

RELATÓRIO DE RESULTADOS DA PESQUISA

CAMINHOS PARA A APOSENTADORIA: PREPARAÇÃO E CIDADANIA



Saúde
Social



Saúde
Física



Saúde
Emocional



Saúde
Intelectual



Saúde
Espiritual



Saúde
Familiar



Saúde
Financeira



INSTITUTO FEDERAL
GOIÁS

PESQUISA

CAMINHOS PARA APOSENTADORIA: TRANSIÇÃO COM CIDADANIA

Pesquisadora responsável

Sandra Lúcia Gonçalves

Pesquisadores colaboradores

Fabília Umeno Ferreira

Kleuber Assis Vasconcelos

Patrícia Sampaio

Sávio Bezerra Santos

Gabriel Goncalves Mendes Faria

Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE):

90042225.0.0000.8082

Instituição Proponente: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG)

I. Introdução

A presente pesquisa, intitulada “*Caminhos para a Aposentadoria: preparação e cidadania*”, foi desenvolvida no âmbito do Instituto Federal de Goiás (IFG) com o objetivo de compreender as expectativas, percepções e necessidades dos servidores e servidoras em processo de transição para a aposentadoria. Inserida no contexto do acelerado envelhecimento populacional brasileiro — que também se reflete no perfil etário do serviço público —, a investigação parte do reconhecimento de que a aposentadoria constitui uma etapa complexa, marcada por mudanças não apenas de ordem financeira, mas também social, psicológica e identitária.

O estudo fundamenta-se em referenciais teóricos e normativos que tratam do envelhecimento humano como um fenômeno multifacetado, bem como nas diretrizes legais que preveem a criação de programas de preparação para aposentadoria no setor público. Nesse sentido, a pesquisa buscou não apenas analisar dados, mas contribuir para o fortalecimento de políticas institucionais voltadas à promoção da qualidade de vida, da autonomia e da cidadania dos trabalhadores em fase de pré e pós-aposentadoria.

Do ponto de vista metodológico, a investigação adotou uma abordagem qualitativa, complementada por dados quantitativos, combinando revisão documental com pesquisa de campo. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário eletrônico semiestruturado, aplicado a servidores ativos com idade superior a 50 anos, bem como a aposentados recentes da instituição. Os dados obtidos foram organizados, classificados e analisados à luz dos referenciais teóricos adotados, permitindo a identificação de categorias relevantes relacionadas aos aspectos financeiros, de saúde, emocionais, sociais e de planejamento de vida.

Entre os principais aspectos abordados, destacam-se: a necessidade de planejamento prévio para a aposentadoria, os desafios enfrentados nesse processo de transição, as percepções sobre envelhecimento e trabalho, bem como as sugestões dos participantes para a implementação de ações institucionais mais efetivas. A pesquisa também evidencia a importância de programas estruturados

que contemplem dimensões formativas, informativas e reflexivas, alinhadas às demandas reais dos servidores.

Dessa forma, os resultados aqui apresentados subsidiam a proposição de ações e estratégias institucionais voltadas à preparação para a aposentadoria no IFG, contribuindo para o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas e para a construção de uma cultura organizacional que valorize o envelhecimento ativo, digno e participativo.

II. Apresentação dos resultados

A seguir, apresentam-se os resultados da pesquisa organizados a partir das respostas obtidas no questionário aplicado aos participantes. Com o objetivo de garantir maior clareza e facilitar a interpretação dos dados, as informações foram sistematizadas em gráficos, os quais permitem visualizar de forma sintética as tendências, percepções e características do público investigado.

No que se refere à participação na pesquisa, foram obtidas 118 respostas de servidores ativos com 50 anos de idade ou mais, constituindo o principal público de análise deste estudo. Dessa forma, a interpretação dos resultados apresentados concentra-se predominantemente nas percepções, expectativas e necessidades desse grupo, considerando sua relevância no contexto de preparação para a aposentadoria.

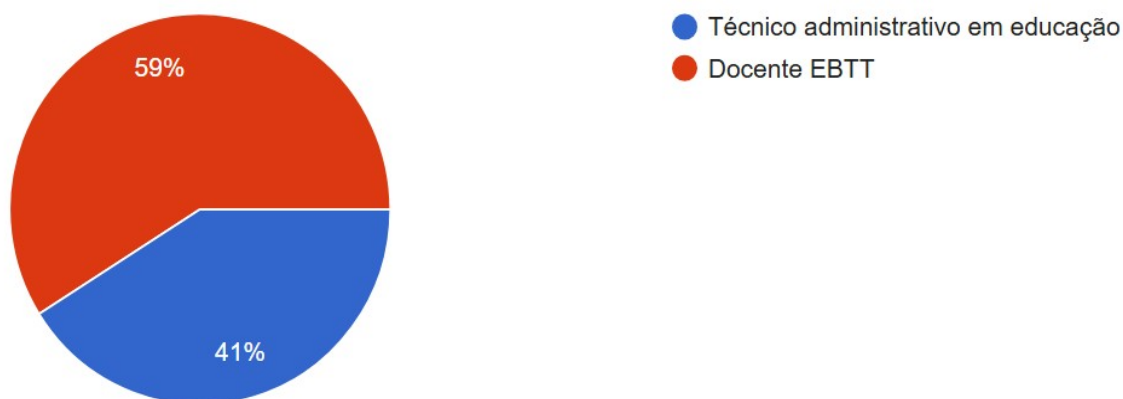
Em relação aos servidores já aposentados, registrou-se a participação de apenas 2 respondentes, número que, embora não permita análises mais aprofundadas ou generalizações, traz um indicativo importante para a instituição. Esse dado evidencia a necessidade de avaliar e aprimorar estratégias de comunicação e engajamento voltadas a esse público, de modo a ampliar seu alcance e participação em futuras iniciativas.

A análise dos dados foi estruturada por eixo temático, contemplando aspectos relacionados ao perfil dos respondentes, às condições financeiras, de saúde, sociais e emocionais, bem como às percepções sobre o processo de aposentadoria e às

expectativas quanto a ações institucionais de preparação para essa fase. Cada gráfico é acompanhado de uma leitura analítica, buscando não apenas descrever os resultados, mas também interpretá-los à luz dos objetivos da pesquisa e do referencial teórico adotado.

Destaca-se que os dados apresentados refletem a realidade dos participantes no momento da coleta, constituindo importante subsídio para a compreensão dos desafios e necessidades associados à transição para a aposentadoria no âmbito institucional. Assim, a análise aqui desenvolvida visa contribuir para a formulação de estratégias e ações mais alinhadas às demandas dos servidores, fortalecendo iniciativas de preparação para a aposentadoria no Instituto Federal de Goiás.

1. Categoria de trabalho no IFG:

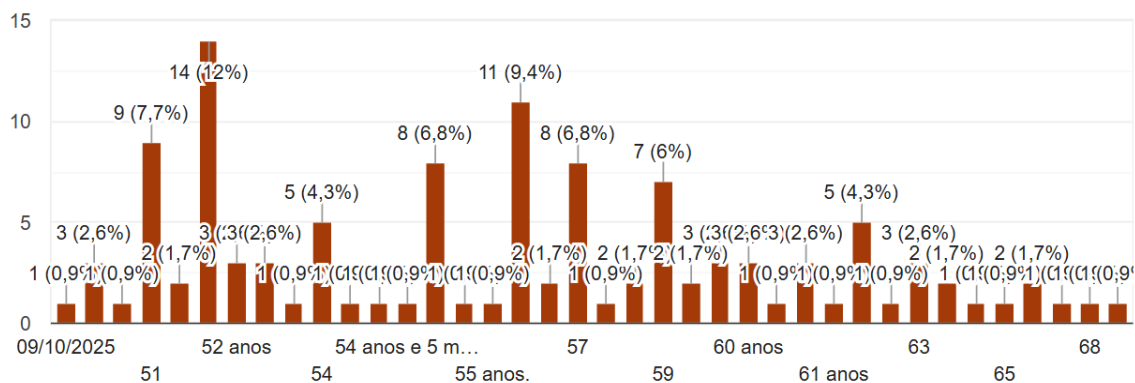


O gráfico revela a distribuição dos respondentes entre dois segmentos da força de trabalho do IFG. Observa-se que 59% são docentes EBTT e 41% são técnicos administrativos em educação. Essa composição evidencia uma participação mais expressiva do corpo docente no levantamento realizado. Essa diferença quantitativa não é apenas um dado estatístico. Ela expressa também dinâmicas institucionais, perfis de participação e condições concretas de trabalho que atravessam ambos os segmentos.

No campo da educação pública federal, docentes e técnicos administrativos vivenciam formas distintas de organização do processo de trabalho, exigências

acadêmicas e administrativas, tempos de trabalho, pressões institucionais e impactos na saúde, o que precisa ser reconhecido em qualquer análise que busque retratar trajetórias e vivências no âmbito institucional.

2. Data prevista para a aposentadoria:



O gráfico apresenta a distribuição das datas previstas de aposentadoria dos(as) servidores(as) participantes da pesquisa. Observa-se concentração significativa em determinadas faixas etárias (50 a 70 anos), o que permite identificar tendências e necessidades estratégicas para o planejamento institucional.

3. Idade atual:

Identificou-se uma concentração de respostas entre 51 e 52 anos. O pico de respostas ocorreu aos 52 anos, com 14 participantes, representando 12% do total. Aos 51 anos, há 9 participantes (7,7%).

Esse agrupamento indica que um conjunto expressivo de trabalhadores(as) está muito próximo da aposentadoria, o que demanda atenção imediata da instituição para ações de orientação, planejamento financeiro, cuidado com a saúde laboral e acompanhamento psicológico, social e profissional.

Essa proximidade também reflete os efeitos das regras previdenciárias vigentes, que têm induzido servidores(as) a replanejar suas expectativas diante das exigências crescentes de idade mínima, tempo de contribuição e regras de transição.

Há novo agrupamento relevante, na faixa entre 54 e 57 anos, com destaque para: 55 anos, com 8 participantes (6,8%) e 57 anos, com 11 participantes (9,4%).

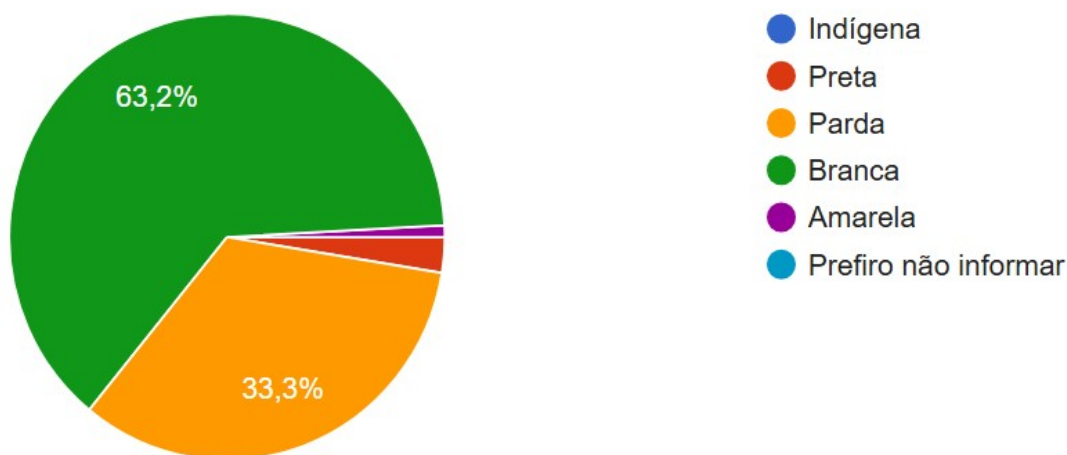
Essa concentração sugere que há um contingente significativo projetando a aposentadoria em médio prazo. É um grupo que já acumula longa trajetória profissional, vivenciando impactos do ritmo intenso de trabalho, do acúmulo de funções e das mudanças institucionais da educação pública federal. Para esse segmento, as ações do PPA precisam abordar não apenas aspectos previdenciários, mas também questões ligadas ao desgaste acumulado, ao adoecimento, ao sentido do trabalho e à reorganização da vida pós-aposentadoria.

Há participações distribuídas aos 60 anos (7 respostas), aos 61 anos (5 respostas), aos 63 anos (3 respostas) e até aos 68 anos.

Essa dispersão evidencia que uma parte dos(as) servidores(as) prevê uma permanência prolongada no trabalho. Essa permanência pode estar associada a diferentes fatores: impactos da reforma previdenciária, necessidades financeiras, dificuldades de comprovação de tempo contributivo, ou mesmo vínculos subjetivos com o trabalho e dificuldade de reorganização da dinâmica sociofamiliar.

Para esse grupo, o PPA precisa reconhecer processos complexos de envelhecimento no trabalho, fortalecendo ações de prevenção de adoecimento, promoção de condições laborais dignas e temas relacionados ao tempo de não trabalho e de ampliação do tempo do convívio familiar.

4. Identidade étnico-racial: (classificações segundo o IBGE)



O gráfico apresenta a distribuição racial das pessoas participantes da pesquisa. Observa-se uma predominância significativa de pessoas brancas, que

representam 63,2% do total de respondentes. Em seguida aparecem pessoas pardas, com 33,3%.

Já as categorias preta, amarela, indígena e “prefiro não informar” aparecem com percentuais muito reduzidos, quase residuais na representação.

Esse padrão revela que a população envolvida na pesquisa é majoritariamente branca, o que pode refletir desigualdades estruturais históricas no acesso ao serviço público federal, em especial no campo da educação. No Brasil, a composição racial do funcionalismo público e dos espaços de formação e trabalho ainda expressa a permanência de barreiras sociais, institucionais e econômicas que afetam, de modo mais forte, as populações negra e indígena.

5. Estado civil:



5.1. Predominância de pessoas casadas

A maior parte das respostas concentra-se na categoria casado(a), com 54,7%. Esse dado sugere que boa parte dos(as) participantes vive em arranjos familiares estáveis e, possivelmente, enfrenta demandas intensas de conciliação entre trabalho, cuidado e responsabilidades familiares. No campo da gestão de pessoas, essa informação é relevante porque dialoga diretamente com aspectos como sobrecarga emocional, necessidade de apoio institucional e políticas que considerem a dimensão reprodutiva da vida.

5.2. Grupo expressivo de pessoas solteiras

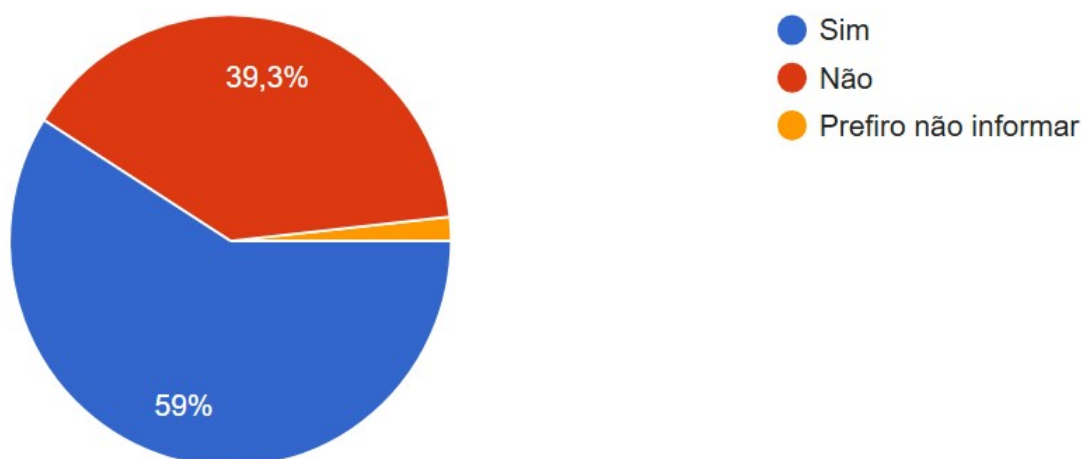
A categoria solteira(a) corresponde a 16,2%. Embora menor que o grupo de

casados, esse contingente revela diversidade nos arranjos familiares e indica sujeitos que, por vezes, vivenciam outras formas de organização do tempo, redes de apoio e estratégias de enfrentamento do cotidiano laboral.

5.3. Presença significativa de pessoas divorciadas

Com 17,1%, o grupo de divorciado(a) é o segundo mais numeroso. Esse dado merece atenção porque processos de separação, reorganização familiar e reestruturação da vida pessoal podem incidir diretamente sobre a saúde emocional e sobre as condições de trabalho. No âmbito da política institucional, pode sinalizar demandas por apoio, acolhimento e programas que considerem trajetórias marcadas por mudanças estruturais na vida familiar.

6. Possui dependentes financeiros:



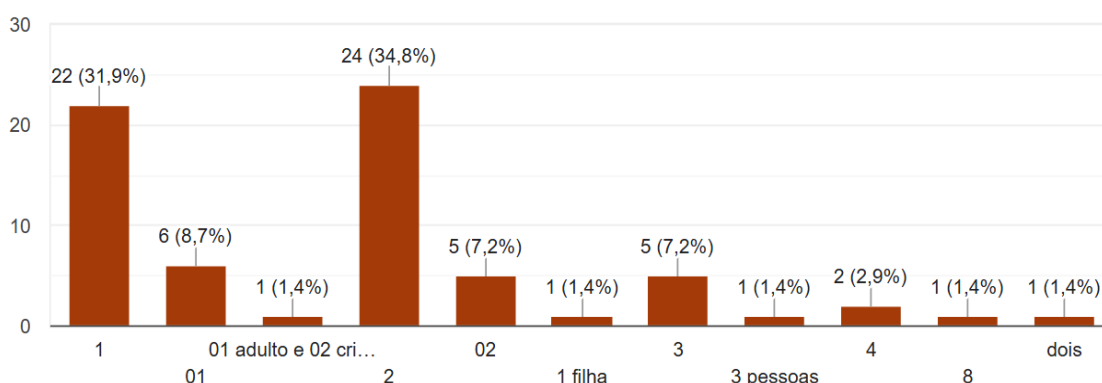
O gráfico revela que a maioria das pessoas respondentes, equivalente a 59%, possui dependentes financeiros. Esse dado é relevante porque indica que grande parte do grupo assume responsabilidades econômicas que extrapolam sua própria manutenção, o que tende a impactar diretamente sua organização da vida cotidiana, sua relação com o trabalho e suas possibilidades de formação, como no contexto desta pesquisa.

Por outro lado, 39,3% informaram não possuir dependentes financeiros. Esse percentual expressivo sugere que, embora exista um grupo majoritário com responsabilidades familiares, também há uma parcela significativa que não exerce

essa função, o que pode implicar diferentes dinâmicas no planejamento da vida laboral e educacional.

Um grupo muito pequeno, representado pela faixa amarela, preferiu não informar. A baixa incidência dessa resposta indica boa disposição das pessoas em compartilhar esse tipo de informação, o que fortalece a qualidade dos dados.

6.1. Quantos dependentes financeiros:

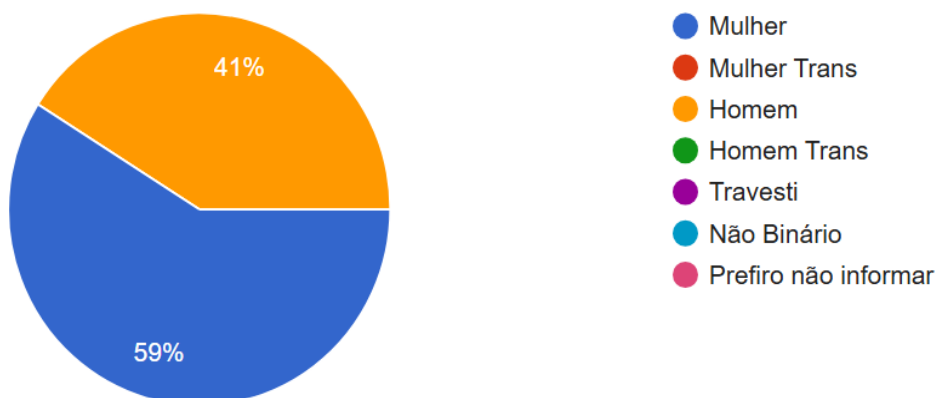


O gráfico apresenta a distribuição de respostas sobre o número de dependentes financeiros. As categorias parecem ter sido registradas de forma pouco padronizada (ex. “1”, “01”, “02”, “1 filha”, “3 pessoas”), mas é possível identificar tendências consistentes.

6.1.1. Há duas concentrações maiores:

- 22 respostas indicam 1 dependente
- 24 respostas indicam 2 dependentes

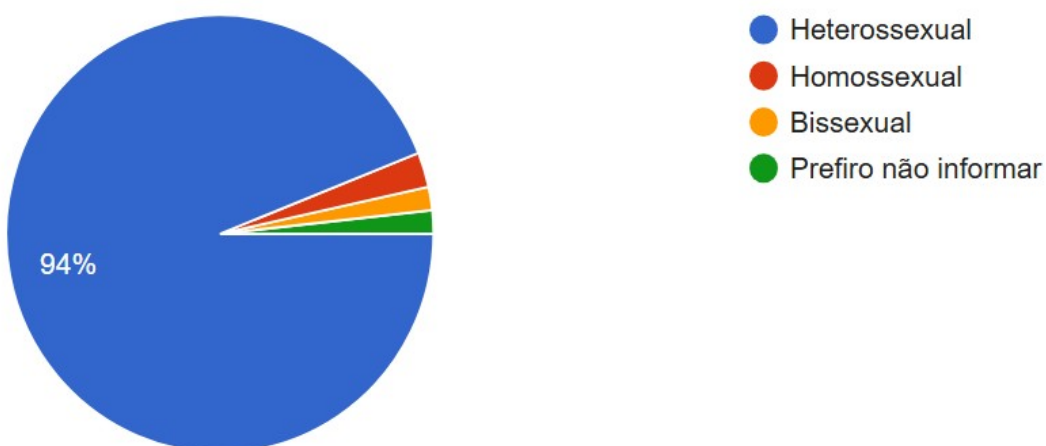
7. Com qual identidade de gênero você se identifica: (Classificações segundo o IBGE)



A leitura do gráfico indica que 59% das pessoas respondentes se identificam como mulher e 41% como homem. Não aparecem registros de identificação como mulher trans, homem trans, travesti, pessoa não binária ou opção por não informar.

Essa distribuição revela um recorte de gênero binário entre os participantes, com predominância de mulheres.

8. Com qual orientação sexual você se identifica: (Classificações segundo o IBGE)



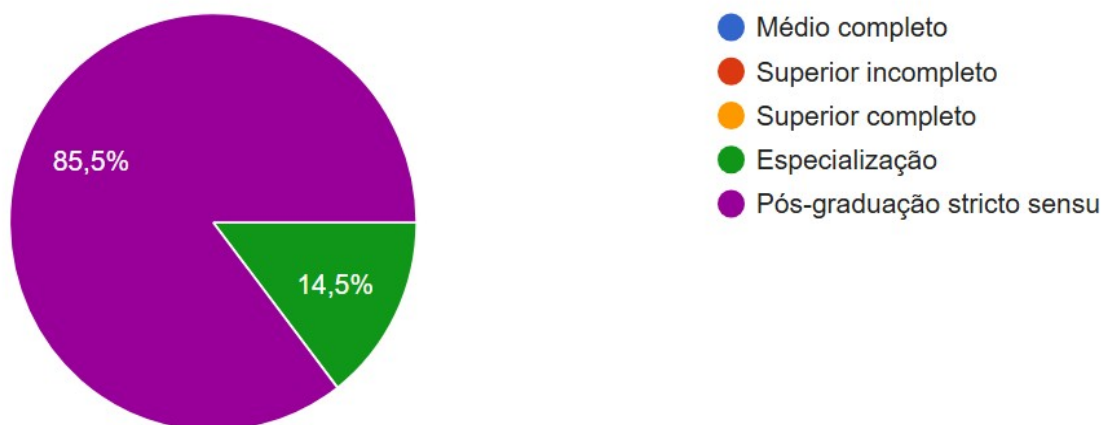
O gráfico apresenta a distribuição das orientações sexuais declaradas pelas pessoas participantes e evidencia o seguinte: a imensa maioria, correspondente a 94%, declarou-se heterossexual. Os demais percentuais, embora pequenos no gráfico, revelam a presença de identidades diversas, como pessoas que se

identificam como homossexual, bissexual ou que preferiram não informar sua orientação.

A predominância da heterossexualidade como resposta majoritária deve ser analisada com cuidado. Em pesquisas institucionais, especialmente no serviço público, questões relacionadas à sexualidade podem ser atravessadas por receios de exposição, julgamento moral e discriminação. Isso pode levar tanto à subnotificação quanto à escolha pela não declaração, como indicado pela categoria prefiro não informar.

A presença das demais orientações, ainda que em proporção reduzida, reafirma a pluralidade existente no corpo de trabalhadores e a necessidade de políticas institucionais que assegurem respeito, proteção contra discriminações e garantia de direitos, alinhadas às normativas de diversidade e direitos humanos no âmbito público.

9. Nível de escolaridade:

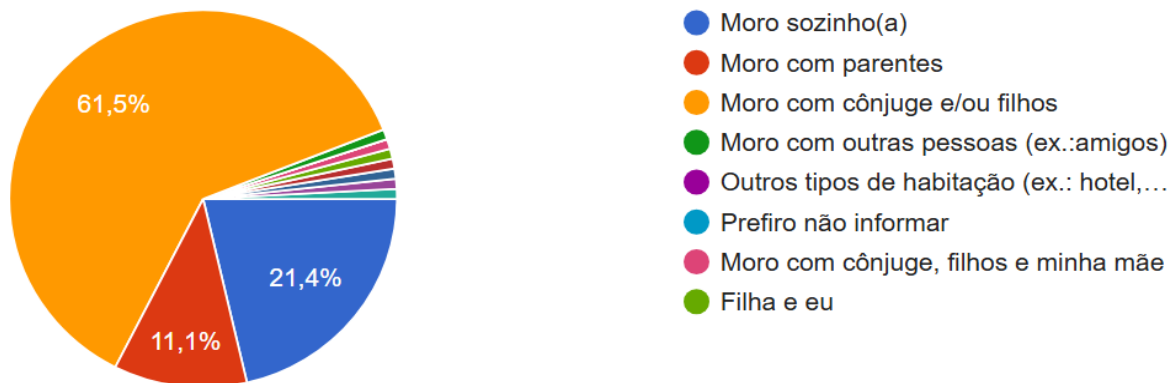


O gráfico evidencia uma concentração significativa de participantes com pós-graduação *stricto sensu*, representando 85,5% do total. Apenas 14,5% possuem especialização, e não há registros nas demais faixas de escolaridades apresentadas na legenda (médio completo, superior incompleto e superior completo).

Esse resultado revela um perfil altamente qualificado, indicando que a maior parte dos(as) trabalhadores(as) pesquisados(as) já alcançou níveis avançados de formação acadêmica. Essa tendência dialoga com o quadro atual das instituições

federais de ensino, que têm assumido como prioridade a qualificação profissional e a valorização da força de trabalho por meio da formação continuada.

10. Como você se encontra atualmente em relação à sua moradia:

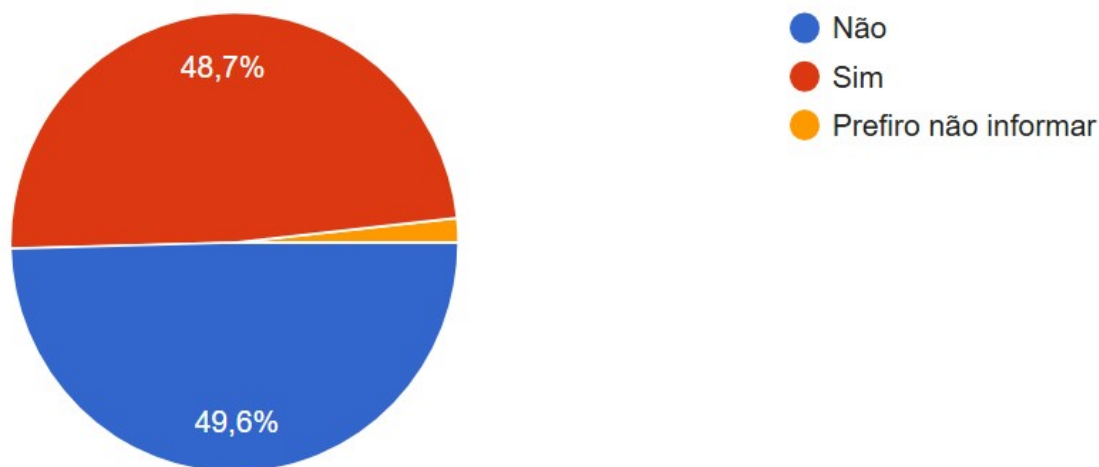


O gráfico revela que a ampla maioria das pessoas participantes, 61,5%, reside com parentes. Esse dado aponta para a centralidade das redes familiares como principal estratégia de reprodução social, indicando que a moradia compartilhada continua sendo uma forma importante de enfrentamento das desigualdades, sobretudo diante do encarecimento do custo de vida, da precarização das condições de trabalho e da insuficiência de políticas habitacionais públicas.

Em seguida, 21,4% afirmam morar sozinhos(as). Esse percentual expressa um conjunto diverso de situações, podendo envolver autonomia financeira, arranjos familiares contemporâneos ou mesmo processos de isolamento decorrentes de mudanças no ciclo de vida.

Há ainda 11,1% que moram com cônjuge e/ou filhos, representando arranjos familiares nucleares tradicionais. Embora minoritário na amostra, esse grupo também sofre impactos das transformações sociais que tensionam o modelo de família nuclear, como jornadas extensas de trabalho, sobrecarga feminina e instabilidade econômica.

11. Você cuida frequentemente de algum familiar:



O gráfico revela uma distribuição praticamente equilibrada entre as pessoas que realizam cuidados familiares e aquelas que não desempenham essa função. Cerca de metade afirma não exercer responsabilidades de cuidado, enquanto um percentual semelhante declara que sim. Há ainda um pequeno contingente que prefere não informar, o que também merece atenção, pois pode indicar situações sensíveis ou sobrecarga emocional associada ao cuidado.

Essa proximidade entre os percentuais “sim” e “não” evidencia que o cuidado de familiares é uma realidade presente na vida de grande parte das pessoas trabalhadoras do IFG. Isso revela implicações importantes. Reconhece-se que o cuidado é socialmente distribuído de forma desigual e tende a recair sobre grupos específicos, especialmente mulheres, pessoas de baixa renda e sujeitos que já acumulam jornadas de trabalho intensas. No contexto do serviço público federal, isso se expressa na tensão entre as demandas laborais, o compromisso institucional e as responsabilidades de reprodução social.

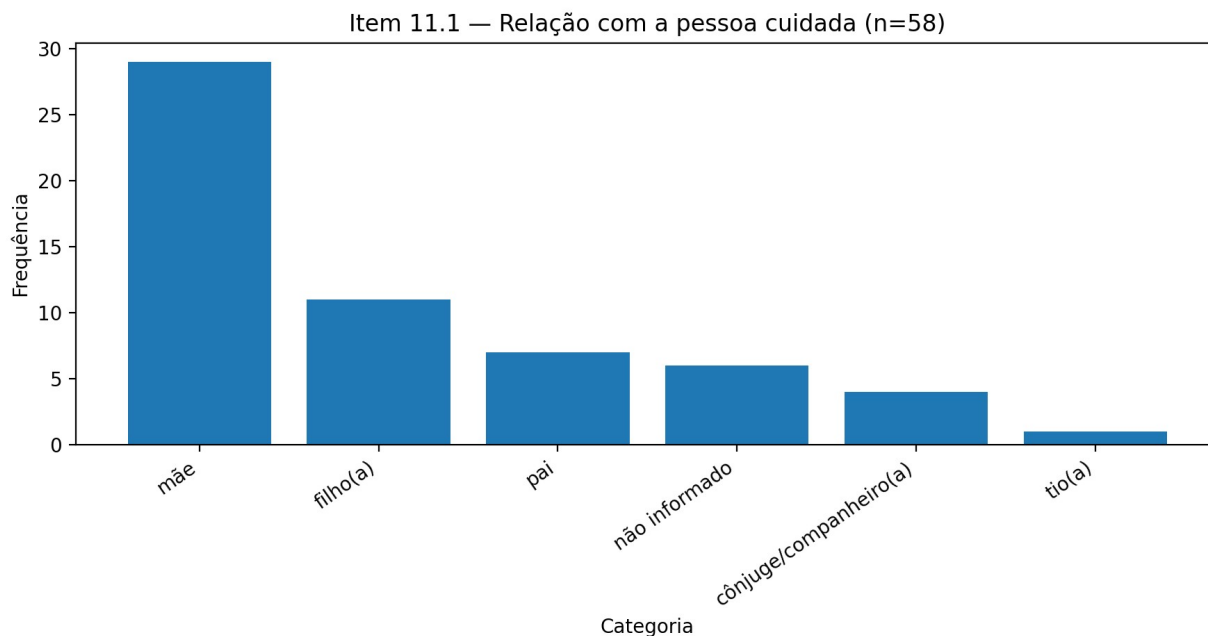
Cuidar de familiares envolve tempo, energia física e emocional, podendo repercutir na saúde, no desempenho profissional e nas condições de vida. A quase equiparação entre quem cuida e quem não cuida sugere que essa experiência atravessa o cotidiano institucional e deve ser considerada nas políticas de gestão de pessoas, especialmente na formulação de ações de acolhimento, flexibilização responsável da jornada de trabalho, programas de saúde do trabalhador e estratégias de prevenção ao adoecimento.

O dado também revela que o cuidado não pode ser tratado como responsabilidade individual e isolada, mas como questão social. Cabe à instituição reconhecer que servidores e servidoras compõem famílias diversas, enfrentam desigualdades estruturais e são impactados por políticas sociais insuficientes. Assim, a leitura crítica do gráfico reforça a necessidade de que o IFG estruture medidas de apoio, como programas de orientação, ações intersetoriais e garantias que valorizem a força de trabalho sem invisibilizar o cuidado enquanto dimensão da vida e dos direitos.

11.1. Condição da pessoa cuidada:

Sobre o item 11.1 aprofunda-se a questão relativa ao cuidado familiar, permitindo qualificar quem são as pessoas cuidadas e quais situações demandam cuidado. Em consonância com a análise quantitativa, o cuidado aparece como realidade presente na vida de parcela relevante dos servidores, com impactos sobre tempo disponível, energia física e demandas emocionais.

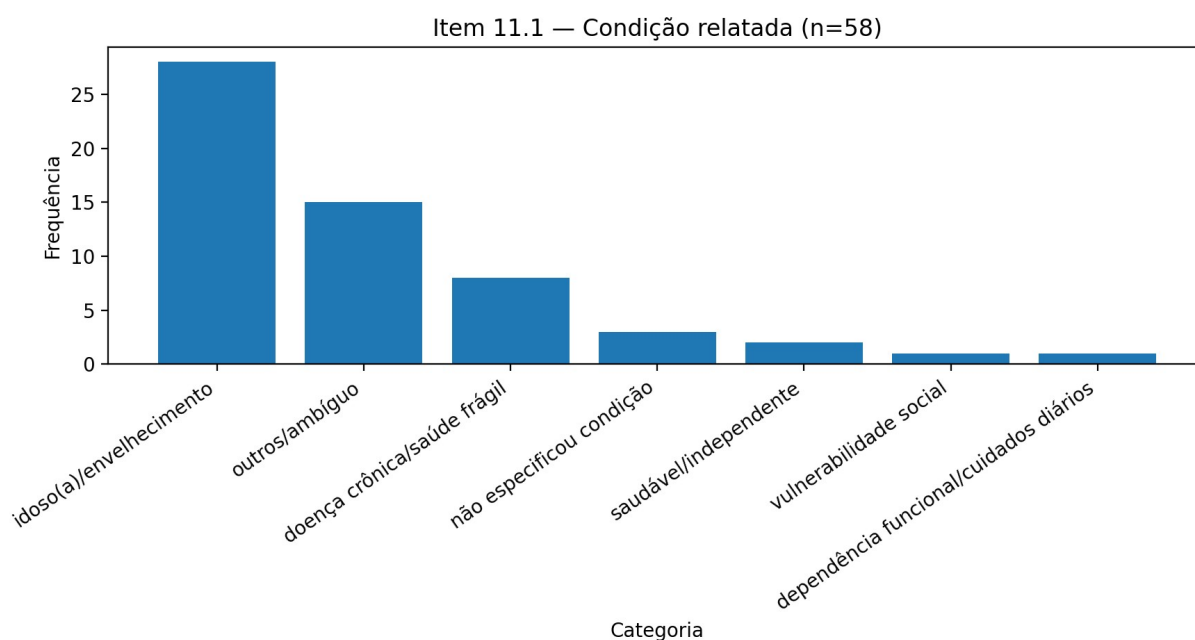
11.2. Relação com a pessoa cuidada:



As respostas indicam predominância de cuidado direcionado a familiares de 1º grau, especialmente mães e filhos(as). Esse padrão é consistente com a centralidade das redes familiares no suporte cotidiano e com a distribuição socialmente atribuída às responsabilidades de cuidado.

11.3. Condição/necessidade de cuidado mencionada:

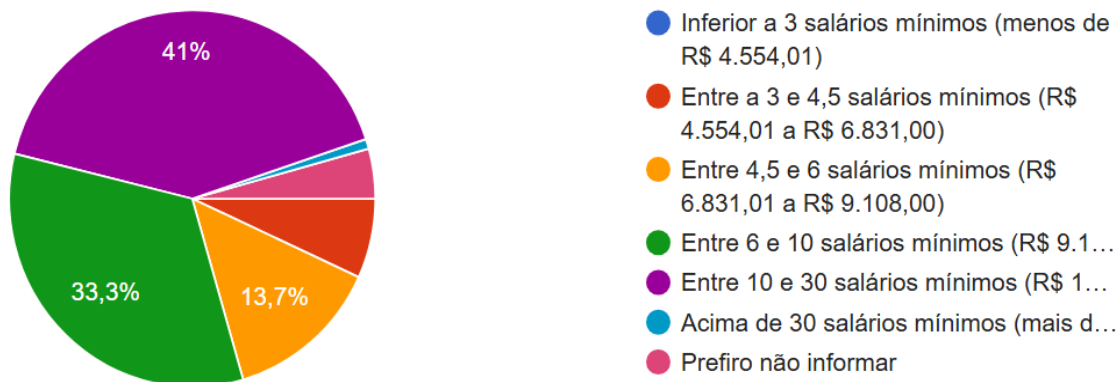
Entre as condições relatadas, destacam-se menções ao envelhecimento/condição de pessoa idosa, doenças crônicas e situações de dependência funcional. Em parte das respostas, a condição não é detalhada, com foco exclusivo no vínculo familiar, o que pode refletir tanto a naturalização do cuidado quanto a economia de linguagem típica de questões abertas.



11.4. Síntese interpretativa:

Do ponto de vista da política institucional, os achados reforçam a necessidade de que o Preparando para a Aposentadoria (PPA) considere o cuidado familiar como dimensão concreta que atravessa a vida laboral, influenciando disponibilidade de tempo, saúde mental, níveis de sobrecarga e possibilidades de participação nas ações propostas. Nesse sentido, recomenda-se a previsão de: (a) formatos híbridos e horários alternativos; (b) espaços de orientação sobre direitos sociais e redes de apoio; e (c) articulação com ações de saúde do trabalhador/SIASS, com foco no acolhimento de servidores que vivenciam dupla jornada (trabalho e cuidado).

12. Renda familiar mensal (referência salário-mínimo = R\$ 1.518,00):

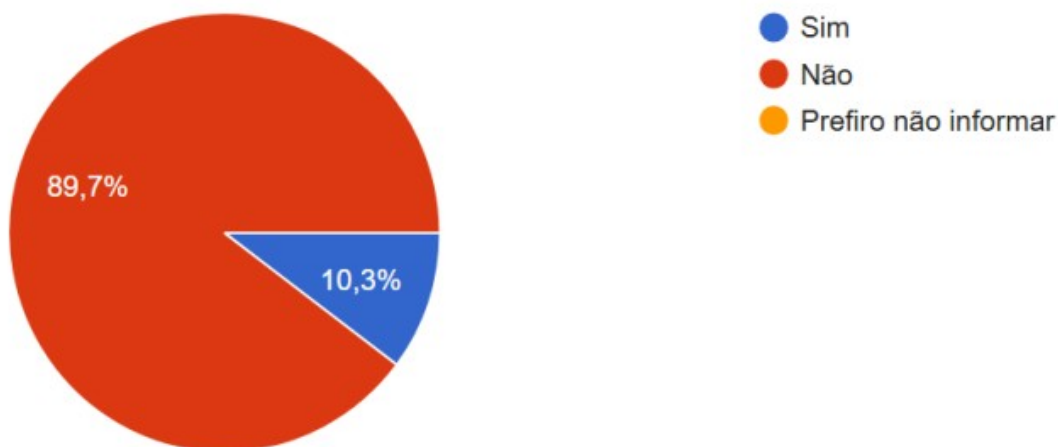


O gráfico mostra que 41% declararam renda familiar entre 10 e 30 salários mínimos, o que corresponde a aproximadamente R\$ 15.180,00 a R\$ 45.540,00; 33,3% possuem renda entre 6 e 10 salários mínimos (cerca de R\$ 9.108,00 a R\$ 15.180,00) e 13,7% situam-se entre 4,5 e 6 salários mínimos (entre R\$ 6.831,01 e R\$ 9.108,00).

Percentuais menores aparecem nas faixas inferiores (até 3 salários mínimos e de 3 a 4,5 salários mínimos) e nas faixas superiores (acima de 30 salários mínimos), além de um pequeno grupo que preferiu não informar.

Em termos gerais, o gráfico revela que a renda familiar mensal predominante entre os respondentes se concentra entre 6 e 30 salários-mínimos, com destaque para a faixa de 10 a 30 salários mínimos, que reúne a maior parte das famílias.

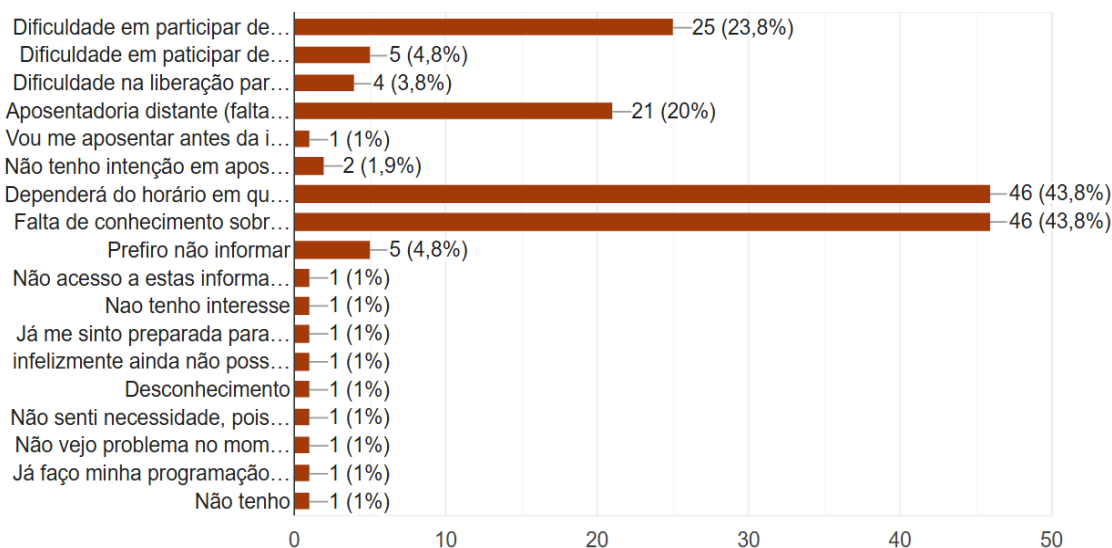
13. Você participa ou participou de atividades de preparação para aposentadoria oferecidas pelo IFG:



A maior parcela das pessoas que responderam à pesquisa afirma não ter participado de atividades de preparação para aposentadoria oferecidas pelo IFG, representando 89,7% do total. Apenas 10,3% informaram ter participado. Não houve registros de respostas na opção prefiro não informar.

Esse resultado revela um cenário de baixa adesão às ações institucionais de preparação para aposentadoria. Do ponto de vista das políticas de gestão de pessoas, essa baixa participação pode indicar barreiras de diferentes naturezas, como falta de divulgação adequada, ausência de cultura institucional de cuidado com as trajetórias de trabalho, restrições de tempo e sobrecarga laboral ou mesmo desconhecimento sobre a existência dessas iniciativas.

13.1. Motivos que podem levá-lo(a) a não participar de projeto/atividade de preparação para aposentadoria:



A leitura crítica do gráfico evidencia um conjunto diverso de justificativas apresentadas pelos servidores para não participarem de atividades ou projetos de preparação para aposentadoria. Esses motivos expressam não apenas escolhas individuais, mas também condicionantes institucionais, organizacionais e sociais que influenciam o acesso às políticas de cuidado no trabalho.

13.1.1. Principais motivos apontados

O gráfico evidencia dois fatores centrais, ambos com 46 respostas (43,8%):

Dependência do horário das atividades e falta de conhecimento sobre o projeto - esses elementos revelam fragilidades estruturais na forma como o programa é divulgado, organizado e integrado às rotinas de trabalho.

Dependência do horário - a organização das atividades muitas vezes não dialoga com a dinâmica cotidiana dos setores, gerando dificuldade de compatibilização entre carga de trabalho, demandas administrativas e participação em ações de formação ou cuidado. Esse dado aponta para a necessidade de flexibilização, oferta em diferentes formatos e articulação com chefias.

Falta de conhecimento sobre o projeto:

A ausência de informações consistentes e acessíveis sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria limita o acesso e revela insuficiência na comunicação institucional. Isso representa uma barreira ao direito à informação e ao

acesso à políticas de cuidado dirigidas ao trabalhador. Há ainda um grupo expressivo de respostas relacionadas a barreiras práticas ou laborais:

- Dificuldade em participar das atividades - 25 respostas (23,8%).
- Dificuldade na liberação pela chefia - 5 respostas (4,8%).
- Dificuldade na liberação em função da rotina de trabalho - 4 respostas (3,8%).

Esses dados indicam relações de trabalho marcadas por sobrecarga, falta de planejamento coletivo e limitações na gestão do tempo, frequentemente observadas nas instituições públicas de educação.

Alguns respondentes indicaram que a aposentadoria está distante ou que ainda não têm intenção de planejar essa etapa, o que aparece em menor escala:

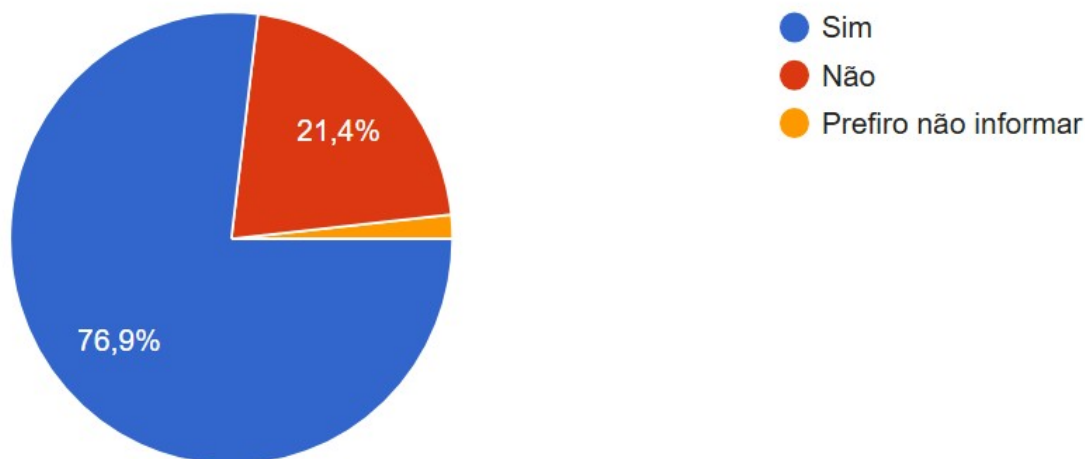
- Aposentadoria distante - 21 respostas (20%).
- Não tenho intenção em aposentadoria no momento - 2 respostas (1,9%).
- Vou me aposentar antes das atividades 1 resposta - (1%).

Essas respostas refletem diferentes fases da vida funcional, mas ressaltam a importância de compreender a preparação para aposentadoria como política permanente e não apenas para quem está próximo dela.

Foram citados ainda fatores como desconhecimento, ausência de acesso à informação, não sentir necessidade, indisponibilidade ou já se sentirem preparados. São porcentagens pequenas, mas que mostram a pluralidade das vivências no mundo do trabalho.

Os dados revelam que a não participação está profundamente vinculada a condições organizacionais e estruturais do IFG, e não apenas a escolhas individuais. A limitação de acesso, a falta de divulgação transparente, e a dificuldade de organização do tempo de trabalho são expressões da realidade vivida pelos servidores. Isso convoca a instituição a fortalecer políticas de cuidado, garantindo condições para que os trabalhadores possam usufruir de ações que contribuam para sua saúde, planejamento de vida e trajetória laboral.

14. Você sente necessidade de se preparar para aposentadoria:



a) Predominância da necessidade reconhecida

A maioria expressiva, 76,9%, afirma sentir necessidade de preparação para aposentadoria. Esse dado evidencia que os trabalhadores reconhecem que a transição para essa etapa exige planejamento, informações, segurança e apoio institucional. Revela ainda que há percepção de vulnerabilidades no processo atual, seja pela complexidade normativa, pelas mudanças constantes nas regras previdenciárias ou pelos impactos subjetivos, sociais e econômicos envolvidos.

b) Uma parcela significativa não percebe essa necessidade

O grupo que respondeu não, representando 21,4%, sugere a existência de percepções distintas sobre o significado da aposentadoria. Esses servidores podem entender o processo como algo natural, automático ou distante, o que também pode refletir falta de informação, sobrecarga cotidiana ou naturalização do trabalho contínuo até o limite. Para o Serviço Social, isso acende alerta sobre a importância de ações educativas e de sensibilização.

c) Preferência por não informar

O percentual pequeno, mas relevante, que prefere não informar, indica que o tema ainda pode gerar insegurança, receios ou dúvidas. Isso reforça a necessidade de um ambiente institucional mais acolhedor, com informação qualificada e políticas que valorizem a autonomia e a proteção dos trabalhadores.

d) Implicações para políticas institucionais

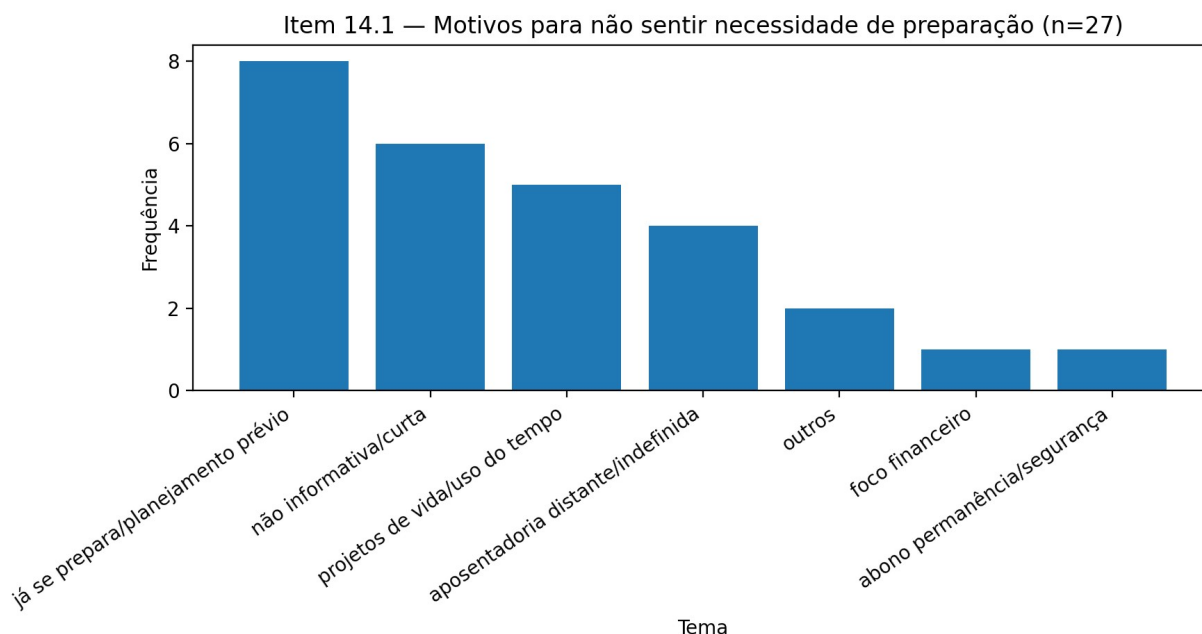
Os dados apontam para a urgência de programas permanentes de preparação para aposentadoria, pautados em uma abordagem integral que considere dimensões:

- sociais e familiares
- econômicas
- legais e previdenciárias
- de saúde física e mental
- de projetos de vida e pertencimento social

O resultado reforça que preparar-se para a aposentadoria não é apenas uma necessidade individual, mas uma responsabilidade institucional, especialmente na educação pública federal, onde o trabalho é marcado por intensidades, mudanças nas carreiras e frequente adoecimento laboral.

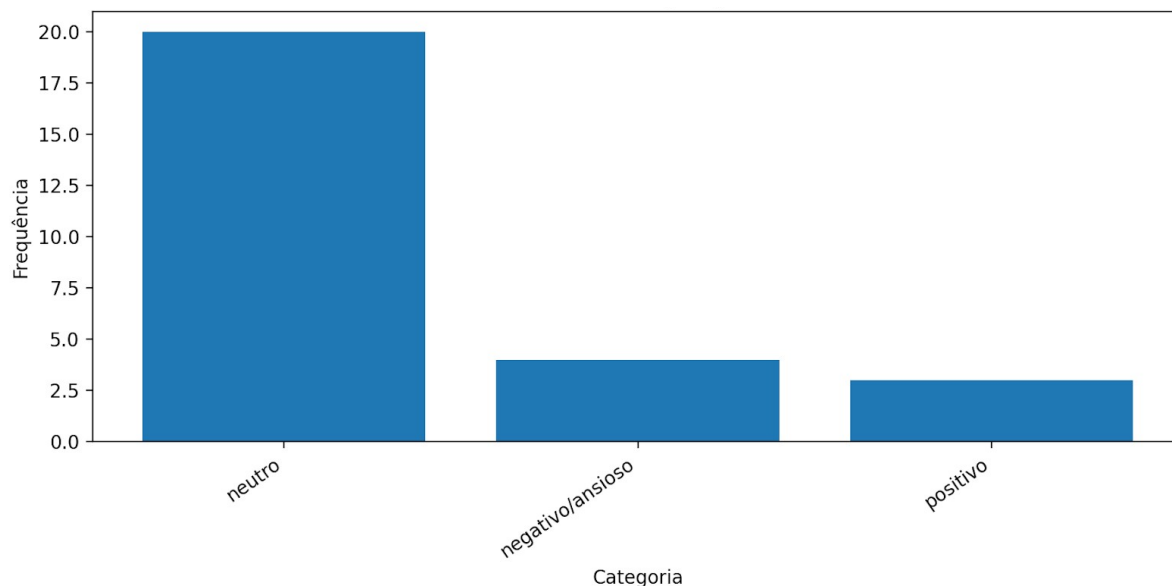
14.1. Se você não sente necessidade de se preparar para aposentadoria, descreva o porquê:

O item 14.1 busca compreender as razões associadas à não percepção de necessidade de preparação para aposentadoria, aprofundando as respostas daqueles que assinalaram “não” na questão 14.



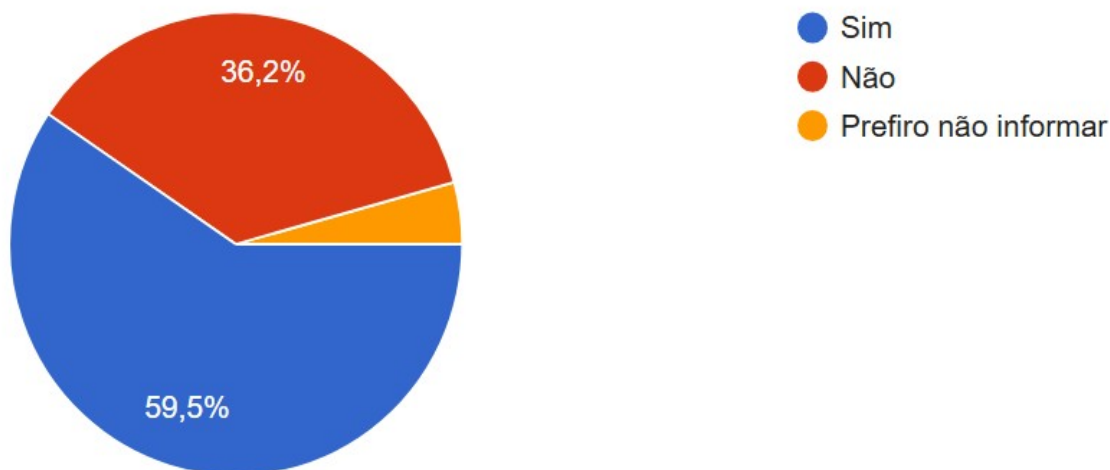
A codificação temática das respostas evidencia quatro núcleos interpretativos principais: (i) servidores que se percebem preparados e já possuem planejamento em curso; (ii) servidores que projetam a aposentadoria como distante ou indefinida, adiando a preparação; (iii) respostas centradas em projetos de vida e organização do tempo pós-carreira (hobbies, voluntariado, convivência familiar); e (iv) menções específicas ao componente financeiro, sobretudo dúvidas sobre vencimentos e proventos. Observam-se ainda respostas curtas ou pouco informativas, padrão recorrente em questões abertas.

Para fins ilustrativos, foi aplicada classificação simples por léxico, gerando três categorias analíticas (positivo, neutro e negativo/ansioso). A leitura indica predominância de respostas neutras e descritivas, com ocorrências pontuais de preocupação ou ansiedade e menor incidência de manifestações explicitamente positivas. Ressalta-se que esse resultado possui caráter exploratório e deve ser interpretado em conjunto com a análise qualitativa.



Os motivos apontados sugerem que a percepção de “não necessidade” não corresponde, necessariamente, à ausência de reflexão sobre a aposentadoria. Parte dos respondentes relata já desenvolver planejamento individual, com metas e projetos definidos. Por outro lado, há um grupo que adia o tema por considerá-lo distante ou por não possuir data prevista, o que indica a relevância de ações institucionais contínuas — e não restritas aos servidores próximos à aposentadoria. A dimensão financeira aparece como demanda recorrente e objetiva: mesmo entre aqueles que se sentem subjetivamente preparados, permanecem dúvidas sobre proventos e impactos econômicos.

15. Você está buscando se preparar para esse novo período da vida:



A leitura crítica desse gráfico mostra como os servidores têm lidado, de forma concreta, com a preparação para a aposentadoria, indo além da percepção de necessidade e avançando para a ação.

a) A maioria está buscando se preparar

O percentual de 59,5% indica que boa parte dos respondentes já iniciou alguma forma de preparação. Isso revela compromisso com o próprio processo de envelhecimento laboral e reconhecimento das demandas que emergem no ciclo pré-aposentadoria. Demonstra também que, mesmo diante das instabilidades do sistema previdenciário e das condições de trabalho, há esforço para construir segurança e planejamento.

b) Percentual expressivo ainda não iniciou esse movimento

O percentual de 36,2% que responderam não apontam para um conjunto de trabalhadores que, embora possam reconhecer a importância do tema, ainda não se organizaram para isso. As razões podem envolver: falta de orientação institucional, descrença no processo previdenciário, acúmulo de tarefas, adoecimento ou ausência de políticas que ofereçam suporte.

c) Preferência por não informar

O grupo que prefere não responder, embora pequeno, sugere que o tema ainda mobiliza incertezas, receios e até exposição pessoal. Isso reforça a importância de abordagens sensíveis, com ética e respeito às singularidades dos servidores.

d) Implicações para o planejamento institucional

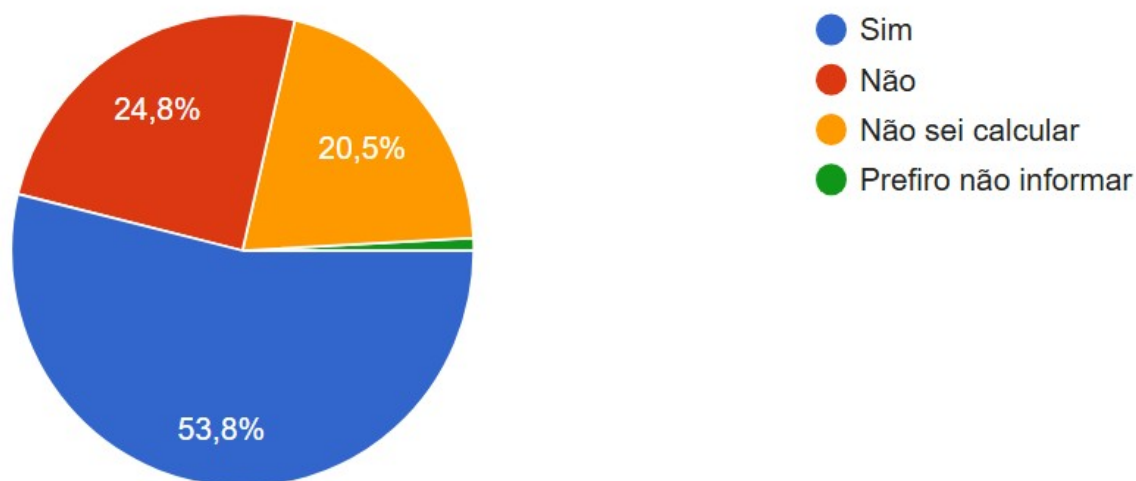
A comparação com o gráfico anterior do item 14 demonstra uma diferença importante. Se antes a maioria dizia sentir necessidade de se preparar, agora, quando a pergunta é sobre estar efetivamente se preparando, o percentual diminuiu. Isso aponta um hiato entre necessidade percebida e ação concreta, o que evidencia demandas institucionais por:

- oferta de orientações contínuas e acessíveis
- construção de uma política de preparação para aposentadoria

- ações educativas sobre direitos previdenciários
- apoio psicológico e social aos servidores em fase de transição
- valorização da trajetória laboral e do pertencimento institucional

Esse dado sinaliza que a preparação para aposentadoria não deve ser tratada como gesto individual, mas como parte de uma política de cuidado com quem sustenta o trabalho institucional.

16. Você tem uma estimativa de quanto precisará para atendimento de suas necessidades mensalmente após se aposentar?



A leitura do gráfico permite identificar percepções distintas entre os participantes sobre sua capacidade de estimar o valor necessário para manter suas necessidades mensais após a aposentadoria. A interpretação dos dados ajuda a compreender como elementos estruturais da vida laboral e das condições de trabalho influenciam essa consciência financeira.

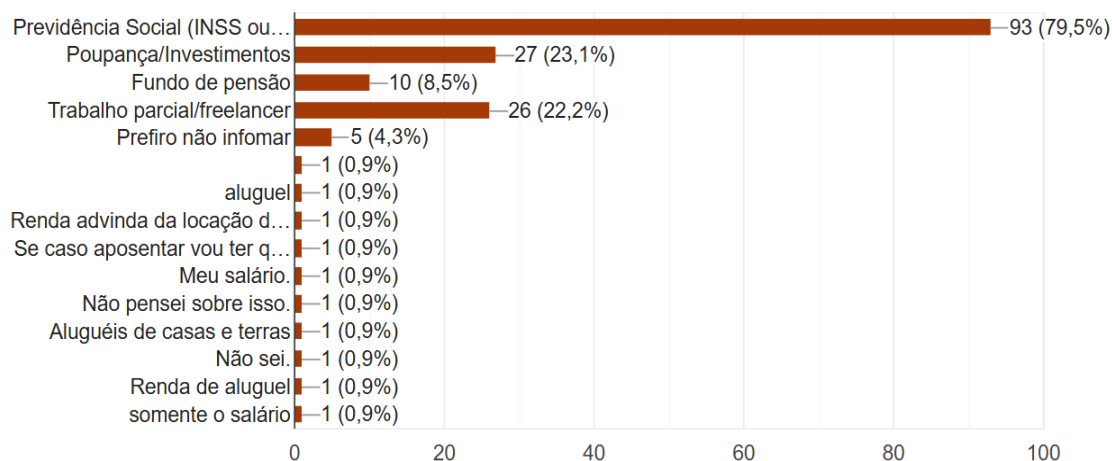
A maioria, 53,8%, afirma que sim, possui uma estimativa do valor necessário. Esse dado sugere um grupo que, provavelmente, dispõe de alguma organização financeira ou de acesso a informações sobre planejamento previdenciário. Contudo, isso não deve ser lido apenas como iniciativa individual. Muitas vezes, quem consegue estimar valores está inserido em condições de trabalho mais estáveis, com menor vulnerabilidade socioeconômica.

Por outro lado, 24,8% responderam não, revelando um contingente significativo que não conseguiu elaborar essa previsão. Essa ausência de cálculo expressa as dificuldades concretas impostas pelo cotidiano de trabalho, pela instabilidade econômica e pelos limites do próprio Estado em promover políticas sólidas de educação financeira e previdenciária.

Somado a isso, 20,5% declararam não saber calcular. Este grupo evidencia desigualdades no acesso à informação, insegurança diante das mudanças constantes nas regras previdenciárias e ausência de suporte institucional para orientar trabalhadores e trabalhadoras sobre a transição para a aposentadoria. Esses dados reforçam a necessidade de ações institucionais que democratizam informações, promovem formação sobre direitos e contribuem para reduzir incertezas.

Por fim, uma pequena parcela preferiu não informar, o que pode apontar para desconforto em tratar de finanças pessoais ou receio quanto ao uso das informações, aspecto que merece atenção ética na pesquisa.

17. Quais fontes de renda você terá após a aposentadoria:



A leitura do gráfico evidencia como as pessoas participantes projetam suas fontes de sustento após a aposentadoria, revelando tanto expectativas quanto limites estruturais que atravessam o mundo do trabalho. Essa análise, permite compreender como a proteção social é percebida e quais estratégias individuais são acionadas diante das incertezas contemporâneas.

A grande maioria, 79,5%, aponta que dependerá da Previdência Social como principal fonte de renda. Esse dado reafirma o papel central do sistema público de previdência na reprodução social da força de trabalho no país, mesmo após sucessivas reformas que têm restringido direitos e ampliado inseguranças.

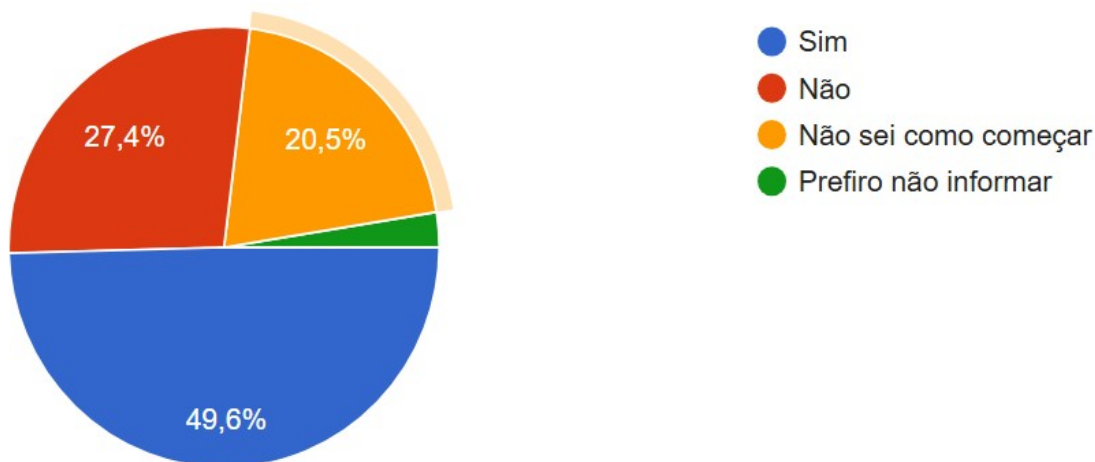
Em seguida, 23,1% mencionam poupança ou investimentos, o que demonstra que apenas uma parcela reduzida dispõe de reserva individual. Esse número reforça desigualdades de classe, já que acumulação financeira depende de condições de vida estáveis e de renda suficiente para além das necessidades básicas.

Além disso, 22,2% indicam intenção de manter algum tipo de trabalho parcial ou freelancer. Esse achado é expressivo e revela a permanência do trabalho como estratégia de sobrevivência, mostrando que parte significativa das pessoas não projeta a aposentadoria como período de descanso, mas como continuidade de inserções laborais muitas vezes precarizadas.

Apenas 8,5% mencionam fundos de pensão, dados que refletem a pouca difusão desse tipo de previdência complementar entre servidores federais da educação e trabalhadores em geral. Há também pequenas ocorrências dispersas, como renda de aluguel, locação de bens ou o próprio salário, mas todas com percentuais inferiores a 1%.

Um grupo de 4,3% preferiu não informar, indicando possível desconforto com a exposição de informações financeiras ou incerteza quanto ao futuro.

18. Você já fez ou pretende fazer planejamento financeiro para complementar sua renda:



A interpretação desse gráfico permite compreender como os participantes se posicionam diante do planejamento financeiro para complementar a renda na aposentadoria, revelando tanto iniciativas individuais quanto limites estruturais que atravessam o cotidiano dos trabalhadores da educação pública.

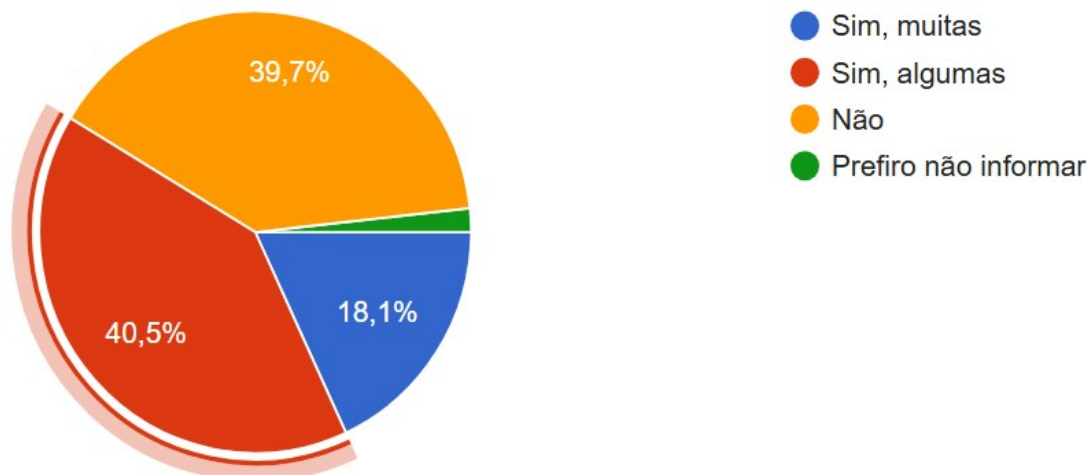
Quase metade dos respondentes, 49,6%, afirma que sim, já fez ou pretende realizar algum tipo de planejamento financeiro. Esse dado evidencia uma preocupação crescente com a insuficiência dos benefícios previdenciários e com a necessidade de garantir condições dignas de vida na aposentadoria. Contudo, é importante lembrar que a possibilidade de planejar financeiramente não depende apenas da vontade individual, mas das condições objetivas de vida e de trabalho.

Já 27,4% afirmam não ter feito ou não pretender realizar esse tipo de planejamento. Esse grupo reflete limitações concretas, como renda comprometida, múltiplas demandas familiares, endividamento e, muitas vezes, descrença na capacidade de poupar diante da corrosão salarial. Essa resposta revela também a desigualdade econômica que atravessa a categoria.

Outro dado relevante é que 20,5% dizem não saber como começar. Essa informação aponta para lacunas institucionais e sociais no campo da educação financeira e previdenciária, reforçando a necessidade de políticas públicas e ações educativas voltadas a orientar trabalhadores sobre direitos, possibilidades e limites do planejamento de longo prazo.

Por fim, uma pequena parcela preferiu não informar, o que pode indicar desconforto, insegurança ou receio quanto à exposição de informações pessoais.

19. Você tem dívidas a quitar antes da aposentadoria:



A análise desse gráfico revela aspectos importantes da vida financeira dos participantes e evidencia como as condições materiais interferem na preparação para a aposentadoria. A interpretação, ajuda a compreender que o endividamento não é apenas uma questão individual, mas expressão das desigualdades e da pressão econômica que marcam a vida dos trabalhadores da educação pública.

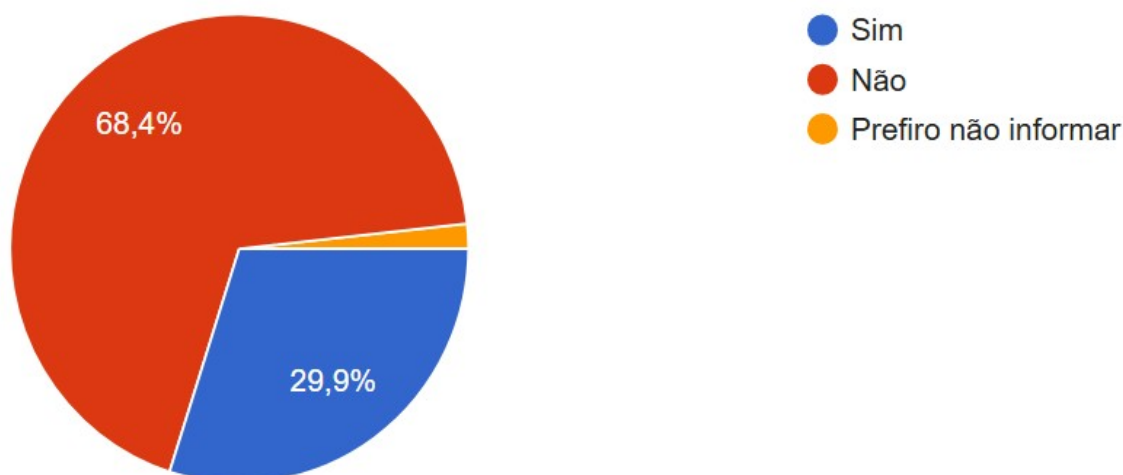
O dado mais expressivo é que 40,5% afirmam ter algumas dívidas a quitar antes da aposentadoria. Isso mostra que o endividamento está presente no cotidiano da maioria e que, embora não seja considerado “alto”, compromete a capacidade de poupar, planejar e projetar estabilidade futura.

Além disso, 18,1% dizem ter muitas dívidas, o que representa um grupo significativo em situação de maior vulnerabilidade financeira. Esse percentual evidencia que quase um quinto dos respondentes enfrenta forte pressão econômica, possivelmente relacionada à perda de poder aquisitivo, aumento do custo de vida, demandas familiares e limitações salariais impostas pelas políticas públicas de austeridade.

Por outro lado, 39,7% afirmam não ter dívidas. Esse grupo tende a estar em condições econômicas mais estáveis, conseguindo manter equilíbrio financeiro e, potencialmente, planejar melhor a transição para a aposentadoria. Contudo, esse equilíbrio também reflete desigualdades dentro da própria categoria, já que depende de renda, composição familiar, acesso a crédito e trajetória de vida.

Uma pequena parcela preferiu não informar, o que pode indicar receio em expor a situação financeira, tema sensível em pesquisas desse tipo.

20. Você contribui regularmente para fundo de aposentadoria ou previdência privada:



Os percentuais mostram o seguinte panorama:

- Não (68,4%)

A maioria não realiza contribuições para previdência complementar. Esse dado evidencia um cenário de vulnerabilidade futura, especialmente entre trabalhadores que dependem exclusivamente do regime próprio ou geral. O não investimento adicional pode estar associado a fatores estruturais como salários insuficientes, precarização do trabalho, endividamento, dificuldades de planejamento financeiro ou ausência de políticas institucionais de educação previdenciária.

- Sim (29,9%)

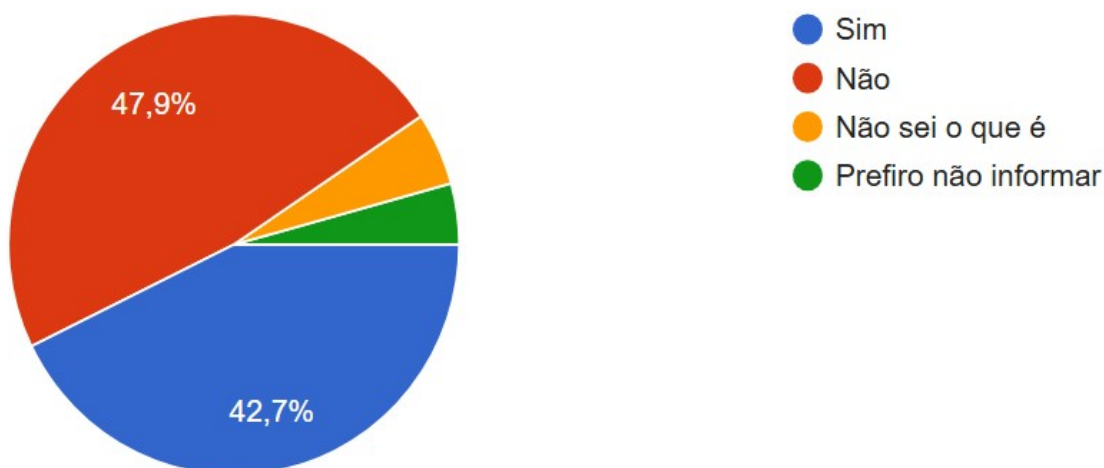
Uma parcela significativa contribui para algum tipo de previdência privada ou fundo de aposentadoria. Esse grupo tende a apresentar maior possibilidade de planejamento financeiro, mas isso não elimina as desigualdades de classe e renda que determinam quem consegue ou não realizar esse tipo de aporte.

- Prefiro não informar (pequena parcela)

A existência dessa categoria, ainda que minoritária, indica que o tema envolve

dimensões sensíveis de privacidade, renda e insegurança financeira. Esse silêncio também é um dado relevante, pois pode expressar receios quanto a julgamentos, exposição ou mesmo desconhecimento sobre a própria situação previdenciária.

21. Você tem fundo de emergência:



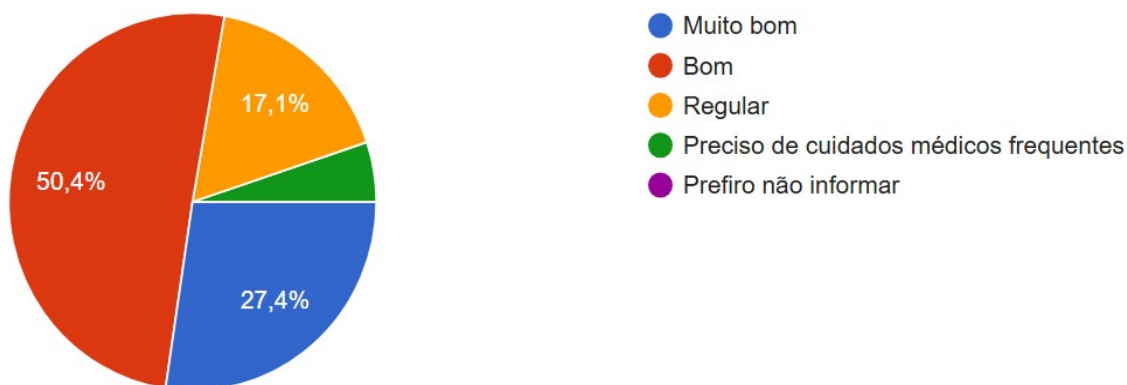
A leitura do gráfico traz elementos importantes para compreender como os servidores vêm organizando sua segurança financeira diante das incertezas do trabalho e da vida cotidiana. O gráfico da pergunta analisada revela quatro situações distintas:

- Não (47,9%)
Quase metade das pessoas não possui um fundo de emergência. Isso indica um cenário de vulnerabilidade econômica que tende a se agravar em situações de doença, crises institucionais, endividamento ou mudanças inesperadas na vida familiar. Esse dado dialoga diretamente com a realidade de muitos trabalhadores que enfrentam salários comprimidos, múltiplas responsabilidades domésticas e ausência de políticas robustas de educação financeira e proteção social.
- Sim (42,7%)
Uma parcela expressiva afirma possuir um fundo de emergência. Esse grupo demonstra alguma capacidade de organização financeira, embora seja

importante reconhecer que essa possibilidade está profundamente vinculada à renda, à estabilidade relativa e às condições de trabalho. Não se trata apenas de disciplina individual, mas de condições objetivas de vida.

- Não sei o que é (pequena parcela)
Esse dado é revelador. Parte dos servidores não compreende o significado ou a finalidade de um fundo de emergência, o que reforça a necessidade de ações educativas institucionais sobre planejamento financeiro, direitos sociais e proteção no ciclo de vida. O desconhecimento indica desigualdades no acesso à informação e limita a autonomia dos trabalhadores.
- Prefiro não informar (parcela ainda menor)
A recusa em responder revela que o tema é sensível e atravessado por dimensões de privacidade, insegurança ou mesmo constrangimento estruturado pelas desigualdades de renda e condições de vida. Esse silêncio também é um elemento analítico importante.

22. Como você avalia o seu estado de saúde atual:



A maioria das pessoas avaliou sua saúde como boa ou muito boa, o que corresponde a 77,8% das respostas. Esse dado indica que, apesar dos desafios cotidianos e das condições concretas de trabalho e vida, há uma percepção positiva sobre o bem-estar físico. No entanto, esse resultado não deve ser interpretado de forma isolada. Em pesquisas com trabalhadores, avaliações positivas de saúde muitas vezes convivem com sobrecarga, adoecimento silencioso e dificuldades de

acesso a cuidados, elementos que a literatura crítica aponta como expressão das contradições do trabalho no serviço público.

O grupo que avalia sua saúde como regular, equivalente a 17,1%, merece atenção. Essa faixa costuma sinalizar situações intermediárias, nas quais há desgaste acumulado, sintomas persistentes ou condições de trabalho que impactam o bem-estar.

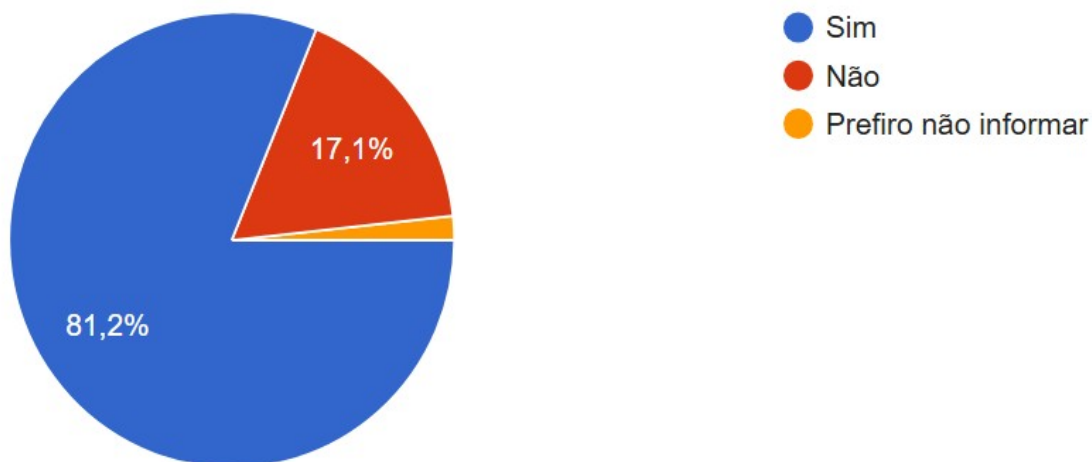
No campo da saúde do trabalhador, essa zona intermediária costuma anteceder quadros de adoecimento mais severo, especialmente quando não há suporte institucional adequado.

A parcela menor, mas significativa, de pessoas que afirmam necessitar de cuidados médicos frequentes, cerca de 5%, revela um segmento que já vivencia limitações concretas na saúde, possivelmente relacionadas ao ritmo de trabalho, às condições laborais ou à questões crônicas. Esse dado reforça a importância de políticas institucionais de prevenção, acompanhamento e acolhimento, considerando o princípio de proteção social e de promoção da saúde no trabalho.

A ausência de respostas da categoria “prefiro não informar” sugere um ambiente de confiança mínima para responder ao questionário, embora não elimine a possibilidade de silenciamentos ou receios, que são comuns em avaliações institucionais.

De forma geral, o gráfico evidencia que a percepção majoritária é positiva, mas convive com indicadores de vulnerabilidade que devem orientar ações institucionais, especialmente no que diz respeito à saúde ocupacional, às cargas de trabalho e à garantia de condições dignas. A análise reforça a necessidade de articular esses dados com outras dimensões qualitativas da pesquisa, permitindo uma leitura totalizante da realidade dos trabalhadores.

23. Você tem plano de saúde adequado para a aposentadoria:



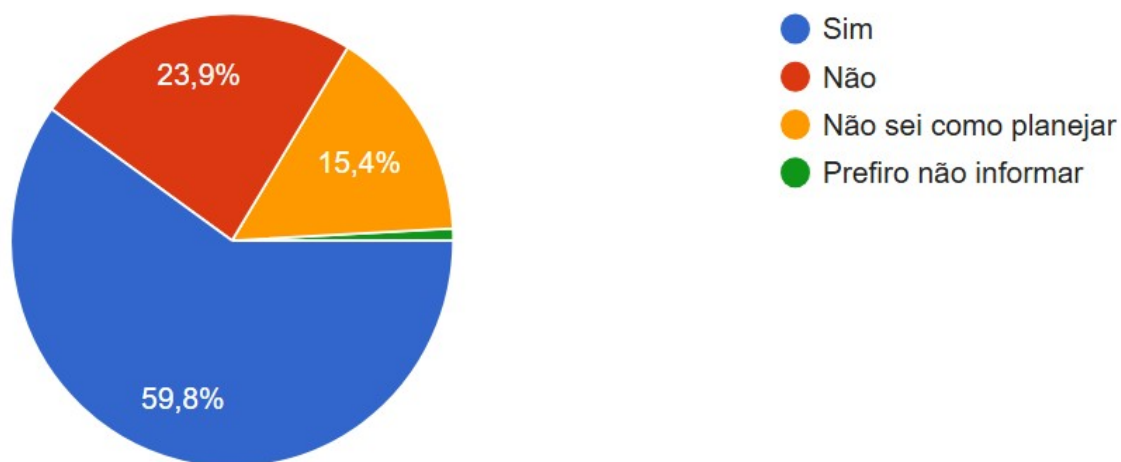
A maior parte das pessoas, 81,2%, afirma possuir um plano de saúde considerado adequado para o período da aposentadoria. Esse dado sugere que a maioria dos participantes buscou, ao longo da vida laboral, formas de garantir algum nível de proteção social privada diante das fragilidades históricas do sistema público de saúde suplementar e das insuficiências estruturais das políticas estatais de cuidado ao idoso. Contudo, é importante problematizar essa percepção de adequação, pois o que hoje é considerado suficiente pode não acompanhar o aumento das necessidades de saúde e o alto custo dos planos na velhice, especialmente após a redução da renda na aposentadoria.

O grupo que respondeu não possuir plano de saúde, cerca de 17,1%, revela um contingente que pode vivenciar maior vulnerabilidade no futuro. A ausência de cobertura privada tende a sobrecarregar o acesso ao Sistema Único de Saúde, que, embora universal, enfrenta limites impostos por subfinanciamento e precarização, resultando em filas, demora em consultas especializadas e dificuldade de acompanhamento contínuo. Na perspectiva da saúde do trabalhador e da proteção social, esse grupo demandará atenção especial, considerando que a velhice intensifica necessidades de cuidados e acompanhamento médico regular.

Já a fração que prefere não informar, ainda que pequena, indica que o tema envolve aspectos sensíveis, como insegurança financeira, receio de julgamento ou sentimento de exposição. Tal silêncio também compõe a realidade e precisa ser considerado na análise ética da pesquisa.

Em síntese, embora a maioria acredite estar protegida, os dados evidenciam desigualdades na capacidade de garantir acesso a cuidados em um momento da vida marcado por maior demanda de saúde. Para fins institucionais, esse resultado reforça a necessidade de políticas de preparação para a aposentadoria que incluam orientação sobre saúde, planejamento financeiro e fortalecimento do acesso ao SUS, reconhecendo a saúde como direito social e não como mercadoria.

24. Tem planejamento pessoal para manter a sua saúde física e mental ativa após aposentadoria:



A maioria das pessoas, 59,8%, afirma ter algum planejamento pessoal para manter a saúde física e mental ativa após a aposentadoria. Esse dado demonstra um reconhecimento da importância do autocuidado e da continuidade de práticas que promovam bem-estar no processo de envelhecimento. Contudo, é importante considerar que o planejamento individual, embora relevante, não substitui a responsabilidade institucional e estatal de garantir políticas públicas que promovam envelhecimento digno, acesso à saúde e condições de vida adequadas.

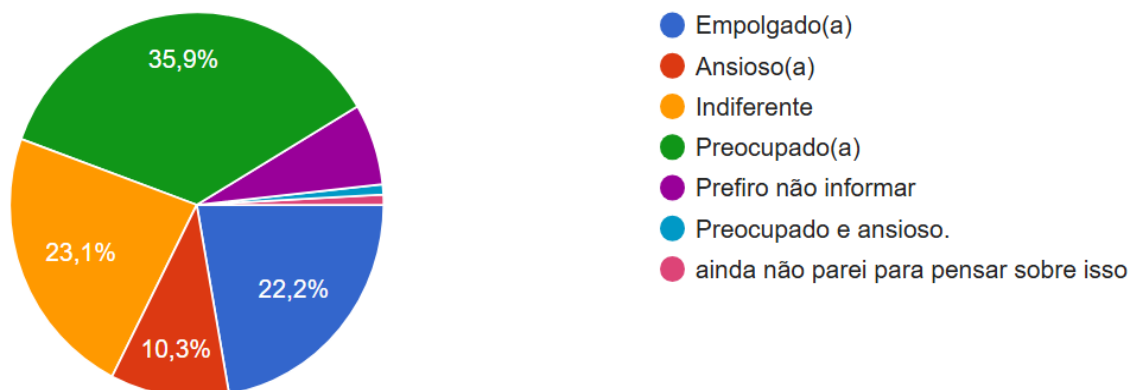
Entre os respondentes, 23,9% declaram não possuir qualquer planejamento. Esse grupo evidencia uma vulnerabilidade significativa, pois a ausência de organização prévia tende a dificultar a adaptação ao período pós-laboral. A literatura sobre aposentadoria aponta que a transição pode envolver ruptura de vínculos sociais, mudanças identitárias e impactos emocionais. A falta de planejamento pode, portanto, ampliar riscos de isolamento, adoecimento e insegurança.

Um dado expressivo é o percentual de pessoas que afirmam não saber como planejar, 15,4%. Esse indicador demonstra que parte dos trabalhadores necessita de orientação institucional qualificada. Essa lacuna reforça a importância de programas de preparação para aposentadoria que articulem informação, suporte e reflexão coletiva, indo além de orientações financeiras. Como já evidenciado, ressalta-se que a dificuldade de planejar não é resultado de falta de vontade individual, mas de um contexto marcado por sobrecarga laboral, pouco acesso a informações e ausência de políticas estruturadas de educação previdenciária e de promoção de saúde no trabalho.

A parcela que prefere não informar é mínima, mas representa um sinal de que o tema pode gerar insegurança, receio ou desconhecimento, especialmente quando envolve aspectos emocionais e expectativas para o futuro.

Em síntese, os dados revelam que, embora a maioria demonstre iniciativa individual, existe um contingente significativo que carece de apoio institucional para compreender e organizar seu projeto de envelhecimento ativo. A análise reforça a necessidade de políticas de cuidado e programas educativos contínuos, pautados na proteção social, na dignidade e na valorização dos trabalhadores, reconhecendo que a preparação para a aposentadoria é uma responsabilidade coletiva e não apenas individual.

25. Como você se sente em relação à aposentadoria:



O sentimento predominante é de preocupação, indicado por 35,9% dos respondentes. Esse dado revela que a aposentadoria, em vez de ser percebida como um direito social assegurado constitucionalmente, aparece para muitos como

uma etapa marcada por incertezas. A preocupação tende a refletir condições objetivas como reformas previdenciárias sucessivas, insegurança sobre o valor dos proventos, medo de perda de renda, solidão e fragilidades nas políticas públicas de proteção ao idoso. É um indicativo de que o processo de transição para a aposentadoria tem sido vivenciado de forma tensa e carregada de dúvidas.

A segunda maior parcela, 23,1%, se declara indiferente. Esse grupo pode expressar uma postura de distanciamento emocional frente ao tema, muitas vezes relacionada à sobrecarga de trabalho, ao tempo distante da aposentadoria ou à falta de informações. A indiferença não significa ausência de implicações, mas sim um mecanismo comum diante de situações complexas às quais as pessoas não sabem como responder.

Já 22,2% afirmam sentir-se empolgados, indicando expectativa positiva e projeções mais otimistas sobre essa nova fase da vida. Esse grupo tende a associar a aposentadoria a descanso, tempo livre e possibilidade de reorganização da vida. Embora seja uma percepção importante, ela não deve invisibilizar as desigualdades de acesso às condições materiais que tornam esse entusiasmo possível.

Os que se dizem ansiosos, cerca de 10,3%, revelam outro tipo de vivência subjetiva marcada pela insegurança, pelo medo do desconhecido e pela pressão decorrente das mudanças profundas que envolvem o desligamento da vida laboral ativa.

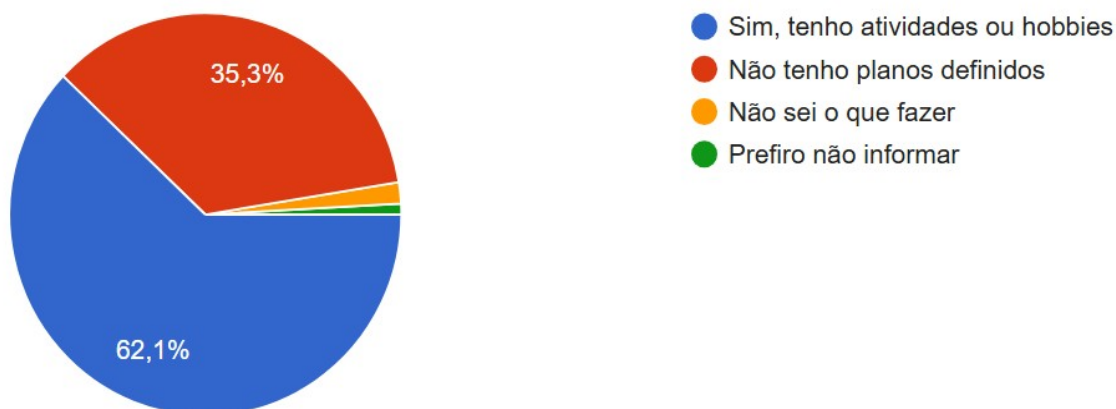
Há ainda uma pequena parcela que prefere não informar ou que relata nunca ter parado para pensar sobre o assunto. Esse silêncio ou adiamento da reflexão também compõe a realidade. Em geral, refletem receio, falta de informações ou distância temporal em relação ao momento da aposentadoria.

A categoria “preocupado e ansioso”, ainda que numericamente pequena, reforça que parte dos trabalhadores vivenciam sentimentos mistos e intensos, combinando medo e apreensão com o futuro.

Em síntese, o gráfico demonstra que a aposentadoria é um tema atravessado por fortes dimensões subjetivas, relacionadas a condições econômicas, institucionais e sociais. O predomínio da preocupação aponta para a necessidade de políticas institucionais que ofereçam informação, acolhimento, formação previdenciária e

apoio psicossocial. Por outro lado, a existência de sentimentos variados revela que qualquer intervenção deve reconhecer a diversidade de trajetórias, expectativas e condições concretas de vida dos trabalhadores.

26. Você tem plano para se manter socialmente ativo(a):



A maioria dos respondentes, 62,1%, afirma já possuir atividades ou hobbies planejados para se manter socialmente ativos após a aposentadoria. Esse dado revela uma compreensão importante sobre a dimensão relacional do envelhecimento. A literatura aponta que manter vínculos sociais, participar de atividades prazerosas e integrar coletivos são fatores protetivos que contribuem para a saúde mental, autonomia e participação social. Ainda assim, é necessário reconhecer que nem todas as pessoas conseguem transformar essa intenção em prática, seja por limitações econômicas, falta de tempo, sobrecarga laboral ou ausência de espaços públicos adequados.

Um percentual significativo, 35,3%, indica não ter planos definidos. Essa parcela merece atenção porque evidencia incertezas e dificuldades em projetar o futuro. A ausência de planejamento pode refletir tanto o ritmo de trabalho que impede o cuidado de si quanto a falta de políticas institucionais que orientem e apoiem o processo de envelhecimento ativo. No campo da saúde do trabalhador, essa ausência de organização prévia tende a se associar a maior vulnerabilidade emocional no momento da transição para a aposentadoria.

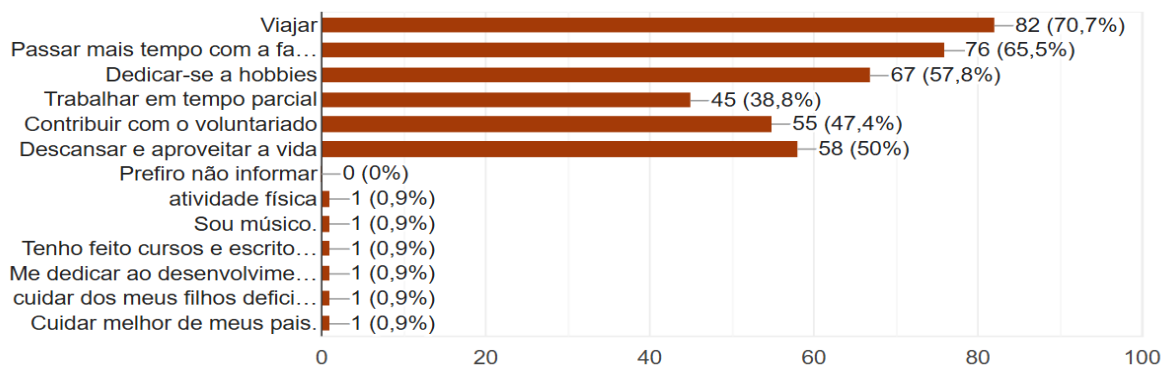
Além disso, um grupo menor relata não saber o que fazer. Esse dado sinaliza necessidade de intervenções educativas e espaços coletivos de reflexão, pois o desconhecimento não é uma falha individual, mas consequência de um contexto

social que pouco estimula a preparação para essa fase da vida. Também evidencia lacunas institucionais na comunicação sobre atividades de convivência, participação comunitária e redes de apoio disponíveis.

A categoria que prefere não informar, ainda que pequena, indica que o tema pode mobilizar sentimentos de insegurança ou receio de julgamento, especialmente quando envolve aspectos subjetivos e expectativas pessoais.

De modo geral, os dados mostram que existe potencial significativo para um envelhecimento ativo e socialmente integrado, mas coexistem fragilidades relacionadas ao planejamento e ao acesso a espaços de convivência. Esse cenário reforça a importância de políticas institucionais que promovam o fortalecimento de vínculos, o acesso à cultura, ao lazer e a práticas coletivas, reconhecendo que a sociabilidade é um direito e parte integrante da proteção social.

27. Quais são as suas expectativas de vida após aposentadoria:



A leitura do gráfico revela um conjunto de expectativas que dialogam com projetos de vida construídos historicamente pelos trabalhadores e trabalhadoras do serviço público, evidenciando tanto o desejo de usufruir do tempo livre quanto a busca por vínculos sociais, cuidado e qualidade de vida. As principais expectativas apontadas foram:

a) Viajar – 70,7%

A resposta mais expressiva indica que grande parte dos(as) servidores(as) associa a aposentadoria à possibilidade de ampliar experiências socioculturais e de lazer. Isso sinaliza um desejo de romper com a rotina intensiva de trabalho e acessar direitos historicamente negados no cotidiano laboral, como tempo livre e descanso.

b) Passar mais tempo com a família – 65,5%

O fortalecimento das relações afetivas aparece como prioridade. Essa escolha expressa a centralidade das redes familiares e comunitárias na vida dos trabalhadores, especialmente após longos períodos conciliando trabalho, estudos, cuidado e demais responsabilidades.

c) Dedicar-se a hobbies – 57,8%

É um indicativo da busca por autonomia e autorrealização. Atividades de lazer, cultura e criação aparecem como dimensões fundamentais para uma vida plena, rompendo com a lógica produtivista que historicamente marca o mundo do trabalho.

d) Trabalhar em tempo parcial – 38,8%

Quase quatro em cada dez participantes ainda consideram a permanência no trabalho, embora de forma reduzida. Isso pode expressar tanto vínculo com a profissão quanto a necessidade de complementar renda, revelando tensões entre o direito ao descanso e as condições materiais de vida.

e) Contribuir com voluntariado – 47,4%

O desejo de permanecer socialmente ativo e contribuir com a coletividade demonstra compromisso com valores de solidariedade e participação social, fundamentais na perspectiva crítica do Serviço Social.

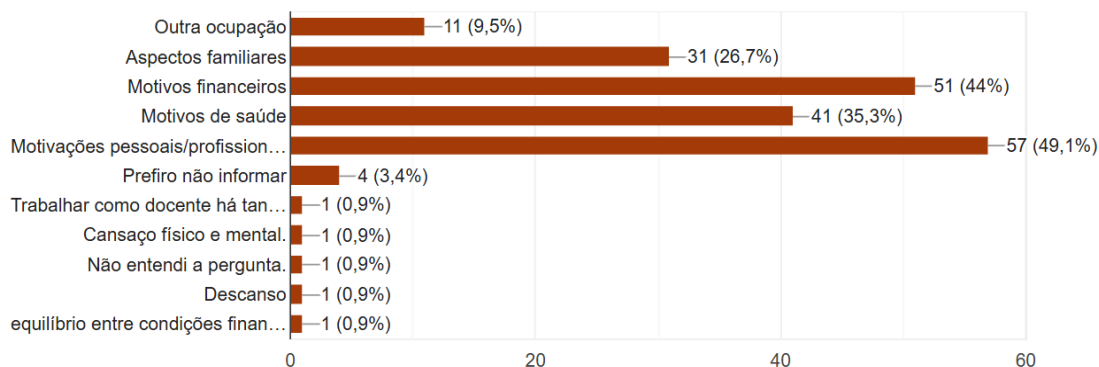
f) Descansar e aproveitar a vida – 50%

É um elemento-chave. Revela o impacto acumulado de anos de trabalho intenso, sobrecarga e, em muitos casos, adoecimento laboral. O descanso se torna não apenas desejo, mas necessidade social.

g) Respostas singulares – cerca de 0,9% cada

Incluem dedicar-se a atividades artísticas, cuidar de filhos ou pais com deficiência, investir em desenvolvimento pessoal, atividade física e outros projetos específicos. Embora numericamente menores, revelam trajetórias diversas que devem ser acolhidas em políticas institucionais de preparação para a aposentadoria.

28. Quais motivos poderão influenciar sua decisão de aposentar-se:



Principais motivos identificados:

a) Motivações pessoais e profissionais – 49,1%

É o fator mais relevante. Indica que decisões sobre aposentadoria não se restringem a cálculos financeiros, mas envolvem projetos de vida, desgaste com o ambiente institucional, redefinição de prioridades e desejo de novos caminhos. Mostra que trabalhadores(as) buscam sentido, autonomia e qualidade de vida, superando a centralidade exclusiva do trabalho.

b) Motivos financeiros – 44%

A importância desse item revela a insegurança econômica que atravessa o funcionalismo público, agravada por reformas previdenciárias, perdas salariais e elevação do custo de vida. Há preocupação com a manutenção do padrão de vida e com a sustentabilidade material da aposentadoria. Esse dado aponta fragilidades nas políticas remuneratórias e reforça a necessidade de educação financeira institucionalizada.

c) Motivos de saúde – 35,3%

A saúde aparece como um elemento determinante para a decisão de se aposentar. Isso evidencia o desgaste provocado pelas condições de trabalho, sobrecarga, intensificação de tarefas e adoecimento laboral. Esse percentual reforça a urgência de políticas de prevenção, promoção da saúde e melhoria das condições de trabalho no IFG.

d) Aspectos familiares – 26,7%

Muitos servidores associam a aposentadoria à possibilidade de atender demandas de cuidado e convivência familiar. Esse motivo revela a sobreposição de

responsabilidades, especialmente para mulheres servidoras, que acumulam trabalho remunerado e não remunerado no âmbito doméstico.

e) Outra ocupação – 9,5%

Uma parte menor dos respondentes considera a aposentadoria como oportunidade de iniciar uma nova atividade profissional. Esse dado pode refletir tanto desejo de reinvenção quanto necessidade de complementação de renda, indicando tensões entre autonomia e precarização.

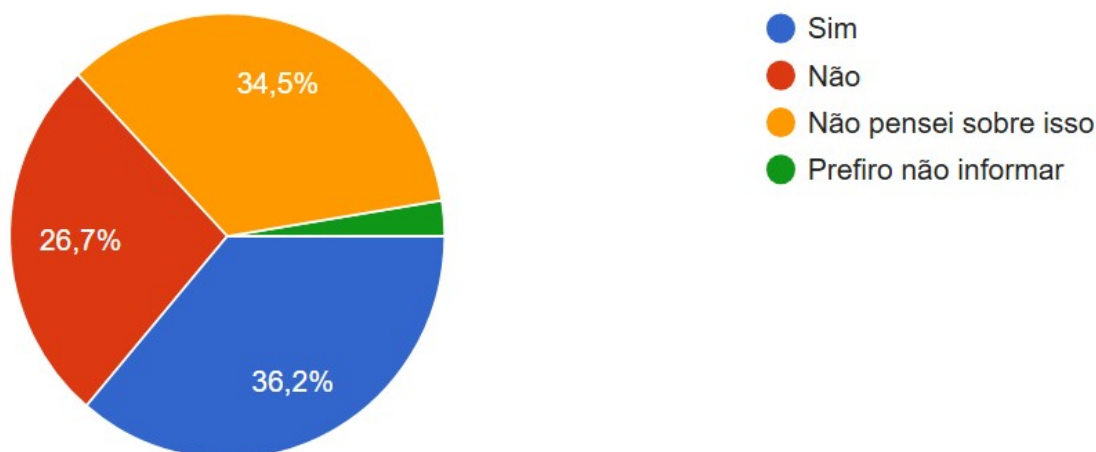
f) Respostas singulares – cerca de 0,9% cada

Incluem cansaço físico e mental, busca por equilíbrio entre vida e finanças, descanso ou continuidade da docência. São relatos que expressam vivências específicas e reafirmam a diversidade de trajetórias presentes na instituição.

g) Prefiro não informar – 3,4%

A existência dessa categoria aponta que alguns participantes não se sentiram confortáveis em explicitar suas razões, o que pode indicar receio de exposição ou insegurança em relação ao ambiente institucional. Isso merece atenção na análise ética e no planejamento das devolutivas.

29. Você tem planejamento para lidar com a solidão ou mudanças sociais:



A leitura do gráfico revela tendências importantes sobre como os(as) servidores(as) percebem e se organizam diante da possibilidade de vivenciar solidão ou mudanças sociais na aposentadoria, questão que atravessa dimensões

subjetivas, relacionais e estruturais. Trata-se de um tema central especialmente quando analisamos a transição para a aposentadoria como processo social complexo, e não apenas como ato administrativo.

a) Sim – 36,2%

Uma parcela significativa já possui algum tipo de planejamento pessoal, familiar ou comunitário para enfrentar eventuais sentimentos de solidão e transformações nas relações sociais. Isso evidencia consciência sobre a relevância dos vínculos, da participação social e da manutenção de redes de apoio como estratégias para uma velhice ativa e digna.

b) Não – 26,7%

Mais de um quarto dos(as) respondentes não possui qualquer planejamento. Esse resultado sinaliza vulnerabilidade social e emocional, uma vez que mudanças no cotidiano após a aposentadoria podem gerar rupturas nas interações sociais e nas rotinas construídas ao longo da vida laboral. É um alerta para políticas institucionais que ofereçam suporte e orientação prévia.

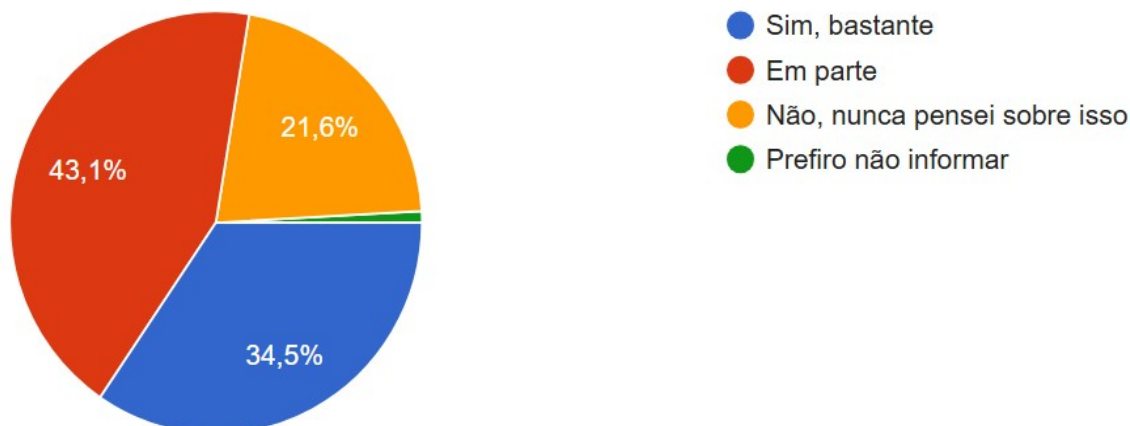
c) Não pensei sobre isso – 34,5%

Este percentual é expressivo. Mostra que muitos não reconhecem a solidão ou as mudanças sociais como aspectos estruturantes do envelhecimento ativo. Isso revela uma lacuna na formação de consciência sobre o processo de aposentadoria e reforça a necessidade de ações educativas, rodas de conversa, grupos de apoio e oficinas reflexivas no âmbito do programa Preparando para Aposentadoria.

d) Prefiro não informar – 2,6% (aproximadamente)

Esse grupo minoritário pode indicar desconforto em abordar questões subjetivas e íntimas, ou receio de exposição. Isso reforça a importância de práticas éticas e acolhedoras, que garantam sigilo, respeito às singularidades e ambientes de diálogo sem julgamento.

30. Você já refletiu sobre o impacto emocional da aposentadoria:



A leitura do gráfico permite compreender como os(as) servidores(as) vêm elaborando, ou não, as dimensões emocionais da aposentadoria, tema que envolve identidade, pertencimento social, vínculos e transformações no cotidiano. Essa reflexão reconhece a aposentadoria como processo social complexo e marcado por condições objetivas e subjetivas de vida.

a) Em parte – 43,1%

A maior parte dos(as) participantes indica ter refletido apenas parcialmente sobre o impacto emocional. Esse dado sugere que há consciência inicial, mas sem aprofundamento. Revela também incertezas e ambivalências sobre como vivenciar a transição, o que reforça a necessidade de mediações institucionais que promovam espaços de diálogo e apoio emocional.

b) Sim, bastante – 34,5%

Um terço dos respondentes demonstra ter maturado essa reflexão de forma consistente. Esse grupo reconhece que a aposentadoria envolve mudanças de identidade profissional, reorganização da rotina, possíveis sentimentos de vazio, perdas e ganhos. Isso evidencia maior preparo psicológico e percepção das implicações sociais e afetivas dessa etapa.

c) Não, nunca pensei sobre isso – 21,6%

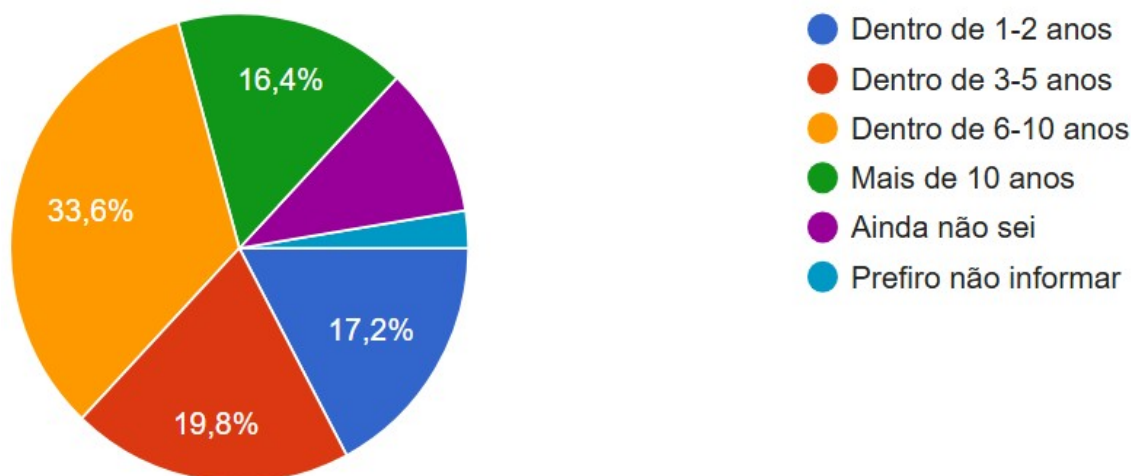
A presença desse percentual é significativa e aponta risco de vulnerabilidade emocional futura. A ausência de reflexão pode estar relacionada à sobrecarga de trabalho, à distância temporal da aposentadoria ou à dificuldade subjetiva de lidar

com processos de transição. Esse grupo requer atenção especial em ações educativas, rodas de conversa, oficinas e acolhimento.

d) Prefiro não informar – aproximadamente 1%

Essa resposta pode expressar desconforto com o tema, receio de exposição ou vivências emocionais sensíveis. Isso reforça a importância de práticas éticas, sigilosas e acolhedoras na discussão da temática no âmbito institucional.

31. Quando você acredita que será o momento ideal para se aposentar:



A distribuição das respostas revela percepções diversas sobre o momento considerado ideal para a aposentadoria, indicando que essa decisão é atravessada por condições materiais, expectativas de vida, saúde, carreira e incertezas institucionais. A análise permite compreender tendências importantes para o planejamento de políticas de preparação para a aposentadoria no IFG.

a) Dentro de 6 a 10 anos – 33,6%

É o grupo mais expressivo. Indica que boa parte dos(as) servidores(as) visualiza a aposentadoria num horizonte de médio prazo. Essa projeção pode estar associada ao desejo de concluir etapas profissionais, alcançar estabilidade financeira ou cumprir requisitos previdenciários. Mostra também que há espaço para planejamento institucional, considerando que há tempo hábil para ações formativas e de preparação.

b) Dentro de 3 a 5 anos – 19,8%

Quase um quinto dos participantes está relativamente próximo de se aposentar. Esses servidores provavelmente já vivenciam reflexões mais intensas sobre transição, identidade profissional e reorganização da vida. Esse grupo demanda medidas mais imediatas de apoio, esclarecimentos previdenciários e ações de fortalecimento emocional.

c) Dentro de 1 a 2 anos – 17,2%

Um contingente significativo está prestes a vivenciar o processo de aposentadoria. Isso exige atenção institucional urgente, pois envolve dúvidas, ansiedade, revisão de documentos, planejamento de vida e necessidade de acompanhamento psicossocial e administrativo.

d) Mais de 10 anos – 16,4%

Esse grupo representa servidores que ainda têm uma longa trajetória pela frente. Para eles, a aposentadoria aparece como horizonte distante, mas não irrelevante. É um público estratégico para ações preventivas, especialmente em saúde, finanças pessoais e construção de projetos de vida de longo prazo.

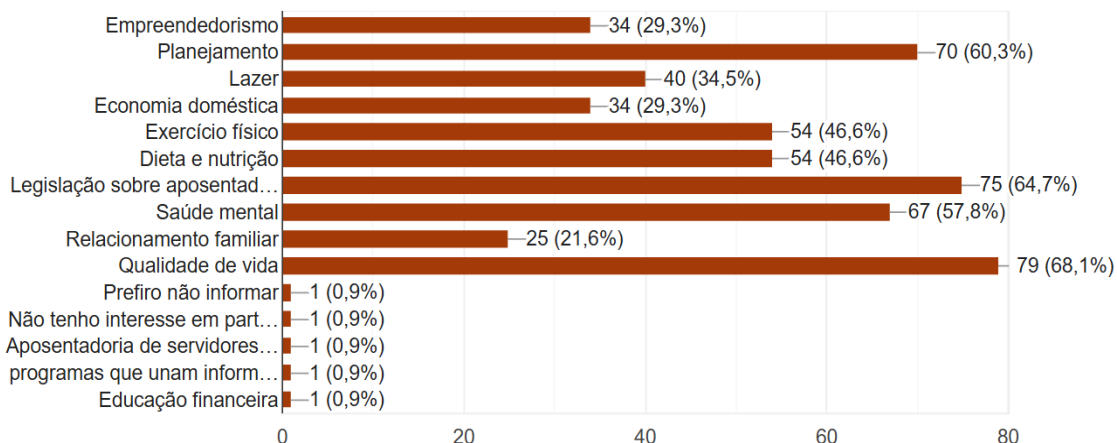
e) Ainda não sei – cerca de 12%

A incerteza é um dado importante. Pode refletir insegurança diante das regras previdenciárias, condições de saúde, estabilidade financeira ou mesmo o impacto emocional da transição. Esse grupo requer orientações mais estruturadas sobre direitos, requisitos legais e apoio para organizar o planejamento pessoal.

f) Prefiro não informar – aproximadamente 1%

Indica algum nível de reserva em compartilhar a expectativa, possivelmente relacionada a receios, vulnerabilidades ou questões pessoais e institucionais sensíveis. O anonimato e o sigilo devem ser sempre garantidos para a participação segura nesse tipo de pesquisa

32. Quais temas você gostaria que fossem abordados no programa, atividades e ações de preparação para aposentadoria:



A análise do gráfico revela um conjunto de temas considerados prioritários pelos(as) servidores(as) para compor um programa institucional de preparação para a aposentadoria. Esses dados expressam necessidades concretas e expectativas que dialogam com dimensões centrais da vida social, econômica, emocional e relacional. A seguir, apresentamos os dados analisados.

a) Qualidade de vida – 68,1%

É o tema mais demandado. Isso indica que os(as) servidores(as) compreendem a aposentadoria como etapa que exige cuidado integral, bem-estar e autonomia. A busca por qualidade de vida envolve saúde, lazer, vínculos sociais, segurança econômica e reconhecimento da própria trajetória. Reforça a urgência de políticas institucionais que valorizem a promoção da saúde e o autocuidado.

b) Planejamento – 60,3%

O alto índice aponta que muitos trabalhadores querem apoio para organizar sua transição, considerando aspectos financeiros, previdenciários, emocionais e familiares. A aposentadoria é vivida como processo, e não como ato pontual. Isso reafirma a importância de ações educativas permanentes.

c) Legislação sobre aposentadoria – 64,7%

Revela grande necessidade de compreensão sobre normas, regras de cálculo, mudanças na legislação e direitos envolvidos. As sucessivas reformas previdenciárias geram insegurança e exigem orientação clara e acessível, especialmente em âmbito institucional.

d) Saúde mental – 57,8%

O tema aparece como prioridade, evidenciando o impacto emocional do trabalho, a sobrecarga e o adoecimento que atravessam o serviço público. A transição para a aposentadoria pode intensificar sentimentos de perda, ansiedade ou insegurança, o que reforça a importância de ações de acolhimento, grupos de apoio e formação em saúde emocional.

e) Exercício físico e dieta/nutrição – 46,6% cada

Os dados indicam que os(as) respondentes reconhecem a relevância da manutenção da saúde física na fase pós-laboral. Programas educativos, parcerias institucionais, rodas temáticas e ações de promoção da saúde aparecem como caminhos estratégicos.

f) Lazer – 34,5%

Esse dado dialoga com expectativas de ressignificação do tempo livre, construção de novos hábitos e fortalecimento das redes de convivência. O lazer é uma dimensão fundamental da cidadania.

g) Empreendedorismo e economia doméstica – 29,3% cada

Indicam preocupação com autonomia financeira e reorganização do orçamento familiar. A insegurança decorrente de perdas salariais e reformas previdenciárias amplia o interesse por esse tipo de orientação.

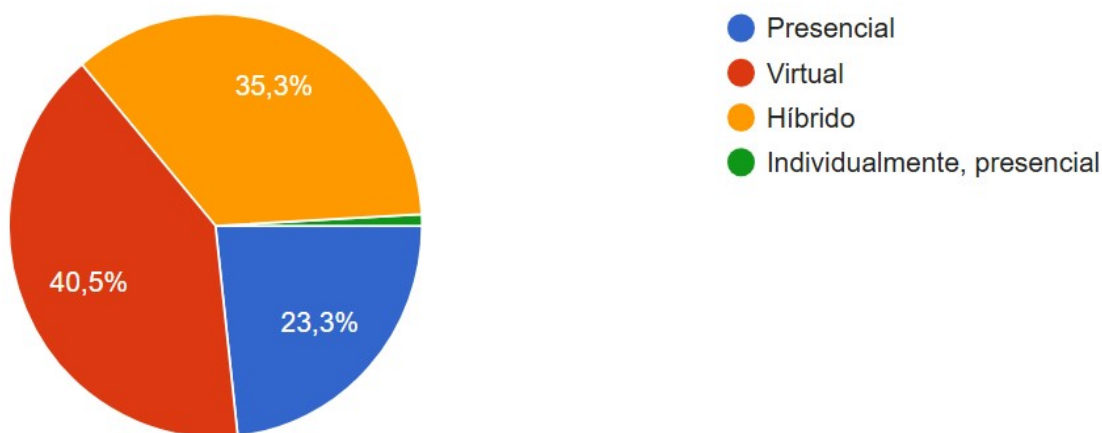
h) Relacionamento familiar – 21,6%

A transição para a aposentadoria impacta diretamente as dinâmicas familiares. O interesse por esse tema revela a necessidade de preparar a convivência, redistribuir responsabilidades e enfrentar conflitos e expectativas que podem emergir no novo cotidiano.

i) Outras respostas individuais – cerca de 0,9%

Incluem educação financeira, programas que unam informação e saúde, aposentadoria de servidores técnico-administrativos, desgaste profissional e falta de interesse. Embora minoritárias, expressam singularidades que devem ser respeitadas no planejamento das ações.

33. Qual o formato você prefere para as atividades:



A análise do gráfico evidencia como os(as) servidores(as) preferem participar das atividades do programa de preparação para a aposentadoria, permitindo compreender necessidades práticas, acessibilidade e modos de interação social.

a) Virtual – 40,5%

A preferência majoritária pelo formato virtual demonstra que grande parte dos(as) participantes busca flexibilidade, comodidade e redução de deslocamentos. Esse resultado se relaciona ao contexto institucional, marcado por múltiplas unidades, distâncias geográficas e agendas intensas. O formato virtual facilita a inclusão de servidores(as) de diferentes campi e permite participação mesmo em rotinas de trabalho mais rígidas.

b) Híbrido – 35,3%

A segunda maior preferência aponta para a valorização de uma combinação equilibrada entre encontros presenciais e remotos. Essa modalidade favorece:

- interação social e troca de experiências de forma mais profunda
- acessibilidade a quem não pode comparecer fisicamente
- construção de vínculos sem prejuízo da participação

Isso sugere que o programa deve priorizar estratégias mistas, garantindo equidade de acesso.

c) Presencial – 23,3%

Um grupo significativo valoriza a presença física como espaço de convivência, acolhimento, escuta qualificada e fortalecimento de redes de apoio. Esse dado

evidência que as dimensões relacionais e coletivas da preparação para aposentadoria são importantes, sobretudo considerando o impacto emocional e social dessa fase da vida.

d) Individualmente, presencial – cerca de 1%

Embora minoritária, essa opção revela demanda por atendimento mais específico, possivelmente relacionado a questões pessoais, emocionais, familiares ou previdenciárias que exigem sigilo e acompanhamento individualizado. Indica que o programa também deve prever ações personalizadas.

O conjunto das respostas mostra que o programa deve priorizar formatos acessíveis, flexíveis e integrados. Destacam-se três diretrizes:

- a predominância do virtual e híbrido aponta para um modelo descentralizado e democrático, que alcance servidores(as) de todas as unidades do IFG;
- a manutenção de momentos presenciais é fundamental para fortalecer vínculos e promover vivências coletivas;
- ações individualizadas devem existir como complemento, assegurando acolhimento ético e personalizado.

A diversidade de preferências confirma a necessidade de um programa plural, que reconheça diferenças de trajetórias, ritmos de vida e condições de participação.

Considerações finais

As análises apresentadas ao longo deste relatório evidenciam que o processo de transição para a aposentadoria é percebido pelos servidores como um momento relevante, que demanda planejamento e apoio institucional em múltiplas dimensões da vida. Os dados coletados reforçam a compreensão de que a aposentadoria não se limita ao encerramento das atividades laborais, mas representa uma etapa de reorganização pessoal, social e financeira, exigindo preparação prévia e contínua.

Observou-se, de modo geral, que os participantes reconhecem a importância do planejamento para a aposentadoria, especialmente nos aspectos relacionados à saúde financeira, ao bem-estar emocional e à manutenção de vínculos sociais e familiares. Ao mesmo tempo, os resultados indicam lacunas no acesso a

informações sistematizadas e a iniciativas institucionais estruturadas que apoiem esse processo de forma mais efetiva.

Nesse contexto, destaca-se a relevância de ações como o Programa Preparando para Aposentadoria (PPA), que, ao considerar dimensões como saúde social, física, emocional, intelectual, espiritual, familiar, profissional e financeira, contribui para uma abordagem mais integral e humanizada do envelhecimento e da transição para a aposentadoria.

Os achados da pesquisa reforçam, portanto, a necessidade de fortalecimento e ampliação de políticas institucionais voltadas à preparação para a aposentadoria, com foco na promoção da qualidade de vida, da autonomia e da cidadania dos servidores. Tais iniciativas devem ser contínuas, acessíveis e alinhadas às demandas identificadas, de modo a favorecer uma transição mais consciente, segura e satisfatória.

Por fim, ressalta-se que este estudo cumpre um papel fundamental ao dar visibilidade às percepções dos servidores, constituindo-se como importante subsídio para o planejamento de ações institucionais e para o aprimoramento da gestão de pessoas no âmbito do Instituto Federal de Goiás.