para construção dos resultados com os dados obtidos, foi realizado análise de conteúdo. Que para BARDIN (2011), análise de conteúdo é um conjunto de técnica

de análise das comunicações, que procura conhecer aquilo que está por trás das palavras sobre as quais se debruça. Essa técnica prevê três fases fundamentais, pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados: a inferência e a interpretação.

- Pré análise: Pode ser identificada com fase de organização. Nesta fase são estabelecidos esquemas de trabalhos, com procedimentos bem definidos, embora flexíveis. Segundo BARDIN (2011) um primeiro contato com os documentos que serão submetidos à análise, a escolha deles, a formulação das hipóteses e objetivos, a elaboração dos indicadores que orientarão a interpretação e a preparação formal do material.

- Exploração do material: Nesta fase são escolhidas as unidades de codificação, enumeração, e a escolha de categorias, classificação e agregação.

- Tratamento dos resultados: É um instrumento de indução (roteiro de entrevistas) para se investigarem as causas (variáveis inferidas) a partir dos efeitos (variáveis de inferência ou indicadores, referências) (BARDIN 2011).

A pesquisa foi realizada no período do dia 27 de abril à 10 de maio de 2017. Contudo devido à quantidade de servidores que encontrava-se afastado por diversos motivos como: capacitação, atestados e licenças houve dificuldades em atingir um número maior de respostas.

Mesmo utilizando um instrumento que pode atingir os servidores em tempo e espaço diferenciados foi necessário realizar a pesquisa de forma presencial. E ainda, para que obtivesse um número maior de respondentes a pesquisadora visitou todos os setores da instituição em horários e dias diferenciados no sentido de lembrar ou relembrar os servidores sobre a pesquisa que foi enviada por via e-mail institucional.

Desse modo, a pesquisa atingiu 33.9% dos servidores efetivos do IFTO campus Palmas na qual 116 servidores respondeu o questionário, conforme ilustrado no quadro 1.

Quadro 2 - Quantidade de servidores que responderam o questionário

Servidores	Técnicos Administrativos	Docentes
Total 348 (100%)	108	240
Responderam 116 (33,9%)	(53) 46%	(63) 54%

FONTE: Autora (2017)

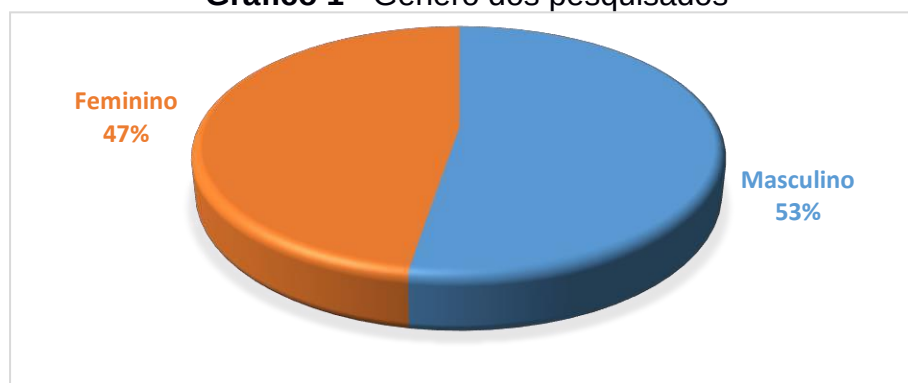
4 RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Este trabalho teve como objetivo conhecer a execução do PPA do IFTO no campus Palmas e descrever as contribuições ele traz para o servidor. Assim sendo, foi necessário a análise da implementação do programa junto aos servidores efetivos do Campus.

A pesquisa compreendeu, então, 116 participantes que correspondeu 33,7% dos servidores.

Para entender melhor o perfil dos servidores foi necessário buscar a idade, sexo, escolaridade e tempo de serviço público. Neste sentido observa-se que 53% dos participantes são do sexo masculino e que tem idade entre 31 e 50 anos (68%) conforme gráfico 1 e 2.

Gráfico 1 - Gênero dos pesquisados



Fonte: Autora (2017)

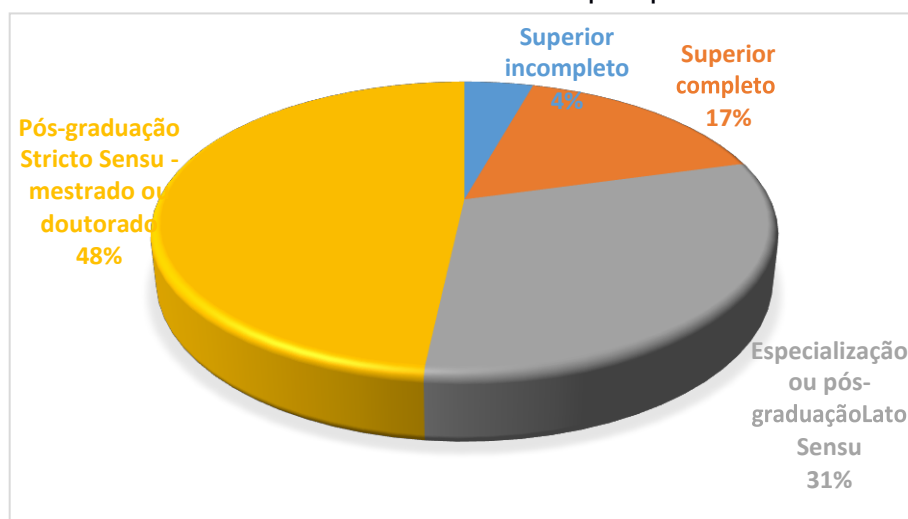
Gráfico 2 - Idade dos pesquisados



Fonte: Autora (2017)

No gráfico 3, revela que a maioria dos participantes (79%), possuem especialização, pós graduação *Latu Sensu* ou mestrado ou doutorado, 17% ensino superior completo e 4% ensino superior incompleto. O que pode ser muito relevante para Instituição devido 46% dos entrevistados serem técnicos administrativos.

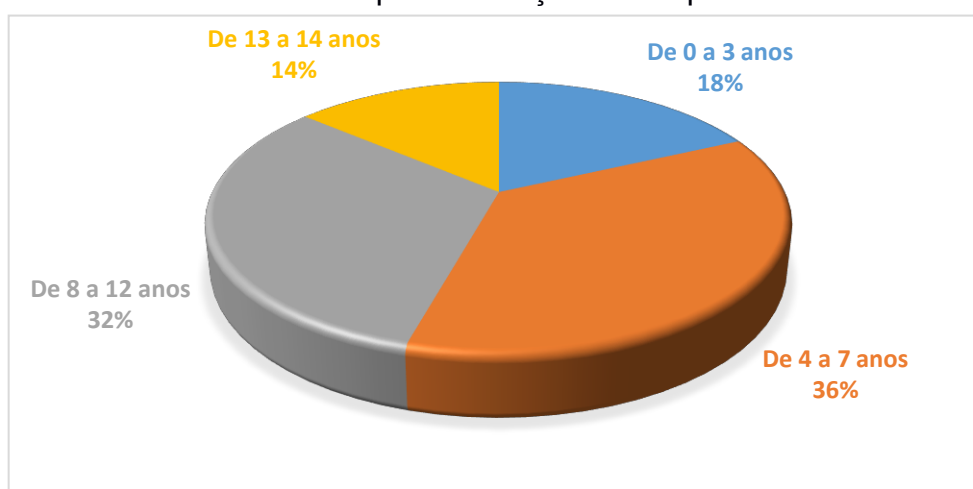
Gráfico 3 - Escolaridade dos pesquisados



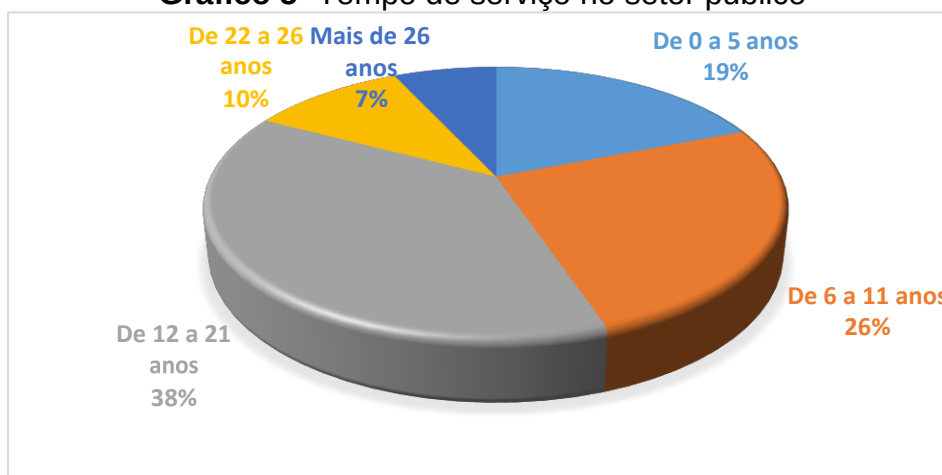
Fonte: Autora (2017)

Observa que dentre os participantes, 64% já possuem de 6 a 21 anos de serviço no setor público e 68% trabalham de 4 a 12 anos no IFTO campus Palmas, como mostra os gráficos 4 e 5.

Gráfico 4 - Tempo de serviço no Campus Palmas



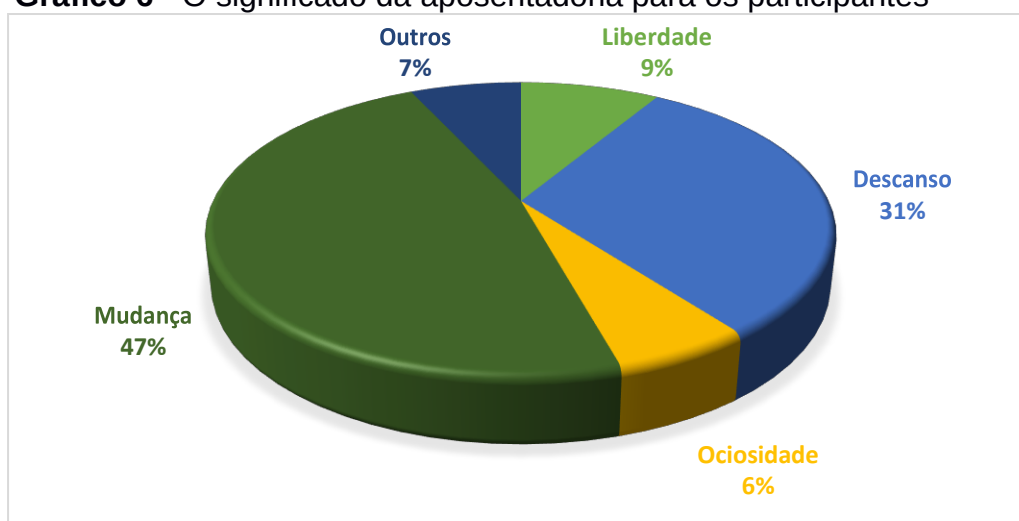
Fonte: Autora (2017)

Gráfico 5- Tempo de serviço no setor público

Fonte: Autora (2017)

Aposentar-se vem do verbo latino intransitivo “*pausare*”, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. É considerada como a saída da vida laboral e, conseqüentemente, o afastamento da vida profissional, o encerramento de um ciclo, dedicado em sua maior parte ao mundo do trabalho. (QUINT, 2010)

A investigação revelada pelos servidores do campus Palmas mostra que a maioria acredita que a aposentadoria gera mudanças na vida do servidor (47%), enquanto outra grande parte (31%) a conceitua como descanso, conforme pode ser observado no gráfico 6.

Gráfico 6 - O significado da aposentadoria para os participantes

FONTE: Autora (2017)

PONTES (2016) comenta que atualmente, as exigências profissionais fazem com que boa parte dos trabalhadores se prive das horas de lazer, colocando

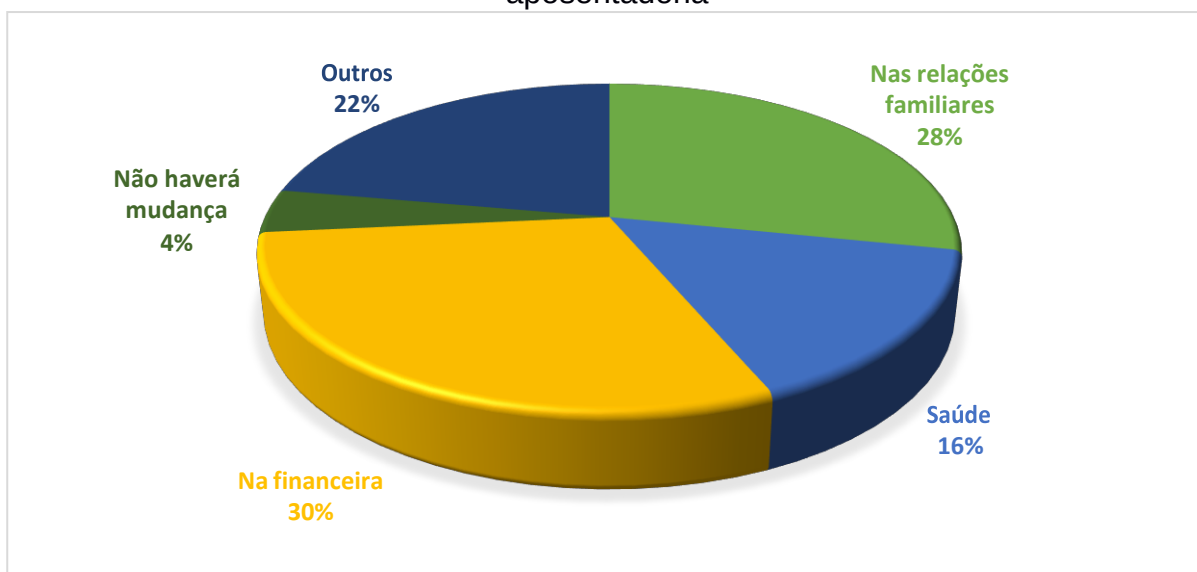
suas expectativas no momento de aproveitar a aposentadoria. Porém, quando chega esse momento, muitos não sabem como enfrentar a situação, tanto pela preocupação de lidar com o tempo livre, como com uma possível queda da renda, mudança na relação com a família e perda de status, podendo ser acometidos de crises de identidade, sentimentos ambíguos, incertezas ou angústias.

Contudo, aposentar não significa deixar de ter uma atividade. Algumas pessoas preferem não voltar mais ao mercado de trabalho, enquanto outras mudam de profissão, voltam a estudar ou desenvolvem outro tipo de trabalho.

Muitas entidades e órgãos públicos, preocupados com a qualidade de vida e compreendendo as expectativas e ansiedade pelos quais seus trabalhadores enfrentam no período de pré-aposentadoria, estão criando ou já possuem o seu PPA em pleno funcionamento. Um PPA torna-se essencial para as organizações se prepararem e, conseqüentemente, prepararem seus trabalhadores, visando a aposentadoria e envelhecimento com saúde.

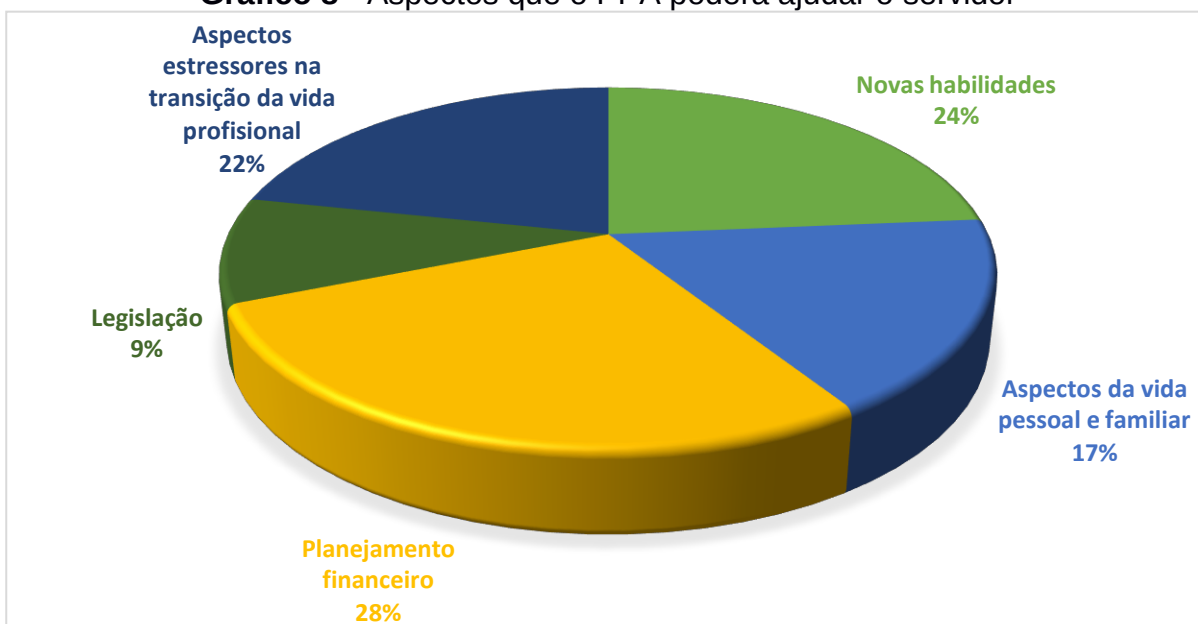
Entretanto, na sociedade capitalista atual, os aposentados, muitas vezes, tendem a se sentirem inútil, velho ou incapaz. O pré-aposentado inevitavelmente enfrenta os impactos físicos, psicológicos ou sociais que contribuem para a incerteza e a insegurança. Nesse sentido o PPA pode colaborar com o servidor evitando endividamento, por um mau planejamento financeiro, transtornos de ansiedade ou depressão, consistindo na preparação e planejamento de novas habilidades, nas relações da vida pessoal e familiar e por fim, na diminuição dos aspectos estressores da transição vida profissional.

Gráfico 7 - Áreas da vida o servidor que haverá maiores alterações com a aposentadoria



FONTE: Autora 2017

O gráfico 7 mostra as áreas que os servidores consideram que haverá maiores alterações após a aposentadoria, será na área financeira (30%) e nas relações familiares (28%). Contudo existe um grande número (22%) dos entrevistados que não concordam com nenhuma das alternativas porém não registrou qual será área afetada. Organizar interiormente para essa nova fase é primeiro aprender sobre ela e criar novos objetivos. Essa organização permitirá ter atividades com enriquecimento pessoal, conservação da saúde, criação de laços sociais, mantendo uma relação estável com a família, planejamento financeiro, evitando maiores danos nessa área, como também as potencialidades intelectuais do servidor.

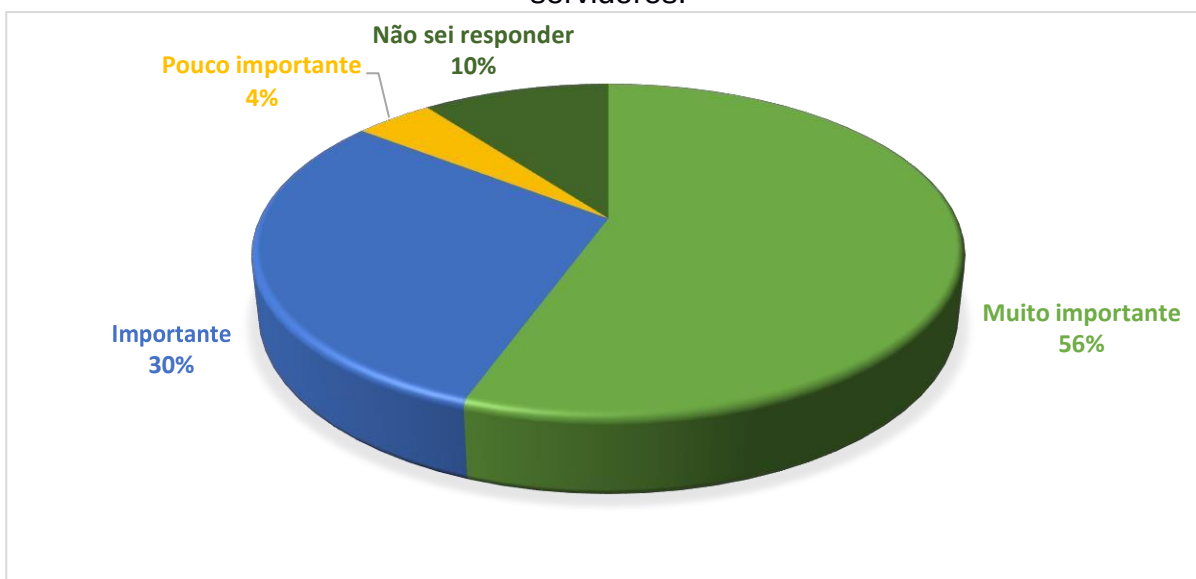
Gráfico 8 - Aspectos que o PPA poderá ajudar o servidor

FONTE: Autora (2017)

O Gráfico 8 mostra que os servidores acreditam na implementação do PPA. Sob a visão dos mesmos 28% acreditam que participando do PPA o servidor estará se preparando para planejar financeiramente. Assim, também, como para desenvolvimento de novas habilidades (24%) e ainda preparando-os para os aspectos estressores na transição da vida profissional para aposentadoria (22%) e no relacionamento familiar e vida pessoal (17%).

Preparar para aposentadoria consiste em planejamento, prevenir ou evitar consequências negativas futuras. CALDAS (2009) comenta que nada dá maior frustração ao ser humano do que a falta de objetivo para viver. E quanto mais transcendente seja, maior satisfação pessoal obterá, mesmo que não possa alcançá-lo totalmente.

Gráfico 9 - A relevância do PPA numa instituição pública segundo a percepção dos servidores.



FONTE: Autora (2017)

Muitas empresas e órgãos públicos já possuem o pleno funcionamento do PPA. Participar das atividades do PPA não é apenas pra quem está perto de se aposentar, mas por todos que já começaram a sua vida laboral. O PPA no IFTO campus Palmas tem o objetivo de proporcionar aos servidores projetos e ações que promovam um melhor planejamento da aposentadoria, não apenas na sua fase final, mas durante todo o trabalho na instituição. Conforme dados coletados, percebe 56% dos servidores entrevistados acredita na importância do PPA numa instituição pública.

O PPA teve sua importância reconhecida pela Lei nº 8842/94 que refere a Política Nacional do Idoso, o artigo 10 ressalta a competência dos órgãos e entidades públicas na área do trabalho e previdência em “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores públicos e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento”.

No Campus Palmas do IFTO, o PPA comporta-se dentro do Programa Qualidade de Vida do IFTO, e a gestão do PPA no campus Palmas é realizada pela Coordenação e Comissão do Programa Qualidade de Vida em consonância com o Recursos humanos.

No sentido de proporcionar a melhoria da imagem organizacional que estimula a segurança e o bem estar dos servidores, o PPA é uma iniciativa voltada para o atendimento de todos os servidores. Visto que a aposentadoria é a etapa que acontece uma série de mudanças na vida do servidor, onde podem ocorrer as

transformações do *status* econômico e social.

Quadro 3 - Conhecimento dos servidores em relação ao PPA campus Palmas

Conhece o PPA campus Palmas?	Você participaria dele?
1% conhece e já participou.	48% Sim. Mesmo estando longe de se aposentar.
10% conhece, mas não participa das atividades.	6% Sim. Estou perto de aposentar.
82% Não conhecem. Mas desejam conhecer.	30% Não. Estou longe de aposentar.
7% Não acha necessário.	3% Não. Mesmo estando perto de aposentar.
	13% Não tem interesse.

Fonte: Autora (2017)

A partir desse quadro, observa-se que a maioria dos servidores não conhece o PPA do campus Palmas (82%) e gostaria de conhecer. E 54% dos entrevistados revelaram que gostaria de participar das ações do PPA.

Para entender melhor a implementação do PPA os entrevistados verbalizam como as ações deveriam ser contempladas. Neste sentido, foram extraídas várias propostas significantes:

- *Desenvolvimento de ações voltadas à valorização e bem-estar dos servidores, fornecendo-os condições de promover sua autonomia, integração e inclusão na sociedade;*
- *Avaliação periódica do programa;*
- *Folders distribuídos em lugares estratégicos (RH, coordenação, sala dos professores, salas de trabalho, etc);*
- *Informar quais as requisitos e condições necessárias para o servidor aposentar. Informações via e-mail institucional;*
- *Uma forma de calcular a aposentadoria. De saber quanto vou trabalhar, quanto do meu trabalho anterior vai contar, etc. A carreira já mudou tantas vezes que ninguém sabe dizer com que idade/tempo de serviço posso me aposentar e como/quanto receberei. E também se os 5 anos a menos para professor são válidos para nós ou não;*
- *Solução tecnológica com orientações – aplicativo;*
- *Grupo de Afinidade pré aposentadoria moderado por psicólogo e administrador que no oriente para ações no futuro;*
- *Adequação da carga horária ao longo dos anos. Menos aulas gradativamente e retirada de carga horária noturna;*
- *Descoberta de novos interesses esportivos, artístico, cultural, político e familiar;*
- *Alimentação na maturidade, feito pela nutricionista, importância do fortalecimento muscular na terceira idade; planejamento das finanças pós*

aposentadoria e direito dos idosos;

- *Apresentação de opções de atividades a serem praticadas pelos servidores depois da aposentadoria.*
- *Campanhas, palestras, cartilhas e atividades físicas;*
- *Ao meu ver seria importante agregar este plano na Instituição assim como o Qualidade de Vida do Servidor, podendo se fazer boletins mensais, de forma a publicitar ao ambiente de trabalho, e com isso a tendência é maior adesão ao programa*
- *O campus manter em seu site informações periódicas e calendário de evento das atividades relativas ao assunto;*
- *Reuniões explicando sobre os procedimentos para a aposentadoria e como nos programar para a mesma;*
- *A possibilidade de recomeços após a aposentadoria;*
- *Análise curricular (Capacitação é importante para o servidor); Acompanhamento Médico;*
- *Limitação de legislação. Cortes ou reduções salariais do aposentado em relação à ativa. Enfrentamentos dos órgãos do poder executivo com os órgãos fiscalizadores incluindo o Tribunal de Contas*
- *Acompanhamento setor saúde*
- *Criar uma ação que permita que o aposentado possa participar e manter os mesmos direitos e benefícios dos ativos.*
- *Treinamento em legislação pertinente a previdência.*
- *Proporcionar subsídios para seu desligamento com estruturação/elaboração de um novo projeto de vida; Promover inserção do servidor no meio institucional e em programas socioculturais de referência em sua comunidade; Estimulá-los com novas atividades junto às suas comunidades, ligadas à prestação de informações, educação, cultura, lazer, esportes, filantropia, entre outros.*
- *Administração financeira da nova vida com um salário bem abaixo do que se recebe atualmente*

As manifestações dos entrevistados sugerem que o PPA deve avançar diante dos desafios da aposentadoria e empenhar para que o programa contribua positivamente na vida dos servidores do campus Palmas. Diante das verbalizações pode ser observado relatos sobre as formas de divulgação do PPA no Campus Palmas e das ações no site Institucional e ainda em outros informativos para que todos tenham informações sobre o programa, sobre as ações desenvolvidas e sobre os temas que serão estudados e abordados.

Além das ações, os servidores também sugeriram formas e instrumentos, que na percepção dos mesmos, são considerados eficazes, para o desenvolvimento das ações, como mostra no quadro 4 a seguir.

Quadro 4 - Instrumentos recomendados para a divulgação das ações do PPA

Instrumentos recomendados para aplicação das ações do PPA (Sugestões)	
Seminário/oficina	92 vezes
Informações/pesquisas/matérias atualizadas em sites.	77 vezes

Acompanhamento Psicológico.	60 vezes
Questionário periódico	37 vezes
Atividades lúdicas	35 vezes

Fonte: Autora (2017)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Programa de Preparação para Aposentadoria- PPA é considerado uma ferramenta importante na preparação do servidor não apenas na fase de aposentadoria. Ele tem como objeto, também, os servidores mais jovens que tem pouco tempo efetivo no setor público. Neste sentido ele traz como meta estimular novos objetivos ao servidor preparando-o para o amanhã. Permitindo-o, assim, vivenciar bem o presente e, sobretudo, melhorar a qualidade de vida na instituição.

O PPA é uma das ações do Programa Qualidade de Vida do IFTO, implantado no ano de 2016 no Campus Palmas sob a perspectiva de um trabalho social com os servidores efetivos buscando como meta a melhoria da qualidade de vida. Para tanto tem como proposta estimular ações e projetos de bem estar ao servidor.

O PPA campus Palmas já contempla ações como homenagem a servidores aposentados, palestra e oficina com temas relacionados à aposentadoria. E, tem como projeto avaliação nutricional e acompanhamento dos servidores. Contudo, não existe a um espaço para a divulgação das ações do Programa e, sobretudo, o conhecimento dos servidores do campus dos objetivos do Programa de Preparação para a Aposentadoria.

Neste sentido, a pesquisa desenvolvida, no mês de maio de 2017, com as duas classes de servidores efetivos do Campus Palmas, sendo, dos docentes e dos técnicos administrativos, buscou respostas sobre como está ocorrendo a implementação do Programa “Preparação para a Aposentadoria” do IFTO no campus. De um total de 116 servidores participantes que responderam o questionário 63 são docentes e 53 são técnicos administrativos que estão na faixa etária entre 31 e 50 anos de idade. E que já tempo de contribuição no serviço público entre 12 a 21 anos dos quais 4 a 12 anos foram no campus Palmas/IFTO.

Para entender quais são os reflexos de um programa de aposentadoria numa instituição pública, a pesquisa buscou respostas sobre como pensa o servidor dos aspectos sobre planejamento financeiro, psicossociais e saúde do servidor com a obtenção ou estando próximo da aposentadoria. Nesse sentido, foi possível observar uma forte relação entre servidor e trabalho, pois a maioria dos entrevistados acredita que ocorrerá mudanças na saúde, relação familiares e na vida financeira com a ruptura desta relação.

Ainda foram indagados sobre a relevância do PPA numa instituição pública. 86% consideram importantes ou muito importantes as ações do PPA no cotidiano da prática profissional e, futuramente, na aposentadoria. Daí conclui-se que os reflexos positivos do PPA numa instituição pública como: mudança ou aprimoramento de hábitos, rotinas e estilos de vida, assim, como auxílio no projeto de vida pessoal, familiar ou profissional do servidor.

No que tange ao objetivo buscar a percepção dos servidores ativos sobre a necessidade do PPA, observa-se que os servidores acreditam que as maiores alterações com a aposentadoria serão nas relações familiares, saúde e financeira. Entretanto, 82% dos participantes não conhecem o PPA campus Palmas, porém, desejam conhecer e 54% desejam participar das ações do PPA neste campus.

Como este trabalho tem como objetivo, também, propor ações para o PPA do campus Palmas sob a perspectiva e observações dos servidores, a sugestão principal está diretamente ligada ao fortalecimento do programa dentro do Campus, para que haja um adequado funcionamento do programa e empenhar para tornar os desafios em avanço até mesmo por que, trata-se de uma política pública onde existe o envolvimento do orçamento público.

Assim, a partir das propostas dos servidores foram relacionadas cinco ações para nortear o PPA/Palmas:

- Que ações sejam orientadas por grupo de afinidade moderado com psicólogo e administrador para orientar na administração financeira da nova vida devido à redução salarial;
- Que haja treinamento sobre a Legislação pertinente a previdência;
- Que haja uma orientação sobre a alimentação para a maturidade através de profissionais no sentido do fortalecimento muscular entre outros;
- Que promova e provoque interesses esportivos, artístico, cultural, político e familiar;
- Que torne as ações e atividades do PPA transparentes através de divulgação em site institucional, folders e calendário dos eventos.

Conclui-se através desta pesquisa que mesmo tendo um notório público que não conhecia o programa, agora este poderá ser fortalecido pelas ações propostas para institucionalizar o Programa de Preparação para a Aposentadoria no IFTO e que de início a coordenação deverá trazer propostas para suprir os anseios

dos servidores no sentido de orientar sobre as questões financeiras devido ser o aspecto maior apontado sobre as áreas da vida do servidor que haverá maiores alterações com a aposentadoria.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Brasiliense, 2012.

BASÍLIO, Isis Lira. **O trabalho do assistente social no Regime Próprio de Previdência Social: em sua dimensão educativa**. Itaboraí-RJ, 2016.

BARDIN, Laurence Paris. (2011). **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70.

BRASIL. **Para uma história do negro no Brasil**. Rio de Janeiro. Biblioteca Nacional, 1988.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Previdência Social: Reflexões e Desafios**. Brasília: MPS, 2009. 232 p. – (Coleção Previdência Social, Série Estudos; v. 30, 1. Ed.)

BRASIL. **Envelhecimento e saúde da pessoa idosa** / Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Departamento de Atenção Básica – Brasília, Ministério da Saúde, 2006.

BRASIL, (1994, 4 de janeiro). **Lei nº 8.842. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 1994.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil: Texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 51/2006 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94**. – Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2006. 369 p.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador**. Brasília, DF, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm. Acesso em 17 de Dezembro de 2016.

CALDAS, Célia Pereira. **Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade** / organizador Juarez Correia Barros Júnior – 1.ed - São Paulo: Editora Edicon, 2009.

COSTA E DAGNINO (Org). **Gestão estratégica em políticas públicas**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2013.

DIAS E MATOS. **Políticas Públicas: princípios, propósitos e processos**. Ed. Atlas S.A, São Paulo SP, 2012.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho. Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF. Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

FRANÇA, Lucia. **Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para**

facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002, 55p.

FRANÇA, A C. Limongi. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**, Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro. 1997.

FRANÇA, Lucia. **Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade** / organizador Juarez Correia Barros Júnior – 1.ed - São Paulo: Editora Edicon, 2009.

HOFLING, Eloisa de Mattos. **Estado e Políticas Públicas Sociais**. Cade CEDES, 2001. Disponível em <http://scielo.br/pdf/ccedes/v21n55/5539>. Acesso em: 10 de Janeiro de 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**, São Paulo, Atlas, 2008.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil 2000**. Rio de Janeiro, 2002. <http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao>. Acesso em 16 de Setembro de 2016.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010>. Acesso em 16 de Setembro de 2016.

LOBO, Sonia Maria Pimentel. **A evolução de conceito de serviço público**: Análise da evolução histórica da noção de serviço público, bem como de suas mutações mais recentes. 2009. Disponível em <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4860/A-evolucao-do-conceito-de-servico-publico>. Acesso em: 07 de Fevereiro de 2017.

LOPES, Brenner, AMARAL, Jefferson Ney. **Políticas Públicas: conceitos e práticas / supervisão**. Belo Horizonte: Sebrae/MG, 2008. 48 p.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Ed. Petrópolis, RJ, 1994.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE A FOME. **Política Nacional do Idoso**. Lei nº 8.842, de janeiro de 1994.

MORETTI, Silvinha. **Qualidade de vida no trabalho x auto realização humana**. Santa Catarina, 2012.

NOGUEIRA, Narlon Gutierre. **O Equilíbrio financeiro e atuarial dos RPPS: de princípio constitucional a política pública de Estado** / Brasília, MPS, 2012.

NOVO, Luciana Florentino, FÔLHA, Fernando Antônio Silva. **IMPORTÂNCIA DA PREPARAÇÃO À APOSENTADORIA: A FALA DE SERVIDORES APOSENTADOS DA UFPEL**. Rio Grande do Sul, 2010.

OLIVEIRA, Mara de e BERGUE, Sandro Trescastro. **Definições, interlocuções e experiências.** Educs, Caxias do Sul, RS, 2012.

Organização Pan-Americana da Saúde – Opas – OMS. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde.** Brasília, 2005.

OTTONI, Máximo Alessandro Mendes. **A trajetória de Políticas Públicas que amparam o idoso no Brasil.** Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES. Montes Claros – MG, 2012

PALAZZO, Raphael Gomes de Araújo. **Programa qualidade de vida: o caso do IFTO** – Palmas- TO, 2016.

PRESIDENCIA DA REPUBLICA CASA CIVIL. **Lei 10.741/2003. Estatuto do Idoso.** Brasília, 2003. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm. Acesso em: 05 de Dezembro de 2016.

PIANA, MC. **As políticas sociais no contexto brasileiro: natureza e desenvolvimento** Editora UNESP; São Paulo.

Portal Instituto Federal de Ciência Educação e Tecnologia do Tocantins-IFTO campus Palmas, disponível em <https://palmas.ifto.edu.br/index.php/sobre#collapsezero>. Acesso em 27 de Janeiro de 2017.

Plano de ação internacional sobre o envelhecimento, 2002 / Organização das Nações Unidas; tradução de Arlene Santos, revisão de português de Alkmin Cunha; revisão técnica de Jurilza M.B. de Mendonça e Vitória Gois. – Brasília, 2003.

QUINT, Margarete. **Serviço Social e a Preparação Para a Aposentadoria.** Santa Catarina, 2010.

RIBEIRO, José Carlos Prates. **Aposentadoria: Oportunidades e Ameaças Como planejar a fase de transição e administrar eventuais dificuldades.** São Paulo Copyright 2007.

RODRIGUES. Nara. **Política nacional do idoso: Retrospectiva histórica.** Porto Alegre 2001. Estudo Interdisciplinar de envelhecimento.

PONTES, Sandra do Prado Costa. **Programa de Preparação para a Aposentadoria: um estudo no Instituto Federal do Tocantins** – campus de Araguatins, Araguatins TO, 2016.

SANTOS, Silvana Sidney Costa. **Concepções teórico-filosóficas sobre envelhecimento, velhice, idoso e enfermagem gerontogeriatrica.** Rio Grande, RS, 2010.

SOUZA, Otávio Augusto Reis de. **História do Direito do Trabalho no Mundo,** Rio de Janeiro, 2012.

SOUZA, Celina. **Políticas Públicas: Uma revisão da literatura**. Porto Alegre, 2006.

SOUZA, Selma Chorro e MELLO, Mônica Seixas de Oliveira. **A evolução histórica do serviço público e a necessidade da transformação do servidor público**. 2013. Disponível em http://www.convibra.com.br/upload/paper/2013/38/2013_38_6812.pdf
Acesso em: 25 de janeiro de 2017.

SPECIE, Jose Henrique. **O Regime Próprio da Previdência Social e Autonomia dos Municípios**. São Paulo, 2013.

STEPANSKY, Daizy Valmorbida, FRANÇA, Lucia. **Trabalho e Vida Pessoal: O Equilíbrio Necessário**. Senac: a R. Educ. Prof., Rio de Janeiro, 2008.

VIANNA, Maria Lucia Teixeira Werneck. **Em torno dos conceitos de Política Social. Notas Introdutórias**. Rio de Janeiro. 2002

ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS SERVIDORES DO CAMPUS PALMAS

Questionário:

1. Sexo.

☐ Masculino ☐ Feminino

2. Qual é a sua idade?

☐ De 20 a 30 anos ☐ De 30 a 40 anos

☐ De 40 a 50 anos ☐ De 50 anos a 60 anos

☐ De 60 a 70 anos

3. Qual é o seu nível de Escolaridade?

☐ Médio completo ☐ Superior incompleto

☐ Superior completo ☐ Especialização ou pós-graduação Lato Sensu

☐ Pós-graduação Stricto Sensu - mestrado ou doutorado

4. Qual seu vínculo com o Campus Palmas/IFTO?

☐ Técnico Administrativo ☐ Docência

5. Quanto tempo trabalha no Campus Palmas/ IFTO?

☐ De 0 a 3 anos ☐ De 4 a 7 anos

☐ De 8 a 12 anos ☐ De 13 a 14 anos

6. A quantos anos exerce trabalho no setor público?

☐ De 0 a 5 anos ☐ De 6 a 11 anos

☐ De 12 a 21 anos ☐ De 22 a 26 anos

☐ mais de 26 anos

7. O que significa aposentadoria para você?

☐ Liberdade ☐ Descanso

☐ Ociosidade ☐ Mudança

☐ Outros

8. Em que áreas de sua vida você acredita que haverá maiores mudanças após a aposentadoria?

- ☐ Nas relações familiares ☐ Na financeira
☐ Na saúde ☐ Não haverá mudança
☐ Outros

9. Nos últimos anos tem crescido o número de organizações voltadas à preocupação com o processo de aposentadoria dos seus empregados. Na sua opinião qual é a relevância do PPA numa instituição pública?

- ☐ Pouco importante ☐ Importante
☐ Muito importante ☐ Não sei responder

10. Você acredita que um programa de aposentadoria poderá ajudar o servidor na preparação de: Marque 3 alternativas que você considera mais importante.

- ☐ Novas habilidades ☐ Aspectos da vida pessoal e familiar
☐ Planejamento financeiro ☐ Legislação
☐ Aspectos estressores na transição da vida profissional

11. Conhece o Programa de Preparação para Aposentadoria do IFTO campus Palmas – PPA/Palmas

- ☐ Sim. Já participei ☐ Sim. Contudo não participo das atividades
☐ Não. Contudo gostaria de conhecer ☐ Não. E não acho necessário.

12. No seu ver qual seria o instrumento recomendado para aplicação das ações do PPA/Palmas? Marque 3 alternativas que você considera mais importante.

- ☐ Seminário/ oficina ☐ Acompanhamento psicológico
☐ Informações/ pesquisas/ matérias atualizadas em sites ☐ Questionário periódico
☐ Atividades lúdicas

13. Além das ações relacionadas acima qual ação você entende como necessária para ser contemplada pelo PPA do Campus Palmas/IFTO?

14. Você participaria do Programa de Preparação para Aposentadoria do Campus Palmas/IFTO?

☐ Sim, mesmo estando longe de aposentar. ☐ Sim, estou próximo de aposentar.

☐ Não tenho interesse/não sei responder ☐ Não. Estou longe de aposentar

☐ Não. Mesmo estando perto de aposentar.