



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

JEFERSON OSTROSKI MARTINS

**IMPACTOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL DE 2019 SOBRE O
PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA, BEM-ESTAR NO TRABALHO E BEM-
ESTAR SUBJETIVO DE TRABALHADORES DA PREFEITURA MUNICIPAL DE
TRÊS BARRAS/SC**

FLORIANÓPOLIS, SC

2025

JEFERSON OSTROSKI MARTINS

**IMPACTOS DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL DE 2019 SOBRE O
PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA, BEM-ESTAR NO TRABALHO E BEM-
ESTAR SUBJETIVO DE TRABALHADORES DA PREFEITURA MUNICIPAL DE
TRÊS BARRAS/SC**

Dissertação submetida ao Programa de
Pós-graduação em Psicologia da
Universidade Federal de Santa Catarina
para a obtenção do título de Mestre em
Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Iúri Novaes Luna

FLORIANÓPOLIS, SC

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Martins, Jeferson Ostroski

Impactos da reforma da Previdência Social de 2019 sobre o planejamento da aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras/SC. /Jeferson Ostroski Martins ; orientador, Iúri Novaes Luna, 2025.

147 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2025.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Planejamento de aposentadoria. 3. Reforma da Previdência. 4. Bem-estar subjetivo. 5. Bem-estar no trabalho. I. Luna, Iúri Novaes. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

Jeferson Ostroski Martins

Impactos da reforma da Previdência Social de 2019 sobre o planejamento da aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras/SC.

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof. Iúri Novaes Luna, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Valéria de Bettio Mattos, Dra.
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Rosana Marques da Silva, Dra.
Universidade do Vale do Itajaí

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Psicologia.



Documento assinado digitalmente
Maiana Farias Oliveira Nunes
Data: 01/12/2025 12:48:21-0300
CPF: ***.510.625-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Profa. Dra. Maiana Farias Oliveira Nunes
Subcoordenadora do Programa de Pós-graduação em Psicologia



Documento assinado digitalmente
Iuri Novaes Luna
Data: 02/12/2025 12:17:29-0300
CPF: ***.989.989-**
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

Prof. Dr. Iúri Novaes Luna
Orientador

FLORIANÓPOLIS, SC

2025

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente aos meus pais, Valmira Ostroski Martins e Dilnei Miguel Martins, pelo constante incentivo aos estudos e pela crença de que a educação é um meio para superar desafios e construir um futuro promissor. Expresso minha profunda gratidão por seu apoio incondicional e acolhimento, sempre presentes desde os momentos em que partia para a Universidade até o meu retorno. Aos amigos, expresso minha mais sincera gratidão pelo apoio, companheirismo e palavras de encorajamento ao longo desta trajetória acadêmica. Vocês foram fundamentais nos momentos de desafio, oferecendo amizade e motivação para seguir em frente. Cada conversa durante as “saidinhas para descansar um pouco a cabeça” tornou esse caminho mais leve e significativo. Muito obrigado por estarem ao meu lado.

Agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Iúri Novaes Luna, cuja destacada trajetória nos estudos e pesquisas sobre planejamento de aposentadoria sempre admirei, mesmo antes de ingressar no Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Expresso minha gratidão por sua paciência, dedicação e confiança no desenvolvimento desta pesquisa. Aos demais professores, expresso minha profunda gratidão pelo conhecimento e inspiração transmitidos ao longo desta jornada acadêmica. Cada aula e orientação contribuiu significativamente para minha formação e para o desenvolvimento deste trabalho, e por isso, deixo aqui meu sincero reconhecimento e agradecimento.

Aos colegas de trabalho da Secretaria de Assistência Social de Três Barras e da Universidade do Contestado, registro minha sincera gratidão pelo apoio, incentivo e compreensão. Sua colaboração e paciência nos momentos de maior dedicação à pesquisa, foi fundamental para a realização desta dissertação. Muito obrigado por contribuírem de maneira tão significativa para este importante momento da minha trajetória.

Agradeço à Prefeitura Municipal de Três Barras pela permissão e pelo apoio concedido para a realização desta pesquisa de mestrado. A colaboração da administração municipal, através da Prefeita Ana Cláudia da Silveira Quege, foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho, viabilizando o acesso às informações e às condições necessárias para sua execução. Minha gratidão pela confiança depositada neste estudo.

Seiscentos e Sessenta e Seis

A vida é uns deveres que nós trouxemos para fazer em casa.
Quando se vê, já são 6 horas: há tempo...
Quando se vê, já é 6ª feira...
Quando se vê, passaram 60 anos!
Agora, é tarde demais para ser reprovado...
E se me dessem – um dia – uma outra oportunidade,
eu nem olhava o relógio
seguia sempre em frente...
e iria jogando pelo caminho a casca dourada e inútil das horas.

Mario Quintana

Jeferson Ostroski Martins. Impactos da reforma da Previdência Social de 2019 sobre o planejamento da aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras/SC. Florianópolis, 2025. Dissertação de Mestrado em Psicologia – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Dr. Iúri Novaes Luna.

Data da defesa: 17/09/2025.

RESUMO

Diante das transformações legislativas promovidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019, que alterou significativamente as regras para aposentadoria no Brasil, emergem novos desafios para os servidores públicos no que se refere ao planejamento de suas trajetórias laborais e às repercussões psicossociais decorrentes desse processo. Nesse contexto, compreender como tais mudanças impactam dimensões subjetivas e organizacionais torna-se fundamental para a produção científica e para a formulação de estratégias institucionais de apoio ao trabalhador. A pesquisa buscou compreender o impacto das regras de transição da reforma da Previdência Social, de 2019, sobre o planejamento da aposentadoria, o bem-estar no trabalho e o bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras. Tratou-se de uma pesquisa de método qualitativo. Após a aprovação do projeto do Comitê de Ética, os dados foram coletados em duas etapas: a primeira fase da pesquisa contou com um total de 52 trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras, que foram convidados a participar da pesquisa e responder o questionário sociodemográfico e ocupacional e Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA). Na segunda etapa foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 10 participantes, e, para a seleção dos casos, foram consideradas as pessoas que perceberam a si mesmas como mais ou menos (extremos da escala) impactadas pela reforma da previdência de 2019, e cujos comportamentos de planejamento para aposentadoria encontram-se mais ou menos (extremos da escala) desenvolvidos. O roteiro da entrevista possuiu como base as seguintes escalas: Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES), Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) e Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA). Os resultados dos questionários foram analisados por meio de estatística descritiva e as informações qualitativas foram analisadas mediante a Análise Categorical Temática de Conteúdo de Bardin. A pesquisa revelou que a Reforma da Previdência de 2019 impactou significativamente o planejamento de aposentadoria de

servidores públicos de Três Barras, especialmente os mais próximos da aposentadoria. Observou-se ausência de suporte institucional, aumento da insegurança e reestruturação de planos pessoais. Os efeitos também se estenderam ao bem-estar no trabalho e subjetivo, com destaque para a sobrecarga emocional. Apesar disso, alguns adotaram estratégias individuais de enfrentamento. Destaca-se, assim, a necessidade de políticas públicas relacionadas à Previdência Social mais claras, humanas e inclusivas, e de estratégias organizacionais que favoreçam o planejamento da aposentadoria, sobretudo mediante processos de informação e suporte mais eficazes.

Palavras-chave: Aposentadoria; Planejamento de Aposentadoria; Reforma da Previdência; Bem-estar subjetivo; Bem-estar no trabalho.

Jeferson Ostroski Martins. Impacts of the 2019 Social Security Reform on Retirement Planning, Workplace Well-Being, and Subjective Well-Being of Workers from the Municipal Government of Três Barras/SC. Florianópolis, 2025. Master's Thesis in Psychology – Graduate Program in Psychology. Federal University of Santa Catarina.

Advisor: Dr. Iúri Novaes Luna.

Defense date: 17/09/2025.

ABSTRACT

In light of the legislative changes introduced by Constitutional Amendment No. 103/2019, which significantly altered the retirement rules in Brazil, new challenges have emerged for public servants regarding the planning of their professional trajectories and the psychosocial repercussions resulting from this process. In this context, understanding how such changes affect subjective and organizational dimensions becomes essential for scientific production and for developing institutional strategies to support workers. This research aimed to understand the impact of the 2019 Social Security Reform's transition rules on retirement planning, work well-being, and subjective well-being among employees of the Municipal Government of Três Barras. It employed a qualitative research method. After approval by the Ethics Committee, data collection occurred in two stages. The first stage involved 52 municipal employees who were invited to participate and complete a sociodemographic and occupational questionnaire, along with the Retirement Planning Behavior Change Scale (EMCPA). In the second stage, semi-structured interviews were conducted with ten participants selected based on self-perceived levels of impact from the 2019 pension reform (highest and lowest ends of the scale) and levels of development in retirement planning behavior (also at the extremes). The interview script was based on the following scales: the Subjective Well-Being Scale (EBES), the Work Well-Being Inventory (IBET-13), and the Retirement Planning Behavior Change Scale (EMCPA). Questionnaire results were analyzed using descriptive statistics, while qualitative information was examined through Bardin's Thematic Content Analysis. The study revealed that the 2019 Pension Reform significantly affected the retirement planning of public servants in Três Barras, especially those nearing retirement. A lack of institutional support, increased insecurity, and restructuring of personal plans were observed. The effects also extended to work and subjective well-being, particularly regarding emotional overload. Nevertheless, some participants adopted individual coping strategies. The study highlights the need for clearer, more humane, and inclusive public policies related to Social Security, as well as for

organizational strategies that promote retirement planning through more effective information and support processes.

Keywords: Retirement; Planning of Retirement; Social Security Reform; Subjective Well-Being; Workplace Well-Being.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 – Modelo teórico constitutivo de bem-estar no trabalho (BET).....	44
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 – Resultado da Escala de grau de impacto da Reforma da Previdência Social.....	63
Gráfico 02 – Resultado da Escala de mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria (EMCPA).....	65

LISTA DE TABELA

Tabela 01 – Identificação dos participantes e área de atuação.....	51
Tabela 02 – Dados de referência sociodemográfica e ocupacional.....	60
Tabela 03 – Avaliação Perspectiva dos Impactos da Reforma da Previdência em Três Dimensões: Planejamento da Aposentadoria, Bem-estar no Trabalho e Bem-estar em Relação à Vida.....	68

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANOVA – Análise de Variância

BDTD – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações

BES – Bem-Estar Subjetivo

BET – Bem-Estar no Trabalho

CEP – Comitê de Ética em Pesquisa

EBES – Escala de Bem-Estar Subjetivo

EMCPA – Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria

IBET – Inventário de Bem-Estar no Trabalho

IBET-13 – Inventário de Bem-Estar no Trabalho (versão com 13 itens)

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IAPs – Institutos de Aposentadoria e Pensões

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

KMO – Kaiser-Meyer-Olkin

LOPS – Lei Orgânica da Previdência Social

PePSIC – Periódicos Eletrônicos em Psicologia

SciELO – Scientific Electronic Library Online

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TJPE – Tribunal de Justiça de Pernambuco

UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
2 OBJETIVOS	28
2.1 OBJETIVO GERAL	28
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	28
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	29
3.1 BREVE HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA	29
3.2 PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA	33
3.3 O BEM-ESTAR SUBJETIVO EM TRABALHADORES MAIS VELHOS	38
3.4 O BEM-ESTAR NO TRABALHO DE TRABALHADORES MAIS VELHOS	43
4 MÉTODO	48
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	48
4.2 CARACTERIZAÇÃO DO TIPO DE ESTUDO	48
4.3 CONTEXTO DA PESQUISA	49
4.4 PARTICIPANTES	50
4.5 INSTRUMENTOS	52
4.5.1 Questionário Sociodemográfico e Ocupacional.	52
4.5.2 Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA).....	52
4.5.3 Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES)	53
4.5.4 Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13).....	54
4.5.5 Entrevista	55
4.6 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	56
4.7 ANÁLISE DOS DADOS	57
4.8 PROCEDIMENTOS ÉTICOS	58
5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	59
5.1 RESULTADOS QUANTITATIVOS	60
5.1.1 Descrição das respostas dos participantes	60

5.1.1.1 Resultado e interpretação do questionário sociodemográfico e ocupacional	60
5.1.1.2 Resultado e interpretação da Escala da percepção dos respondentes a respeito do grau de impacto da reforma da previdência sobre o planejamento de aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar em relação à vida.....	63
5.1.1.3 Resultado e interpretação da Escala de mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria (EMCPA)	65
5.2 RESULTADOS QUALITATIVOS	67
5.2.1 Aposentadoria e impactos da Reforma da Previdência Social na percepção dos participantes: estudos de caso.....	67
5.2.1.1 Sujeito 1.....	68
5.2.1.2 Sujeito 2.....	69
5.2.1.3 Sujeito 3.....	70
5.2.1.4 Sujeito 4.....	71
5.2.1.4 Sujeito 5.....	72
5.2.1.5 Sujeito 6.....	73
5.2.1.7 Sujeito 7.....	74
5.2.1.8 Sujeito 8.....	75
5.2.1.9 Sujeito 9.....	77
5.2.1.10 Sujeito 10.....	78
5.2.2 Análise conjunta das Respostas Obtidas.....	79
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	86
REFERÊNCIAS.....	93
APÊNDICES	97
Apêndice A - Declaração de Anuência Institucional – Prefeitura Municipal de Três Barras – Estado de Santa Catarina.....	97
Apêndice B: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Primeira etapa.....	98
Apêndice C: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Segunda etapa.....	102
Apêndice D: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Funcionários do Setor de Recursos Humanos.....	105

Apêndice E: Carta de Apresentação.....	108
Apêndice F: Questionário Sociodemográfico e Ocupacional.....	110
Apêndice G: Roteiro da Entrevista – Funcionários afetados pela Reforma da Previdência	112
Apêndice H: Roteiro da Entrevista – Funcionários do setor de Recursos Humanos	113
Apêndice I - Principais diferenças e percepções entre o plano de aposentadoria antes e depois da reforma da previdência.....	114
Apêndice J – Percepção das mudanças na aposentadoria.....	118
Apêndice K – Impactos práticos identificados pelos participantes.....	121
Apêndice L - Informações necessárias sobre a Reforma da Previdência disponibilizadas pela Administração Pública Municipal.....	124
Apêndice M - Percepção da relação entre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o seu bem-estar no ambiente de trabalho.....	125
Apêndice N - Definição do conceito de planejamento de aposentadoria e importância em sua vida.....	127
Apêndice O - Principais expectativas ao considerar seu plano de aposentadoria.....	130
Apêndice P – As preocupações como planejamento e a sustentabilidade financeira	132
Apêndice Q - Maiores preocupações ou desafios ao planejar sua aposentadoria	133
Apêndice R - Tempo faltante para aposentadoria.....	135
Apêndice S - Impacto sobre a sua vida, seu trabalho e sobre seu planejamento para a aposentadoria	137
Apêndice T - Alterações do planejamento para a aposentadoria por causa da reforma da previdência.....	139
ANEXOS.....	142
Anexo A – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC.....	142
Anexo B - Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES).....	145
Anexo C – Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13).....	146
Anexo D - Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria	

(EMCPA)	147
---------------	-----

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa possui como intuito discutir os impactos das regras de transição da Nova Reforma da Previdência de 2019 no planejamento de aposentadoria e, por sua vez, no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo de trabalhadores próximos à aposentadoria. Durante a vida, e também com o anseio pela aproximação da aposentadoria, é previsto que trabalhadores com razoável estabilidade no emprego e renda planejem seu futuro utilizando o tempo livre para descanso, estudo, viagens com a família ou para a realização de outros projetos de vida (Zanelli, Silva & Soares, 2010). No entanto, com as novas regras de aposentadoria incluídas pela Reforma aprovada em 2019¹, para parte da população os planos pós-aposentadoria sofreram adiamento.

O planejamento de aposentadoria é o processo de estabelecer prioritariamente metas financeiras e tomar medidas adequadas para garantir uma situação financeira estável durante a fase de aposentadoria. Envolve a análise das necessidades futuras de renda, a avaliação dos recursos disponíveis, como planos de previdência, investimentos e seguro social, e a formulação de estratégias para atingir as metas de aposentadoria desejadas. O planejamento de aposentadoria também inclui considerações sobre estilo de vida, saúde, expectativa de vida e custos de cuidados médicos, a fim de garantir que a pessoa tenha recursos suficientes para desfrutar de uma vida confortável após deixar o mercado de trabalho (Zanelli, Silva & Soares, 2010). Denota-se que o trabalho, entendido como esforço do ser humano, físico, cognitivo e psíquico, para intervir no ambiente, transformá-lo e satisfazer necessidades, ultrapassa as situações de emprego e atividade remunerada, pois engloba trabalhos voluntários, trabalhos domésticos sem remuneração, lazer, entre outras atividades. Todavia, frequentemente a ideia de aposentadoria e seu planejamento, encontram-se associados ao término do trabalho remunerado na trajetória de carreira de uma pessoa.

Entre as principais áreas da psicologia, a área organizacional se preocupa em estudar o trabalho e suas implicações. Segundo Paul Spector (2012), a psicologia organizacional possui duas divisões: o lado industrial e o lado organizacional, estando o lado organizacional direcionado às relações humanas nas organizações, visando compreender o comportamento dos funcionários e à melhoria de seu bem-estar no local de trabalho, incluindo também atitudes e

¹ A reforma da previdência aprovada através da Emenda Constitucional Nº 103, publicada em 13 de novembro de 2019 representou uma mudança significativa no sistema previdenciário do país. Entre as principais medidas estão a alteração nas regras de idade mínima e tempo de contribuição, buscando equilibrar as contas públicas e garantir a sustentabilidade do sistema a longo prazo.

comportamentos. De acordo com Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos (2014) são objetos de estudo da psicologia organizacional: atitudes, percepções, emoções, motivação, satisfação, liderança, processos decisórios, gestão, poder, conflito, cultura organizacional e processos de mudança.

O desenvolvimento da psicologia organizacional e do trabalho como campo de estudo, que antes era pautado na análise dos malefícios físicos e psicológicos à saúde do trabalhador, passa a estudar aspectos positivos com o surgimento da psicologia positiva nos anos 1990, direcionando os estudos aos aspectos saudáveis do sujeito, sendo uma das tendências dentro da psicologia organizacional e do trabalho. Os estudos da psicologia positiva na aposentadoria têm diferentes denominações, como satisfação com a vida, satisfação na aposentadoria, bem-estar psicológico, felicidade e outras que compreendem o fenômeno na sua totalidade (Baccin et al., 2020).

O termo "Bem-Estar" inicialmente estava associado ao campo da economia, no entanto, nos anos 1960, esse conceito evoluiu para além da dimensão puramente econômica e passou a abranger uma perspectiva global, considerando o bem-estar na vida como um todo, inclusive aspectos mais subjetivos. Em adendo, para Ferreira (2012), bem-estar se define como o fenômeno em que o indivíduo se sente bem consigo mesmo.

Essa ampliação de perspectiva resultou em um aumento significativo nos estudos sobre o bem-estar subjetivo entre as décadas de 1960 e 1980, como observado por Galinha (2008). Relacionado ao conceito de Bem-Estar Subjetivo (BES), Diener (1984) é reconhecido como um autor proeminente. Ele aborda o conceito a partir de uma estrutura tripartite, composta por elementos afetivos e cognitivos. O componente afetivo do Bem-Estar Subjetivo é constituído por afetos positivos e negativos. Afetos positivos englobam uma gama de sentimentos que incluem amor, orgulho, contentamento, felicidade, alegria e afeição, conforme descrito por Diener (1984). Em contraste, afetos negativos correspondem a emoções desagradáveis, tais como ansiedade, depressão, agitação, angústia, pessimismo, tensão e medo, que denotam um estado psicológico caracterizado por instabilidade e angústia. O Bem-estar psicológico, por sua vez, também está associado às realizações das potencialidades do indivíduo (Amorim & França, 2019).

Sob uma perspectiva psicológica, o Bem-Estar no Trabalho (BET) é definido como um estado mental positivo que é resultado da interação de três fatores, igualmente positivos, denominados como satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (Siqueira, Orengo & Peiró, 2014). A satisfação no trabalho, uma das dimensões do bem-estar no trabalho, é um tema amplamente estudado na área de

comportamento organizacional e se refere à atitude de um indivíduo em relação ao seu trabalho, refletindo sua avaliação pessoal sobre o trabalho que realiza (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller, & Hulin, 2017). Segundo Siqueira, Orengo e Peiró (2014), o envolvimento com o trabalho diz respeito ao grau em que o indivíduo se identifica psicologicamente com seu trabalho e o considera central em sua vida. Esse envolvimento está relacionado à motivação intrínseca e à percepção de que o trabalho contribui significativamente para a realização pessoal e profissional. Já o comprometimento organizacional afetivo refere-se ao vínculo emocional positivo que o trabalhador desenvolve com a organização, manifestando-se no desejo genuíno de permanecer nela, não por obrigação, mas por identificação com seus valores, missão e objetivos. Ambos os fatores são fundamentais para o Bem-Estar no Trabalho, pois promovem engajamento, produtividade e satisfação duradoura, além de reduzirem índices de rotatividade e absenteísmo. Quando o trabalhador está envolvido e comprometido afetivamente, tende a perceber o ambiente de trabalho de forma mais positiva, contribuindo para sua saúde mental e para a eficácia organizacional. De acordo com Siqueira (1985), a satisfação no trabalho pode ser distribuída em cinco grandes fatores com dimensões de satisfação do indivíduo com seu trabalho, sendo: satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com colegas de trabalho, satisfação com promoções, satisfação com a chefia e satisfação com o salário.

Conforme Melo (2007), os construtos de satisfação com o trabalho e o bem-estar subjetivo estão interligados, e consequentemente, quando aplicados a trajetória profissional, são relacionados à qualidade de vida e à experiência das pessoas ao longo de suas carreiras e na transição para a aposentadoria. A forma como as pessoas se sentem em relação ao trabalho pode afetar o bem-estar geral, e a transição para a aposentadoria pode ser influenciada por esses fatores. A busca pela satisfação no trabalho e pelo bem-estar subjetivo ao longo da vida pode contribuir para uma aposentadoria mais gratificante e satisfatória, e, para ilustrar as mudanças no processo previdenciário, se faz necessário o seu retorno histórico.

No ano de 2023 foi lançado o livro comemorativo denominado “Os 100 anos da Previdência Social”, que apresenta as mudanças na legislação e seu contexto histórico. O primeiro instrumento jurídico brasileiro relacionado a aposentadoria foi a Lei Eloy Chaves, promulgada em 1923, legislação que criou as caixas de aposentadorias e pensões para os empregados das empresas de estrada de ferro no Brasil. Essas caixas forneciam benefícios previdenciários, como aposentadoria e pensão por morte. A lei estabeleceu a contribuição dos empregados e das empresas para financiar o sistema. Essa legislação foi um marco importante na história da previdência social no país e serviu de base para a criação do Instituto Nacional

do Seguro Social (INSS) em 1966. A partir de 1930, a previdência social ganhou interesse de trabalhadores e do Estado. O sistema tripartite de financiamento foi previsto na Constituição de 1934, levando ao agrupamento das caixas de aposentadoria em grandes Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs) por categorias ocupacionais, com variabilidade financeira e planos de benefício distintos. Nos anos 60 aconteceram mudanças significativas, levando a unificação institucional e dos planos de benefícios, conhecida como a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS). Em 1970 a cobertura é estendida aos trabalhadores domésticos e aos autônomos, sendo estabelecido um percentual de 8% para as contribuições, tanto do empregado quanto do empregador. Na década de 1980, a nova Constituição Federal demonstrou grande preocupação com questões sociais, incluindo a proteção dos direitos dos trabalhadores do setor privado. Isso resultou na incorporação de muitas medidas previdenciárias na nova legislação constitucional (Previdência Social, 2023).

De acordo com o Instituto Nacional de Seguro Social – INSS (2023), a aposentadoria por tempo de contribuição é o benefício concedido por lei para aqueles que comprovarem o total de 35 anos de contribuição, para homens e, se mulheres, 30 anos de contribuição, além da carência exigida. Para tanto, é preciso apontar que existem três regras para aquisição do benefício: regra 1 (86/96 progressiva), regra 2 (30/35 anos de contribuição, sem atingimento da pontuação 86/96) e regra 3 para aposentadoria proporcional. A Fórmula 86/96 representa uma abordagem alternativa ao cálculo do benefício previdenciário em comparação com o tradicional Fator Previdenciário. Nessa fórmula, procede-se à soma, em anos, da idade do segurado com o seu tempo de contribuição ao sistema previdenciário. Em conformidade com esta regra, os homens devem alcançar um mínimo de 96 anos na soma da idade e do tempo de contribuição, enquanto as mulheres devem atingir pelo menos 86 anos nessa mesma soma. Ademais, é necessário observar que, além dessa condição, os homens precisam comprovar um período mínimo de 35 anos de contribuição, ao passo que as mulheres devem registrar, no mínimo, 30 anos de contribuição para se beneficiarem dessa modalidade de aposentadoria.

Segundo a Emenda Constitucional Nº 103, publicada em 13 de novembro de 2019, que altera o sistema de previdência social e estabelece normas de transição e disposições transitórias, como a idade mínima, o tempo de contribuição e o cálculo do benefício, a aposentadoria por tempo de contribuição passa a seguir novas regras. A idade mínima sofreu alteração e, a partir de 2019, tem a adição gradual de 6 meses a cada ano. Não obstante, o sistema de pontos, que possui por objetivo somar o tempo de contribuição e a idade do colaborador para cálculo do benefício, também sofreu mudanças: o homem precisava de 97 pontos e a mulher 87 pontos, agora o homem precisa de 105 pontos e a mulher de 100 pontos.

Em síntese, os impactos causados pelas novas Regras de Transição interferiram na idade mínima para aposentadoria, no tempo de contribuição, nas diferenças entre homens e mulheres para aposentadoria, com mudança na categoria de aposentadoria especial e na aposentadoria de trabalhadores rurais.

As regras de transição da aposentadoria desempenham um papel fundamental na vida dos trabalhadores, uma vez que permitem uma transição do mercado de trabalho para a aposentadoria. No Brasil, por exemplo, o sistema previdenciário passou por diversas reformas que estabeleceram critérios específicos para aqueles que já estavam contribuindo para o sistema antes das mudanças. Essas regras de transição visam garantir que os direitos adquiridos dos trabalhadores sejam respeitados, ao mesmo tempo em que buscam adequar o sistema às necessidades previdenciárias em constante evolução. A pesquisa acadêmica sobre as regras de transição da reforma da previdência apresenta diversas implicações relevantes, tanto do ponto de vista teórico quanto prático (Pereira, 2023).

Após consulta na literatura, as seguintes questões são levantadas: como trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras, próximos à aposentadoria, percebem a influência das regras de transição da Reforma da Previdência em seus processos de planejamento de aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo? Ademais, a partir da bibliografia estudada, é possível levantar questões importantes acerca do assunto, tais como: quais modificações ocorreram nos processos de planejamento da aposentadoria dos trabalhadores investigados, que se encontram próximos à aposentadoria, em razão das regras de transição da Reforma da Previdência? De que forma as regras de transição da Reforma da Previdência impactam o bem-estar com o trabalho e o bem-estar subjetivo dos trabalhadores investigados? Como possíveis mudanças no planejamento da aposentadoria, impostas pela Reforma da Previdência, podem se relacionar com o bem-estar com o trabalho e com o bem-estar subjetivo desses trabalhadores?

A investigação possui relevância acadêmica, uma vez que contribui para o avanço do conhecimento nas áreas de psicologia, sociologia, economia e gerontologia. Ao investigar os diversos aspectos do planejamento de aposentadoria, os acadêmicos podem desenvolver teorias, modelos e metodologias que aprimoram a compreensão sobre como as pessoas se preparam para a transição da vida profissional para a aposentadoria. Além disso, a pesquisa acadêmica sobre o planejamento de aposentadoria oferece uma base empírica para a criação de intervenções e programas que visam melhorar a educação financeira, a tomada de decisões e a qualidade de vida dos indivíduos na aposentadoria. Combinando teoria e prática, essa pesquisa contribui para o desenvolvimento de estratégias eficazes de planejamento de aposentadoria.

Assim, a relevância acadêmica e social da pesquisa sobre o planejamento de aposentadoria reside no avanço do conhecimento, na formação de profissionais capacitados e na promoção do bem-estar dos indivíduos ao longo do ciclo de vida. Para além, existe uma lacuna na literatura sobre tal estudo.

Especificamente a partir do ano de 2019, foram realizadas e publicadas pesquisas a respeito do planejamento de aposentadoria, contabilizando 54 resultados na base de dados Periódicos da CAPES quando pesquisado por “planejamento” e “aposentadoria”. Quando se adiciona o construto “bem-estar subjetivo” nos descritores, destaca-se o artigo intitulado “Evidências de Eficácia de Programas de Educação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental” das autoras Leandro-França e Murta (2019), cujo objetivo foi avaliar a eficácia de três programas de educação para aposentadoria: longo, breve e testemunho. A amostra contou com 30 servidores públicos e para coleta de dados foram utilizadas escala de mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria, bem-estar subjetivo, perspectiva de tempo futuro e questionário de satisfação. Os dados foram analisados por estatística descritiva, não paramétrica e análise de conteúdo. A base não forneceu artigos quando adicionado o descritor “bem-estar no trabalho”.

Quando utilizados os descritores “planejamento” e “aposentadoria” na base de dados da PePSIC, em pesquisa realizada no ano de 2019, foram obtidos 11 resultados, dos quais cinco haviam sido publicados nos cinco anos anteriores à data da consulta. Acrescentando o descritor “bem-estar subjetivo” foi encontrado o artigo de Teixeira et al., (2019) intitulado “Bem-Estar Subjetivo de Longevos Institucionalizados e Não Institucionalizados por meio do Pfister” com objetivo de investigar o BES de idosos longevos institucionalizados e residentes na comunidade, enfocando indicadores cognitivos e afetivos, por meio do Teste de Pfister - TPC, além de componentes relativos à vivência das emoções e à autoestima. Não foram encontrados artigos com o acréscimo do descritor “bem-estar no trabalho” publicado nos últimos cinco anos nesta base de dados, bem como sua combinação com o descritor “bem-estar subjetivo”.

Em uma nova pesquisa realizada na base de dados PePSIC, considerando o período entre os anos de 2024 e 2025, utilizando os mesmos descritores “planejamento” e “aposentadoria”, um dos estudos mais relevantes é o artigo intitulado “Percepções individuais sobre fatores que influenciam a aposentadoria” (Ferreira et al., 2024), que contou com uma amostra de 339 trabalhadores com idade igual ou superior a 50 anos. Por meio da análise de dados com o software IRaMuTeQ, o estudo revelou que fatores como saúde, autonomia, qualidade de vida, estabilidade financeira e vínculos afetivos influenciam significativamente as decisões sobre aposentadoria e permanência no mercado de trabalho. Outro artigo importante, intitulado

“Sentidos do Trabalho para Brasileiros de Meia-Idade” (Martho e Messias, 2023), investigou como os trabalhadores reinterpretam o significado do trabalho após a reforma. O estudo mostra que muitos profissionais, mesmo tendo alcançado os requisitos para aposentadoria, optam por permanecer na atividade laboral por motivações que vão além da necessidade financeira, como identidade profissional e pertencimento.

A dimensão subjetiva da aposentadoria também foi tema do artigo “Ganhos e Perdas na Aposentadoria e a Intenção de Empreender” (Simões, França e Martins, 2023), que investigou servidores públicos do Judiciário. Os autores observaram que há uma correlação significativa entre a percepção de perdas (como a diminuição da renda e do status social) e o aumento da intenção de empreender na aposentadoria como forma de compensação simbólica e prática. Ainda, o estudo “Fatores psicossociais no trabalho de servidores públicos” (Sticca et al., 2023) abordou riscos psicossociais – como ansiedade, exaustão emocional, distúrbios do sono e desmotivação – acentuados pelo sentimento de incerteza gerado pela reforma previdenciária. Esses achados demonstram que, além das mudanças legislativas, há efeitos psíquicos relevantes nos trabalhadores do setor público.

Na base de dados da SciELO, em pesquisa realizada no ano de 2019, utilizando os descritores “planejamento” e “aposentadoria”, foi encontrado um total de 20 resultados provenientes dos mais diversos campos de pesquisa, identificando o artigo intitulado “Ajustamento à Aposentadoria: Relações com Saliência de Carreira e Realização de Carreira” (Magalhães & Brito, 2022), cujo objetivo foi investigar como a aposentadoria afeta a reorganização das prioridades, atividades e papéis na vida das pessoas, com um foco particular na influência da carreira profissional. Não foram encontrados artigos com os descritores “planejamento”, “aposentadoria”, “bem-estar subjetivo” e “bem-estar no trabalho” publicados nos últimos 5 anos.

Em pesquisa realizada no ano de 2023 na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações – BDTD com os descritores “planejamento”, “aposentadoria”, “bem-estar subjetivo” e “bem-estar no trabalho” não se obteve resultados, demonstrando a carência de pesquisas nos cursos de pós-graduação com estes descritores. Entretanto, quando pesquisado somente os descritores “planejamento” e “aposentadoria” se obtém o número de 57 produções acadêmicas, sendo 47 dissertações e 10 teses. Em ordem de data descendente, dos últimos 20 trabalhos publicados na base de dados, apenas um se enquadra no campo da psicologia. Trata-se da dissertação de Silva (2023) defendida em Psicologia Clínica na Universidade Católica de Pernambuco. O trabalho intitulado “A aposentadoria se aproxima: e agora?: percepções e expectativas de servidores do TJPE” teve como objetivo geral compreender, junto aos

servidores do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE), como se processa a transição da categoria de trabalhador ativo a trabalhador aposentado. Especificamente buscou-se conhecer as percepções e sentimentos de servidores do TJPE sobre a aposentadoria, quando já têm tempo e idade para tal e não a solicitam, entender como os servidores do TJPE percebem as repercussões no ambiente sociofamiliar frente à aposentadoria e analisar as expectativas de servidores do TJPE sobre a pós-aposentadoria e como eles planejam se adaptar a ela. O método de pesquisa empregado foi o de pesquisa qualitativa, utilizando-se como instrumentos um questionário sociodemográfico e uma entrevista semiestruturada.

Entretanto, poucas pesquisas foram encontradas sobre as consequências da Nova Reforma da Previdência no planejamento de aposentadoria, onde cita-se a pesquisa realizada por Vieira, Matheis e Rosenblum (2023) intitulada “Preparação financeira para aposentadoria: análise multidimensional da percepção dos brasileiros”, que possui o objetivo de avaliar a percepção da preparação financeira para aposentadoria na população brasileira não aposentada. Complementarmente, busca identificar como variáveis socioeconômicas, demográficas e comportamentais influenciam a preparação financeira para aposentadoria. Outro trabalho encontrado é o dos autores Souza e Nieves (2021), intitulado planejamento financeiro pessoal: um estudo entre jovens inseridos no contexto da reforma previdenciária brasileira, cujo objetivo foi apresentar estratégias de investimento no mercado financeiro, de capitais e de previdência complementar para os jovens inseridos em meio ao cenário da reforma previdenciária. Ressalta-se que as duas pesquisas encontradas tratam do viés financeiro relacionado à aposentadoria.

Em adendo, nova pesquisa realizada entre 2024 e 2025 na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) demonstrou uma expressiva produção acadêmica sobre os temas planejamento e aposentadoria, totalizando 14 trabalhos, sendo 12 dissertações e 2 teses. As dissertações abordam a aposentadoria sob múltiplas perspectivas, como as repercussões familiares da aposentadoria planejada e não planejada (Versace, 2024), as percepções de servidores públicos sobre programas de preparação (Santos, 2024) e os impactos financeiros e atuariais relacionados ao planejamento complementar (Bueno, 2024). Destacam-se também estudos voltados à confiabilidade de simuladores do INSS (Teles Filho, 2024) e à saúde mental de docentes próximos da aposentadoria (Genuíno, 2024). As duas teses encontradas aprofundam questões relevantes: uma sobre o processo de pré-aposentadoria docente em instituições públicas (Bordignon, 2024) e outra sobre políticas públicas voltadas à redução da fragilidade financeira de idosos (Oriol, 2024). Ainda foram identificadas pesquisas aplicadas, como o desenvolvimento de protótipos para otimizar o acesso à aposentadoria rural (Bizetto,

2024), e análises sobre os impactos das reformas previdenciárias para servidores técnico-administrativos (Magalhães, 2025).

Realizou-se uma revisão inicial narrativa com o intuito de identificar estudos que discutem os efeitos da reforma da previdência de 2019 não apenas sob a ótica econômica e jurídica, mas sobretudo quanto às repercussões subjetivas, sociais e psicossociais do processo de reestruturação previdenciária. Observou-se que a publicação de artigos científicos recentes sobre os impactos da reforma da Previdência Social ganhou destaque entre os anos de 2023 e 2025.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2020), em 2020, os idosos representavam 14,2% da população brasileira – 30 milhões de pessoas com 60 anos ou mais. Em 2060, estima-se que esse número chegue a 73 milhões, ou seja, 32% da população. Nessa direção, a pesquisa sobre o planejamento de aposentadoria desempenha um papel fundamental na sociedade atual, à medida que enfrentamos desafios demográficos e mudanças significativas nas estruturas sociais e econômicas.

Da mesma forma, a pesquisa sobre o planejamento de aposentadoria possui importância política significativa, especialmente em um contexto em que os sistemas previdenciários enfrentam desafios e pressões crescentes. Ao fornecer dados e *insights* relevantes, esta pesquisa permite que os formuladores de políticas avaliem e aprimorem os regimes de aposentadoria existentes, adaptando-os às necessidades em constante mudança da população. Por meio do conhecimento científico gerado pela pesquisa sobre o planejamento de aposentadoria, os governos podem tomar decisões informadas sobre aspectos como idade de elegibilidade, contribuições, benefícios e incentivos fiscais, buscando equilibrar as demandas econômicas, sociais e políticas envolvidas na proteção e segurança financeira dos cidadãos na aposentadoria. Em última análise, a pesquisa sobre o planejamento de aposentadoria desempenha um importante papel na formulação de políticas públicas que visam promover a estabilidade econômica, o bem-estar social e a equidade intergeracional.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Compreender os impactos da Reforma da Previdência Social de 2019 no planejamento de aposentadoria, no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras próximos à aposentadoria.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A. Descrever as alterações realizadas pela Prefeitura Municipal de Três Barras, em razão da Reforma da Previdência, com relação à gestão de trabalhadores próximos à aposentadoria;
- B. Descrever a percepção dos trabalhadores investigados a respeito do impacto das regras de transição da Reforma da Previdência sobre seus planejamentos de aposentadoria;
- C. Descrever a percepção dos trabalhadores investigados a respeito do impacto das regras de transição da Reforma da Previdência sobre seu bem-estar no trabalho;
- D. Descrever a percepção dos trabalhadores investigado a respeito do impacto das regras de transição da Reforma da Previdência sobre seu bem-estar subjetivo;
- E. Verificar a relação de variáveis sociodemográficas e ocupacionais com a percepção dos trabalhadores investigados sobre os impactos da Reforma da Previdência no planejamento para aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo;
- F. Verificar a relação de variáveis sociodemográficas e ocupacionais com a mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria de trabalhadores da prefeitura municipal de Três Barras próximos à aposentadoria;
- G. Verificar possíveis relações entre a percepção de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras próximos à aposentadoria sobre os impactos da Reforma da Previdência no planejamento de aposentadoria, no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 BREVE HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA

Em 2023 o Brasil comemorou o centenário da sanção da Lei Eloy Chaves, marco importante para a história da Previdência Social no país. Sancionado pelo Presidente Arthur da Silva Bernardes, o Decreto 4.682, de 24 de janeiro de 1923 institui que cada empresa de estrada de ferro do Brasil tenha uma Caixa de Aposentadoria e pensões para seus funcionários. A lei dava direito a pensão, aposentadoria, assistência médica e auxílio farmacêutico (Brasil, 2023).

Entretanto, existem registros anteriores relacionados à Previdência Social no Brasil. Já em 1795 foi instituído o Plano de Beneficência dos Órfãos e Viúvas da Marinha, conhecido como “meio soldo”, considerado uma das primeiras formas de amparo previdenciário (Brasil, 2023). Posteriormente, em 1821, Dom João VI concedeu aposentadoria a mestres e professores que já possuíam 30 anos de serviço, evidenciando uma preocupação incipiente com a proteção social (Brasil, 2023). Mais adiante, em 1919, foi editado o Decreto nº 3.724, que tratou pela primeira vez dos acidentes de trabalho, tornando compulsório o seguro contra ocorrências que resultassem em óbito ou incapacidade laboral e obrigando as empresas a indenizarem o funcionário ou seus familiares (Brasil, 1919).

A Lei Eloy Chaves, apresentada na Câmara dos Deputados em 5 de outubro de 1921 e aprovada dois anos depois, tramitou em um contexto de pressão social e reivindicações por melhores condições de trabalho. Nesse período, surgiram os primeiros projetos voltados à ampliação dos direitos trabalhistas, acompanhados por greves de ferroviários que lutavam por redução da carga horária e melhor tratamento por parte dos superiores (Brasil, 2023).

O projeto, que tramitava na Câmara dos Deputados, retornou ao Plenário com alterações significativas, como a redução da idade mínima para aposentadoria de 55 para 50 anos, após 30 anos de serviço, e a previsão de indenização por acidentes de trabalho, com ônus para as empresas ferroviárias. A tramitação ocorreu de forma relativamente rápida em comparação a outros projetos da época e, apesar das críticas dos opositores, foi aprovado e sancionado em 24 de janeiro de 1923, por meio do Decreto Legislativo nº 4.682 (Brasil, 1923).

A Constituição de 1934 representou um marco relevante na história da Previdência Social brasileira. Foi a primeira vez que os direitos previdenciários foram consolidados de forma abrangente no texto constitucional, refletindo as transformações sociais e econômicas do período. Influenciada pela Constituição de Weimar e pelo contexto da Revolução de 1930, a Carta reconheceu o papel do Estado na proteção social e introduziu garantias inéditas aos

trabalhadores (Brasil, 1934; Brasil, 2023).

Entre os principais avanços, a Constituição de 1934 estabeleceu princípios para a organização da Previdência Social, incluindo a criação de institutos de aposentadoria e pensões, além do reconhecimento da responsabilidade estatal em assegurar proteção ao trabalhador em casos de invalidez, velhice, acidente e morte. Também foram previstos assistência médica, seguro contra doenças e acidentes de trabalho, bem como medidas de proteção à maternidade. Pela primeira vez, a legislação constitucional apontava a necessidade de um sistema que integrasse trabalhadores urbanos e rurais, promovendo maior justiça social. Outro ponto relevante foi a previsão de salário mínimo regional, jornada de trabalho limitada a oito horas e descanso semanal remunerado. O texto ainda autorizava a intervenção do Estado nas relações de trabalho, a fim de equilibrar as forças entre capital e trabalho (Brasil, 1934; Brasil, 2023).

A Constituição de 1946 marcou o início da sistematização constitucional da previdência social, que foi abordada no mesmo artigo que tratava do direito do trabalho (Artigo 157). Nessa Constituição, pela primeira vez, utilizou-se a expressão "Previdência Social" em vez de "Seguridade Social". A inovação foi introduzida no Artigo 157, que estabeleceu a previdência social como um sistema financiado por contribuições da União, empregadores e empregados, com o objetivo de atender às necessidades relacionadas à maternidade e à mitigação das consequências da velhice, invalidez, doença e morte (Matos et al., 2022).

A Constituição de 1967, elaborada no contexto do regime militar instaurado após o golpe de 1964, preservou a estrutura da seguridade social herdada da Constituição de 1946, mas a adaptou ao novo contexto autoritário. A carta buscou dar aparência de legalidade às ações do regime e consolidou mudanças introduzidas pelos Atos Institucionais, especialmente o AI-4, que convocou o Congresso a reformular a Constituição anterior. No campo previdenciário, manteve benefícios básicos, como aposentadoria, pensão, assistência médica e auxílio por invalidez, mas sem avanços significativos. O tratamento dado à previdência passou a ser mais tecnocrático e funcionalista, priorizando trabalhadores formais e a estabilidade administrativa dos servidores, mas preservando o rígido controle estatal sobre os recursos (Brasil, 1967; Matos et al., 2022).

O texto da Constituição de 1967 não tratava a previdência como parte de um sistema integrado de seguridade social — modelo que somente seria consolidado com a Constituição de 1988 —, mas sim como um conjunto de obrigações restritas do Estado em relação aos trabalhadores contribuintes. Também não havia uma perspectiva clara de universalização do acesso ou de cobertura voltada a categorias vulneráveis, como trabalhadores rurais, informais ou desempregados. Ademais, o contexto autoritário limitava a participação social e sindical na

formulação de políticas previdenciárias, restringindo a possibilidade de reivindicações e de fiscalização popular. Em síntese, a Constituição de 1967 institucionalizou um modelo previdenciário funcionalista e restritivo, coerente com o Estado centralizador e desenvolvimentista do regime militar, priorizando a estabilidade do sistema e o controle estatal em detrimento da expansão dos direitos sociais (Brasil, 1967; Matos et al., 2022).

Após a Constituição de 1988, foi aprovada a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, que estabeleceu os Planos de Benefícios da Previdência Social, garantindo o respeito aos princípios da universalidade de acesso de todos os cidadãos. Os princípios básicos da previdência e sua finalidade foram expressos nos artigos 1º e 2º dessa lei.

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente.

Art. 2º A Previdência Social rege-se pelos seguintes princípios e objetivos: I - universalidade de participação nos planos previdenciários; II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios; IV - cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição corrigidos monetariamente; V - irredutibilidade do valor dos benefícios de forma a preservar-lhes o poder aquisitivo; VI - valor da renda mensal dos benefícios substitutos do salário-de-contribuição ou do rendimento do trabalho do segurado não inferior ao do salário mínimo; VII - previdência complementar facultativa, custeada por contribuição adicional; VIII - caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa, com a participação do governo e da comunidade, em especial de trabalhadores em atividade, empregadores e aposentados (Brasil, 1991).

A reforma previdenciária promovida pela Emenda Constitucional nº 20/1998, no governo de Fernando Henrique Cardoso, introduziu a possibilidade de instituição de um regime de previdência complementar para os servidores públicos civis da União. Essa medida foi uma mudança estrutural, pois permitiu que os benefícios previdenciários desses servidores pudessem ser pagos por entidades de previdência complementar, organizadas sob a forma de fundos de pensão, conforme diretrizes a serem estabelecidas por lei complementar (Brasil, 1998). Posteriormente, a regulamentação desse modelo foi reforçada pela Emenda Constitucional nº 41/2003, durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva, que manteve a autorização para criação desses fundos, mas flexibilizou a normatização ao permitir que se desse também por meio de lei ordinária (Brasil, 2003).

Ambas as reformas constitucionais de 1998 e 2003 introduziram a modalidade de contribuição definida como base para os benefícios pagos pelo novo regime. Nesse modelo, as contribuições mensais do servidor e do órgão público são previamente estipuladas, e o valor final do benefício dependerá do montante acumulado e da rentabilidade obtida ao longo do

tempo. Essa lógica difere do modelo de benefício definido, característico do regime próprio de previdência, no qual o valor da aposentadoria é previamente fixado, podendo gerar desequilíbrios atuariais, já que os proventos nem sempre correspondiam às contribuições efetivamente realizadas (Brasil, 1998; Brasil, 2003).

Com o intuito de regulamentar as disposições constitucionais introduzidas pelas reformas previdenciárias, o Poder Executivo encaminhou, em 2007, o Projeto de Lei nº 1.992 à Câmara dos Deputados, propondo a criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp). Segundo a justificativa oficial, o novo regime buscava reduzir a pressão fiscal sobre o orçamento da União, uma vez que esta arcava com uma contribuição equivalente ao dobro da paga por cada servidor ativo. O projeto também estabeleceu que, sobre a parcela salarial que excedesse o teto do Regime Geral de Previdência Social, incidiria uma alíquota de contribuição definida de acordo com a opção do servidor (Brasil, 2007).

A Reforma da Previdência Social, promulgada em 2019, dispõe sobre a concessão de benefícios abordada de forma distinta. A previdência é um componente do sistema INSS, que é uma entidade tripartite. Ela abrange aqueles que contribuem para o INSS e cumprem os requisitos de carência e qualidade, permitindo-lhes acessar benefícios como auxílio por incapacidade temporária, aposentadorias, entre outros. As principais mudanças incluem a introdução de regras de transição para adiar a concessão de benefícios, o aumento do tempo mínimo de contribuição e da idade mínima necessária, bem como o aumento das alíquotas de contribuição, com o objetivo de aumentar a receita e manter a sustentabilidade do regime de Previdência Social (Wandscheer, 2023).

A Emenda Constitucional nº 103/2019 estabeleceu quatro regras de transição destinadas a adaptar os segurados às novas exigências para a concessão de aposentadoria, duas das quais sofreram alterações com vigência a partir de janeiro de 2025 (Brasil, 2019; Brasil, 2024). A primeira regra, denominada sistema de pontos — anteriormente conhecida como regra 86/96 — determina que a aposentadoria ocorrerá quando o segurado atingir uma pontuação resultante da soma da idade com o tempo de contribuição. A progressão anual elevou, em 2025, os requisitos para 92 pontos no caso das mulheres e 102 pontos para os homens. Para os servidores públicos vinculados a regime próprio, mantêm-se as mesmas exigências de pontuação, acrescidas de critérios adicionais: idade mínima de 62 anos para homens e 57 anos para mulheres, além de 35 e 30 anos de contribuição, respectivamente, somados a 20 anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo em que se der a aposentadoria. A segunda regra de transição refere-se à idade mínima progressiva para segurados com tempo de

contribuição elevado. A partir de 2025, estabeleceu-se a idade de 59 anos para mulheres e 64 anos para homens, com previsão de acréscimo de seis meses a cada ano até atingir, em 2031, os patamares de 62 anos para mulheres e 65 anos para homens, mantendo-se, em ambos os casos, a exigência mínima de 30 anos de contribuição para mulheres e 35 anos para homens.

3.2 PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA

É importante salientar que as reflexões apresentadas neste trabalho partem de referenciais relevantes na produção brasileira sobre aposentadoria e envelhecimento no trabalho, como os estudos de França e Soares (2009), Zanelli (2010) e Leandro-França e Murta (2014). Essas obras fundam as bases conceituais da Psicologia Organizacional e do Trabalho no que diz respeito à transição para a aposentadoria, à elaboração simbólica do desligamento e às dimensões psicossociais do envelhecimento laboral no Brasil. Ainda que publicados há mais de uma década, esses textos permanecem centrais na literatura nacional por oferecerem modelos teóricos consistentes, frequentemente retomados e atualizados por pesquisas mais recentes (Amorim & França, 2019; Barbosa, 2024), especialmente diante das transformações provocadas pela Reforma da Previdência de 2019. Dessa forma, a presente dissertação articula fundamentos já consolidados e produções contemporâneas, de modo a sustentar uma análise crítica e atualizada da experiência dos servidores municipais de Três Barras frente às mudanças previdenciárias.

O planejamento da aposentadoria apresenta-se como foco de estudos empíricos que envolvem o processo de aposentadoria e suas implicações (Wang & Shultz, 2010): planejamento de aposentadoria (planejamento formal x informal, planejamento financeiro, definição de metas de aposentadoria), reforma antecipada (decisão de se aposentar mais cedo), tomada de decisão de aposentadoria (aposentadoria voluntária, aposentadoria involuntária, intenção de aposentadoria), emprego de ponte (emprego ponte de carreira, emprego ponte em um campo diferente, trabalho voluntário, aposentadoria integral) e transição e adaptação à aposentadoria (atividades de lazer pós-aposentadoria, satisfação com a aposentadoria, satisfação com a vida, saúde física e mental pós-aposentadoria, trajetórias de ajuste de aposentadoria).

Dois pontos fundamentais são identificados por Soares e Costa (2011) nas definições de aposentadoria: a inatividade devido a completar o tempo de serviço necessário para se aposentar e ser remunerado por essa inatividade. Esse direito é fruto das lutas da classe trabalhadora e essa aspiração consiste em uma espera para muitos trabalhadores (Soares & Costa, 2011).

Assumir este papel de aposentado, advertem Zanelli, Silva e Soares (2010) sem uma orientação prévia, elenca problemas em seu reposicionamento na estrutura social e implica nos planos da vida pessoal.

O projeto de futuro, de acordo com Soares e Costa (2011), é entendido como o planejamento do que há por vir, ou seja, são as ações pautadas nos desejos e trajetórias dos trabalhadores. Os projetos para aposentadoria futura possuem relevância, pois, segundo Zanelli, Silva e Soares (2010), nele se apoiam as aspirações por aprimoramentos na qualidade das relações familiares e conjugais, a perspectiva de oportunidades de viagens e lazer, bem como a possibilidade de incremento dos rendimentos. Todavia, os planejamentos são frequentemente entrecortados pela apreensão em relação à instabilidade econômica, ao surgimento de enfermidades e ao envelhecimento. Ressaltam também a possibilidade de rever a qualidade das relações familiares e de amizade, os hobbies, cultivar a espiritualidade, os interesses fora do ambiente de trabalho, voluntariado e outras possibilidades de sociabilidade. Quando procrastina-se indefinidamente a realização dessas potenciais oportunidades, apesar da expansão objetiva do período cronológico disponível para tal, adia-se a satisfação de diversas necessidades vitais, comprometem-se relações significativas e a própria possibilidade de bem-estar e felicidade (Zanelli et al., 2010).

A aposentadoria, no campo da Psicologia, tem sido amplamente investigada como um fenômeno complexo, com implicações que vão além do simples desligamento do indivíduo do mercado de trabalho. Ao revisar a produção científica sobre o tema, Wang e Shultz (2010) identificaram quatro principais enfoques adotados nas pesquisas: a aposentadoria como um processo de ajuste, como um estágio do desenvolvimento de carreira, como parte da gestão de recursos humanos e como um processo de tomada de decisão. Essas abordagens refletem a diversidade de interpretações possíveis sobre o significado da aposentadoria e os fatores que a influenciam.

Quando entendida como processo de ajuste, a aposentadoria é concebida como uma transição longitudinal, que acompanha o desenvolvimento da vida do indivíduo. Nesse sentido, não é vista como um evento isolado, mas como um processo contínuo de adaptação, no qual aspectos da história de vida e características pessoais exercem papel fundamental (Wang, 2007; Wang et al., 2009, 2011). Essa abordagem considera os múltiplos fatores que modulam a transição para a aposentadoria e destaca a importância da trajetória pessoal na experiência do aposentado.

Outro entendimento possível é aquele que considera a aposentadoria como um estágio do desenvolvimento da carreira, e não como seu encerramento. Nessa perspectiva, reconhece-

se que é possível continuar crescendo e se desenvolvendo profissionalmente após o encerramento da atividade formal. Tal visão amplia a concepção tradicional, permitindo entender a aposentadoria como um novo ciclo na vida profissional, em que mudanças e reorientações de carreira ainda são possíveis (Wang et al., 2013; Wang & Shultz, 2010). Isso implica considerar que a aposentadoria é parte integrante da trajetória profissional, sendo moldada por fatores pessoais, organizacionais e sociais.

A terceira abordagem é a que entende a aposentadoria como um processo psicológico de tomada de decisão, no qual o trabalhador avalia sua trajetória, seus vínculos com o trabalho e projeta novas formas de ocupação do tempo. Essa decisão envolve a redução progressiva do envolvimento psicológico e comportamental com o trabalho, e o aumento do tempo e do investimento em atividades familiares, sociais e comunitárias (Wang & Shultz, 2010). Assim, o processo de aposentadoria deixa de ser meramente administrativo e passa a ser analisado como uma escolha pessoal e estratégica, envolvendo múltiplas variáveis cognitivas, afetivas e sociais.

Com base nessa abordagem, Wang e Shi (2014) propuseram um modelo que compreende a aposentadoria como um processo temporal composto por três fases interdependentes: (1) preparação ou planejamento, (2) tomada de decisão e (3) ajuste. Essas fases não ocorrem de forma isolada, mas se influenciam mutuamente ao longo da vida do indivíduo.

A fase de preparação ou planejamento é caracterizada pela reflexão sobre o futuro, a redefinição de papéis e identidade, bem como o desenvolvimento de estratégias para lidar com o tempo livre e as mudanças na rotina. França et al. (2017) apontam que, nesse momento, é fundamental refletir sobre questões como ocupação do tempo, construção de uma nova identidade e manutenção de relacionamentos interpessoais. Pissinati et al. (2020) acrescentam que aspectos como relações familiares, bem-estar subjetivo, riscos pessoais e possibilidades de reinvenção profissional constituem dimensões importantes dessa etapa. O planejamento envolve também fatores individuais — como idade, condição financeira e tempo de contribuição —, variáveis ligadas ao ambiente de trabalho — como satisfação, controle e flexibilidade —, e elementos do contexto social, como lazer e relações familiares e comunitárias (França et al., 2013).

Esse planejamento prévio tem um impacto direto na qualidade da transição e da vivência da aposentadoria. Conforme Wang et al. (2008), manter conexões sociais e adotar um estilo de vida ativo contribui para uma experiência mais positiva. Taylor e Schaffer (2013) reforçam que um bom planejamento favorece o ajustamento, diminuindo os riscos de dificuldades

psicológicas e sociais após a saída do trabalho formal.

Na segunda fase, ocorre a tomada de decisão propriamente dita. Trata-se do momento em que o indivíduo decide formalizar sua aposentadoria, adiar a decisão para um momento mais oportuno ou optar por um regime de trabalho alternativo. Uma opção cada vez mais frequente é o chamado *bridge employment*, que permite ao trabalhador continuar ativo, porém com menor carga horária ou em função diferente (França et al., 2013; Menezes & França, 2012). Essa escolha depende de múltiplas variáveis, incluindo a percepção de segurança financeira, saúde, motivações pessoais, satisfação com o trabalho atual e oportunidades externas.

A terceira fase, de ajuste à aposentadoria, está diretamente relacionada à qualidade do planejamento e à forma como a decisão foi tomada. Pessoas que se prepararam com antecedência tendem a vivenciar esse período com maior satisfação e bem-estar (França et al., 2017; Froidevaux et al., 2017). Isso porque já estabeleceram metas, reorganizaram sua rotina, redefiniram seus papéis e cultivaram expectativas realistas. O ajustamento à aposentadoria envolve, portanto, a capacidade de lidar com as mudanças de forma proativa, encontrar novos significados para o tempo livre e manter vínculos sociais e familiares.

Froidevaux et al. (2017) destacam que atitudes positivas, expectativas realistas e objetivos bem definidos são indicadores centrais para uma aposentadoria bem-sucedida. Os autores também evidenciam que a manutenção da saúde mental, a participação social ativa e a continuidade de atividades significativas contribuem para o ajustamento positivo à nova etapa da vida.

Portanto, ao ser compreendida como um processo interligado e dinâmico, a aposentadoria demanda preparo psicológico, social e financeiro. A definição adotada neste estudo, com base em Wang e Shi (2014), entende a aposentadoria como um processo temporal de tomada de decisão, composto por três fases interdependentes: preparação ou planejamento, tomada de decisão e ajuste. Tal compreensão contribui para que profissionais da Psicologia, gestores de pessoas e formuladores de políticas públicas considerem os múltiplos aspectos envolvidos nesse processo, promovendo ações preventivas e de apoio à população em transição para a aposentadoria.

O processo de aposentadoria é uma transição complexa que transcende o simples desligamento das atividades laborais. Envolve dimensões pessoais, emocionais, sociais e financeiras que impactam diretamente o bem-estar do indivíduo. Ao longo das últimas décadas, o planejamento da aposentadoria tem se consolidado como uma estratégia essencial para promover uma transição ativa e saudável para a fase pós-trabalho (Schuabb & França, 2020).

O envelhecimento populacional, a elevação da expectativa de vida e as constantes

reformas previdenciárias impuseram novos desafios aos trabalhadores e, especialmente, aos servidores públicos. De acordo com o IBGE (2022), a proporção de idosos no Brasil vem crescendo progressivamente, o que implica na necessidade de políticas públicas eficazes e na individualização da responsabilidade pelo futuro previdenciário. Nesse cenário, o planejamento da aposentadoria torna-se uma ação estratégica e de longo prazo, que visa preparar o trabalhador para os impactos econômicos, emocionais e sociais dessa nova etapa da vida (Amaral & Pinheiro, 2025).

A aposentadoria não deve ser vista apenas como o encerramento de um ciclo profissional, mas como o início de uma nova fase da vida. Essa visão ampliada reconhece o caráter multifacetado do fenômeno, abrangendo aspectos identitários, ocupacionais, relacionais e de autorrealização (Santos, 2024). Nesse contexto, o planejamento da aposentadoria pode ser compreendido como um processo contínuo e multidimensional de preparação, que se inicia anos antes da efetivação do desligamento profissional e se estende por toda a fase pós-carreira.

Segundo França e Soares (2009), os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) são ferramentas fundamentais para auxiliar os trabalhadores na construção de novos projetos de vida, oferecendo suporte psicológico, orientação financeira, estímulo à vida ativa e reflexão sobre o sentido do trabalho e da vida. Esses programas favorecem o enfrentamento positivo das mudanças impostas pela aposentadoria, diminuindo a sensação de perda e ampliando as oportunidades de desenvolvimento pessoal.

O trabalho é elemento central na construção da identidade do sujeito. A ruptura com a rotina profissional, quando não é acompanhada de um planejamento adequado, pode gerar sentimentos de inutilidade, perda de pertencimento e crises existenciais (Andrade & Torres, 2020). Como aponta a Teoria das Transições de Meleis (1960), a transição para a aposentadoria é marcada por uma reconfiguração de papéis sociais e pela busca de novos significados para a vida.

Santos (2024) destaca que, para muitos servidores públicos, o trabalho constitui não apenas uma fonte de renda, mas uma estrutura que organiza o tempo, dá sentido à vida e sustenta vínculos sociais. Por isso, a aposentadoria, sobretudo quando não planejada, pode ser percebida como um rompimento traumático, acentuando sentimentos de isolamento social e perda de status. Nesse contexto, é fundamental que os PPAs ofereçam espaços de escuta, acolhimento e reflexão, capazes de promover o desenvolvimento de uma nova identidade pós-trabalho.

Vieira et al. (2023) apontam que cerca de 75% dos brasileiros não possuem uma reserva financeira voltada para a aposentadoria, quadro ainda mais preocupante entre os servidores de menor renda. Essa realidade evidencia a importância da educação previdenciária como

componente essencial dos programas de preparação. Além disso, Amaral e Pinheiro (2025) reforçam que a ausência de planejamento financeiro é um dos principais fatores de insatisfação e insegurança na fase pós-laboral.

A dissertação de Santos (2024) analisa o Programa de Planejamento para Aposentadoria da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (PPA-UFRRJ), implantado com o objetivo de apoiar os servidores em transição para a aposentadoria. O estudo revelou que, embora o programa represente uma iniciativa importante, ele não atende plenamente à diversidade de perfis dos servidores e carece de atualização em sua estrutura e divulgação. O programa, coordenado pela CASST (Coordenação de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho), procura fomentar novos projetos de vida, oferecendo palestras, oficinas e orientações sobre questões psicológicas e financeiras. Contudo, segundo a autora, há uma lacuna na abordagem dos aspectos psicossociais e identitários, que ainda são pouco explorados nos conteúdos trabalhados (Santos, 2024).

Essa análise evidencia a necessidade de revisão constante dos PPAs, com foco na personalização das estratégias de acordo com as diferentes necessidades e expectativas dos servidores. Programas mais eficazes são aqueles que articulam ações interdisciplinares, envolvendo áreas como psicologia, serviço social, educação financeira e gestão de pessoas.

A Organização das Nações Unidas (ONU) declarou o período de 2021 a 2030 como a Década do Envelhecimento Saudável. Essa iniciativa reforça a necessidade de políticas públicas que incentivem o envelhecimento ativo e a valorização dos idosos (Pedro et al., 2024). O planejamento da aposentadoria, nesse contexto, é uma ferramenta poderosa para garantir qualidade de vida, engajamento social e bem-estar psicológico.

Os PPAs devem estimular os trabalhadores a refletirem sobre seus projetos de vida, promovendo a autonomia, o autoconhecimento e o protagonismo na construção de uma nova rotina pós-carreira. Como afirma Marques (2021), hábitos saudáveis adquiridos ao longo da trajetória profissional, como atividade física regular, equilíbrio emocional e planejamento financeiro, são determinantes para uma aposentadoria satisfatória.

3.3 O BEM-ESTAR SUBJETIVO EM TRABALHADORES MAIS VELHOS

O conceito de Bem-Estar Subjetivo (BES) teve sua origem no final da década de 1950, em um contexto no qual havia uma crescente demanda por indicadores que avaliassem a qualidade de vida, a fim de monitorar as mudanças sociais e o desenvolvimento de políticas sociais (Land, 1975). Atualmente, o BES, tal como definido por Diener e Lucas (2000), é

concebido como um constructo que se baseia na avaliação subjetiva do indivíduo. Isso implica que a percepção do próprio bem-estar é intrinsecamente pessoal e depende da autorrelato do sujeito, em contraste com a utilização de indicadores objetivos selecionados e definidos por terceiros. Nessa perspectiva, a avaliação do BES não se considera apropriada quando baseada em indicadores externos à experiência individual, mesmo que esses indicadores estejam estatisticamente correlacionados com fatores, tais como controle de doenças, redução da mortalidade infantil, diminuição da criminalidade e violência, taxas de desemprego ou taxas de analfabetismo em declínio, entre outros indicadores frequentemente utilizados para descrever avanços em políticas sociais e projetar a qualidade de vida em diversos grupos sociais, comunidades ou nações.

A pesquisa voltada ao estudo do Bem-Estar Subjetivo (BES) em indivíduos mais idosos tem recebido destaque no campo da epidemiologia, em virtude da crescente acumulação de evidências que apontam para uma sólida associação entre essa variável e resultados positivos em termos de saúde. O sentimento de satisfação pessoal em relação à vida como um todo ou a seus diversos aspectos decorre da comparação entre as expectativas pessoais e o que os indivíduos efetivamente realizaram, com base em critérios pessoais e socionormativos que são influenciados por experiências emocionais positivas e negativas. Estas duas dimensões estão encapsuladas no conceito de Bem-Estar Subjetivo, amplamente empregado em disciplinas como Psicologia, Sociologia, Demografia, Epidemiologia e Gerontologia, no contexto de pesquisas sobre qualidade de vida e envelhecimento bem-sucedido, considerando tanto as perspectivas objetivas quanto subjetivas, e seus impactos no bem-estar tanto individual quanto comunitário (Montovani; Lucca; Neri, 2016).

Diener et al. (1999) abordaram a relação entre a idade e o Bem-Estar Subjetivo (BES), constatando que a satisfação com a vida e a experiência de desconforto ou afeto negativo não demonstram uma diminuição significativa com o avançar da idade, embora haja uma redução observável no afeto positivo. Essas descobertas representam uma contraposição às análises anteriores que consideravam a juventude como um indicador de felicidade. Uma possível explicação para essa discrepância reside no fato de que, apesar de enfrentarem desafios como a perda de cônjuge e alterações na renda, as gerações de idosos atuais geralmente desfrutam de melhores condições de saúde e continuam envolvidos em diversas atividades em várias áreas da vida, em comparação com as gerações passadas.

O conceito de Bem-Estar subjetivo (BES) tem se consolidado como uma dimensão central nas investigações sobre a saúde mental no ambiente de trabalho, sobretudo por sua capacidade de integrar elementos afetivos, cognitivos e contextuais na avaliação da qualidade

de vida laboral. Segundo Mendoza Ocasal, González Martínez e Santos (2024), o BES no trabalho compreende tanto a satisfação com a vida quanto a percepção de realização pessoal nas atividades profissionais. A pesquisa realizada pelos autores aponta a forte correlação entre BES e produtividade organizacional. Elementos como salários justos, condições de trabalho saudáveis, oportunidades de crescimento profissional e flexibilidade de horários foram reconhecidos como promotores de bem-estar e engajamento. Organizações que adotam práticas voltadas ao BES demonstram, segundo o estudo, maior capacidade de reter talentos, melhorar o clima organizacional e reduzir o absenteísmo, o que reforça o argumento de que investir no bem-estar não é apenas uma demanda ética, mas uma estratégia sustentável.

No contexto brasileiro, Mendonça e Coelho-Santos (2024) aprofundaram a discussão ao avaliar os impactos da aposentadoria sobre a saúde e o bem-estar de idosos, utilizando dados do ELSI-Brasil. Por meio da técnica de Propensity Score Matching², os autores constataram que a aposentadoria tem efeitos positivos sobre a autoavaliação da saúde e os níveis de satisfação com a vida, além de reduzir sintomas depressivos. Esse dado sugere que o trabalho, embora central para a construção da identidade e para a estabilidade financeira, pode também representar fonte de desgaste, especialmente quando associado à sobrecarga e à pressão constante. Assim, políticas que promovam transições mais suaves para a aposentadoria e que valorizem o envelhecimento ativo são cruciais para o aumento do BES em trabalhadores maduros. A aposentadoria, nesse cenário, deve ser compreendida não como fim abrupto de uma trajetória, mas como reconfiguração do sentido de vida e da autonomia individual.

Oliveira et al. (2024) exploraram os efeitos da pandemia da COVID-19 sobre o comportamento sedentário e o bem-estar subjetivo e psicológico de idosos brasileiros. A redução da mobilidade e o isolamento social afetaram negativamente a percepção de propósito de vida e a satisfação pessoal, com impactos mais acentuados em mulheres idosas. O estudo evidencia que o sedentarismo é não apenas uma questão física, mas também relacional e emocional, afetando diretamente o BES.

Em complemento, Oliveira, Freitas, Reis e Gameiro (2024) mostraram que a participação em universidades seniores oferece ganhos significativos para a saúde mental, a autoeficácia em saúde e a busca de sentido na vida. A educação não formal, nesse contexto,

²A técnica de *Propensity Score Matching* (PSM) consiste em um método estatístico utilizado para estimar o efeito causal de uma intervenção, política ou tratamento quando a atribuição aos grupos não ocorre de forma aleatória. O procedimento baseia-se na construção de um “escore de propensão” — isto é, a probabilidade de um indivíduo participar do grupo tratado, dado um conjunto de variáveis observáveis — e, a partir dele, busca-se parear indivíduos do grupo tratado e do grupo controle com escores semelhantes. Essa correspondência visa reduzir o viés de seleção e tornar os grupos comparáveis em termos de características pré-tratamento, aproximando a análise de uma situação quase experimental (Rosenbaum & Rubin, 1983).

apresenta-se como importante ferramenta para o envelhecimento ativo, promovendo pertencimento, socialização e manutenção da autonomia. Os achados desses estudos apontam para a importância de políticas públicas que incentivem o envolvimento contínuo da população idosa em atividades formativas e culturais, contribuindo de forma direta para o seu bem-estar subjetivo.

No campo da psicologia organizacional, Santos (2024) traz uma contribuição importante ao investigar as percepções de servidores públicos da UFRRJ sobre a aposentadoria e os efeitos do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA). A autora constatou que, embora o PPA tenha como objetivo apoiar os trabalhadores na transição para a aposentadoria, ele falha em não contemplar as diferentes subjetividades envolvidas nesse processo. Muitos servidores expressaram o desejo de permanecer ativos, relatando sentimentos de perda de identidade e pertencimento quando privados do ambiente de trabalho. A falta de estratégias institucionais que considerem o Bem-estar Subjetivo e a construção de novos projetos de vida compromete a eficácia do programa. Assim, Santos defende uma abordagem mais personalizada e interdisciplinar, que promova escuta ativa, planejamento de vida e reconfiguração de papéis sociais, essenciais para uma aposentadoria saudável e significativa.

Barbosa (2024), por sua vez, analisa a permanência de servidores públicos com tempo para aposentadoria, destacando a influência de fatores simbólicos e relacionais sobre o bem-estar. A autora identificou que, embora muitos trabalhadores já tenham cumprido os critérios legais para a aposentadoria, permanecem no trabalho por sentirem-se úteis, reconhecidos e integrados socialmente. A idade, nesse contexto, aparece como um marcador social que influencia percepções de valor, produtividade e pertencimento. O estudo reforça que o Bem-estar Subjetivo é multifacetado, e que a permanência no trabalho, para além de necessidade financeira, pode representar um espaço de afirmação subjetiva. Para tanto, é necessário que as instituições reconheçam e valorizem essas trajetórias, criando ambientes que respeitem o ciclo de vida dos trabalhadores e promovam bem-estar contínuo, independentemente da idade cronológica.

Segundo Almeida (2024) que investiga os sentidos atribuídos ao trabalho e à aposentadoria por professores de uma escola técnica, evidencia que o trabalho docente está fortemente vinculado a valores como compromisso, realização pessoal e vocação. Nesse sentido, a decisão de se aposentar envolve uma negociação subjetiva complexa, em que o desejo de descanso convive com o medo da descontinuidade identitária. Os relatos dos professores apontam para o sofrimento psíquico atrelado ao desligamento institucional, sobretudo em contextos que não oferecem alternativas de participação social ou reconhecimento pós-carreira.

O estudo sugere que programas de transição mais sensíveis às especificidades das profissões e à diversidade geracional podem contribuir significativamente para o Bem-Estar Subjetivo - BES.

A partir de uma perspectiva voltada às profissões da saúde, Passos (2022) investigou enfermeiras de hospitais públicos de Santa Catarina e identificou que os principais motivadores da aposentadoria foram a sobrecarga de trabalho e o estresse ocupacional. As condições laborais adversas, associadas à invisibilização institucional e à falta de reconhecimento, impactam negativamente o Bem-estar Subjetivo - BES, conduzindo à saída precoce de profissionais altamente qualificados. A autora propõe que programas de valorização e acompanhamento psicossocial sejam implementados com o objetivo de prevenir o adoecimento e promover o cuidado com quem cuida. A relevância da pesquisa reside no alerta que faz às instituições hospitalares e aos gestores públicos sobre a urgência de políticas que preservem a saúde mental e a qualidade de vida dos profissionais da linha de frente.

O livro organizado por Costa et al. (2024) reúne diversas experiências e reflexões sobre políticas públicas, trabalho e vivências sociais, oferecendo uma leitura crítica sobre o papel das instituições no enfrentamento das desigualdades. Os autores destacam que o Bem-estar Subjetivo não pode ser compreendido apenas como fenômeno individual, mas como produto de contextos estruturais que envolvem raça, gênero, classe, geração e território. A ausência de políticas inclusivas agrava as vulnerabilidades de grupos marginalizados, comprometendo sua inserção digna no mundo do trabalho. Os autores defendem que o combate às desigualdades deve ser prioridade nas políticas de promoção do bem-estar, exigindo abordagens intersetoriais que articulem saúde, educação, trabalho e assistência social. Promover o Bem-estar subjetivo, nesse contexto, é garantir justiça social e equidade nos espaços laborais.

O Bem-Estar Subjetivo (BES) em pessoas mais velhas é um tema de interesse, especialmente diante do envelhecimento populacional e das transformações nas expectativas de vida. Esse conceito, que se baseia na percepção individual de satisfação com a vida e na predominância de afetos positivos sobre os negativos, é particularmente relevante na velhice, período marcado por mudanças físicas, emocionais e sociais. Pesquisas apontam que, embora o afeto positivo tenda a diminuir com a idade, os níveis de satisfação com a vida não necessariamente seguem a mesma trajetória descendente, desafiando a ideia de que o envelhecimento está inevitavelmente associado à perda de bem-estar (Diener et al., 1999). O envolvimento em atividades significativas, como educação continuada e participação social, tem se mostrado fundamental para manter o BES em idosos, promovendo senso de utilidade, pertencimento e propósito de vida. Além disso, a forma como a aposentadoria é vivenciada —

como encerramento e reconfiguração de sentido — influencia diretamente esse bem-estar. Quando há suporte institucional, valorização da trajetória profissional e oportunidades de continuidade social e intelectual, os idosos tendem a relatar maior satisfação. Assim, o BES na velhice é um fenômeno multidimensional, que depende tanto de fatores individuais quanto de políticas públicas e culturais inclusivas.

3.4 O BEM-ESTAR NO TRABALHO DE TRABALHADORES MAIS VELHOS

O trabalho, para Zanelli, Silva e Soares (2010), comumente é atribuído ao esforço físico com a finalidade de ganho remuneratório, mas também pode ser uma atividade de lazer. É considerado, de acordo com Soares e Costa (2011), uma das atividades que constroem a identidade humana. O trabalho também mantém centralidade nas relações interpessoais dos trabalhadores, exemplificado no relato de um trabalhador em vias de aposentadoria: “se eu analisar, tirando minha família e dois amigos da infância, todos os outros amigos são do trabalho” (Soares & Costa, 2011, p. 22). O ambiente de trabalho, ressaltam Zanelli, Silva e Soares (2010), propicia a criação de vínculos, o desenvolvimento de afetos, é um local onde se constituem hábitos e costumes de grupo, caracterizando as diferenças e se tornando-o únicos.

A perspectiva unicamente remuneratória acarreta nos trabalhadores, quando próximos de se desligar do trabalho, um sentimento de perda material. E o rompimento das relações possuem impacto nas suas vidas, pois “a aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira” (Zanelli e Silva, 1996; 2008). A aposentadoria é comumente atribuída à perda do sentido da vida ou morte social (Zanelli, Silva & Soares, 2010, p. 29), pois é um período que habitualmente, caso ocorra sem o devido preparo, incide na perda da identidade relacionada ao trabalho, podendo também, segundo Soares e Costa (2011, p. 29), gerar uma crise de identidade. Entretanto, releva-se que a aposentadoria pode representar tempo físico e psicológico disponível para a participação em atividades de lazer ou outros compromissos que por muito tempo foram adiados (Veras, Ramos & Kalache, 1987).

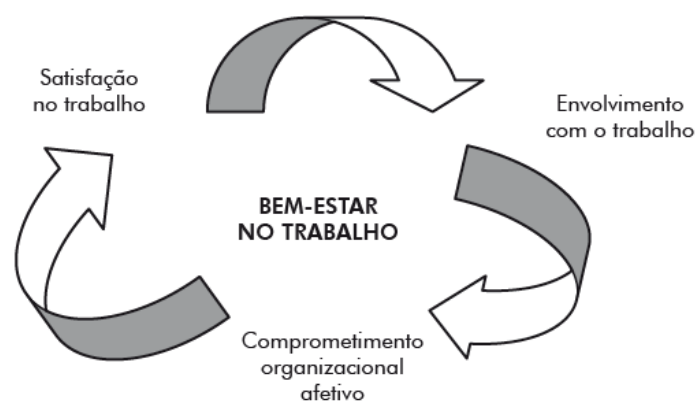
O bem-estar no trabalho é definido como um conceito composto por três elementos essenciais: satisfação no trabalho, envolvimento com as atividades profissionais e comprometimento organizacional afetivo. Esses três conceitos, amplamente aceitos no âmbito da Psicologia Organizacional e do Trabalho, representam laços positivos tanto com o trabalho quanto com a organização. A satisfação no trabalho refere-se a uma resposta afetiva positiva do trabalhador em relação às suas atividades, condições e ambiente laboral, refletindo o quanto suas expectativas, valores e necessidades são atendidos no contexto ocupacional. O

envolvimento com as atividades profissionais, por sua vez, diz respeito ao grau de identificação e de engajamento pessoal do indivíduo com as tarefas que realiza, indicando o quanto ele se sente absorvido, motivado e dedicado ao cumprimento de suas funções. Já o comprometimento organizacional afetivo expressa o vínculo emocional estabelecido com a organização, no qual o trabalhador permanece por identificação e sentimento de pertencimento, e não apenas por necessidade ou obrigação. Assim, satisfação, envolvimento e comprometimento afetivo configuram dimensões interligadas que contribuem para o fortalecimento da motivação, do bem-estar e da permanência do indivíduo na organização (Siqueira & Gomide Jr., 2004).

Mais recentemente, a satisfação no trabalho, embora ainda suscite debates sobre sua natureza, seja cognitiva ou afetiva, tem sido reconhecida como um afeto positivo estabelecido em relação ao ambiente laboral. Dentro deste contexto, foram identificadas várias dimensões específicas desse afeto, incluindo a satisfação nas relações com superiores e colegas, contentamento com a remuneração oferecida pela empresa, aprovação das oportunidades de ascensão proporcionadas pela política de gestão da organização e, por fim, satisfação em relação às tarefas desempenhadas. Consequentemente, o conceito de satisfação no trabalho evoluiu para abranger uma perspectiva multidimensional, que envolve avaliações prazerosas em relação a cinco domínios distintos no ambiente de trabalho, anteriormente citados (Siqueira & Gomide Jr., 2004).

Siqueira & Padovam (2008) selecionaram três componentes do modelo teórico que compõe o Bem-Estar no Trabalho (BET) devido ao fato de que cada um deles abrange aspectos de natureza cognitiva (mentais) que incluem crenças e sentimentos estritamente positivos que surgem no contexto organizacional de trabalho, conforme será delineado a seguir.

Figura 01 - Modelo teórico constitutivo de bem-estar no trabalho (BET).



Fonte: Siqueira (2009, p.250).

As modificações decorrentes do acelerado crescimento da população idosa representam um domínio altamente promissor na pesquisa sobre o Bem-Estar no Trabalho (BET). À medida que a força de trabalho envelhece e considerando as propostas de reformas previdenciárias que requerem que os trabalhadores permaneçam no mercado de trabalho por mais tempo, torna-se imperativo conduzir estudos e implementar iniciativas direcionadas à população madura no contexto organizacional. Empresas e a sociedade em geral devem se preparar para aproveitar o potencial dos trabalhadores mais velhos. Além disso, é de suma importância assegurar que os indivíduos possam envelhecer de maneira saudável, oferecendo condições que lhes permitam manter a produtividade e a realização de suas habilidades. Nesse sentido, diversos segmentos da sociedade enfrentam o desafio de promover ações que atendam às necessidades dos trabalhadores idosos, visando ao seu bem-estar no contexto do trabalho e em outras esferas da vida (Melo, 2007).

O estudo de Ferreira et al. (2024) aprofunda-se nas percepções individuais de trabalhadores com 50 anos ou mais sobre a continuidade laboral após a aposentadoria, revelando que decisões relacionadas à permanência no trabalho estão fortemente influenciadas por fatores de saúde, autonomia, qualidade de vida e satisfação profissional. Os autores defendem que o processo de aposentadoria não pode ser compreendido apenas como um evento único, mas sim como uma experiência complexa, multidimensional e subjetiva, que envolve níveis macro (políticas públicas), meso (ações organizacionais) e micro (fatores individuais), conforme argumentado por Henkens (2022). Nessa perspectiva, a manutenção do bem-estar no trabalho depende não apenas da vontade individual, mas também de políticas organizacionais inclusivas e de ambientes laborais adaptáveis às necessidades dos trabalhadores mais velhos. Outro ponto importante abordado no estudo é o impacto da voluntariedade na decisão de aposentadoria: a aposentadoria involuntária mostrou-se prejudicial ao bem-estar, enquanto aqueles que decidiram permanecer ativos relataram maior satisfação com a vida, produtividade e percepção positiva do envelhecimento ativo no trabalho (Dingemans & Henkens, 2014; Guerson et al., 2018).

Na mesma linha de análise, a pesquisa de Souza, França e Amorim (2024) enfatiza a importância das atitudes e expectativas de futuro na transição entre carreira e aposentadoria. A partir da realização de entrevistas com pré-aposentados do setor energético, os autores observaram que as decisões quanto à aposentadoria são atravessadas por sentimentos ambíguos e pela necessidade de ressignificação da vida pessoal e profissional. Nesse processo, atitudes positivas em relação à aposentadoria estão associadas à percepção de ganhos, como mais tempo para lazer, voluntariado e relacionamentos interpessoais, enquanto atitudes negativas

relacionam-se a perdas financeiras e de status.

França (2008) contribui para essa discussão ao conceituar atitudes como avaliações subjetivas de ganhos ou perdas potenciais, as quais podem impactar diretamente o bem-estar futuro. Ademais, a expectativa de um envelhecimento saudável, livre de incapacidades e com manutenção da autonomia, influencia fortemente a disposição para continuar trabalhando. Em especial, os entrevistados revelaram que o suporte no ambiente organizacional e a valorização da experiência acumulada ao longo da carreira são elementos que mitigam os temores em relação ao futuro. Assim, compreende-se que as atitudes e expectativas moldam o significado atribuído à aposentadoria e exercem papel decisivo na qualidade da transição e no bem-estar do trabalhador mais velho (Sarkisian et al., 2002; August, 2011).

Complementando essas reflexões, Miguel et al. (2024), em revisão integrativa da literatura, investigaram os impactos do trabalho e da aposentadoria na saúde física e mental de pessoas idosas. Os achados evidenciam que a continuidade no trabalho pode ser benéfica ao bem-estar psicológico e à saúde cognitiva, desde que ocorram em ambientes laborais saudáveis e com condições adequadas. Por outro lado, o excesso de demandas, a pressão por desempenho e a discriminação etária estão entre os principais fatores que afetam negativamente a saúde dos idosos no trabalho. Destacam-se também os riscos físicos, como lesões osteomusculares, e os desafios adaptativos, especialmente no que diz respeito ao uso de tecnologias. Nesse cenário, o bem-estar no trabalho para essa população depende de políticas públicas e organizacionais que reconheçam a diversidade das trajetórias laborais e promovam condições favoráveis de permanência.

A promoção do envelhecimento ativo e saudável passa, portanto, pela valorização da experiência dos idosos e pela criação de estratégias inclusivas que evitem a exclusão ou a precarização do trabalho na velhice (OIT, 2020; Wahrendorf et al., 2017). A estabilidade no emprego ao longo da vida também aparece como fator protetivo importante, sendo associada à preservação da identidade profissional e à manutenção de vínculos sociais.

Em um estudo qualitativo realizado com servidores de uma universidade pública com tempo para aposentadoria, Barbosa (2024) observou que a decisão de continuar trabalhando está frequentemente relacionada a fatores subjetivos como o sentido do trabalho, a valorização pessoal e o sentimento de pertencimento. A pesquisa revelou quatro núcleos temáticos que expressam as motivações e os desafios vivenciados pelos servidores: “aposentadoria adiada”, “preocupações financeiras”, “envelhecimento ativo” e “reinvenção da identidade”. A análise de conteúdo indicou que muitos servidores interpretam a aposentadoria não como um fim, mas como uma transição que exige reflexão e adaptação.

A ideia de envelhecimento ativo foi especialmente recorrente, sendo associada à busca por saúde, autonomia e propósito de vida. As percepções de perda de identidade e utilidade após o desligamento do trabalho foram apontadas como riscos significativos ao bem-estar psicológico. Por outro lado, a possibilidade de permanecer atuante em ambientes conhecidos e reconhecedores da trajetória profissional foi destacada como promotora de bem-estar. Esses achados reafirmam a importância do suporte organizacional e das políticas institucionais que favoreçam a continuidade laboral de forma voluntária, segura e respeitosa (Faustino & Neves, 2020).

O estudo de Souza, França e Helal (2024) amplia a compreensão do bem-estar no trabalho de pessoas mais velhas ao investigar os fatores que influenciam a decisão de continuidade laboral após a aposentadoria legal. Com uma abordagem qualitativa multinível, os autores ressaltam que a decisão de continuar trabalhando envolve aspectos relacionados à saúde, autonomia, finanças, e satisfação com o trabalho, sendo fundamental considerar os níveis macro (governamental), meso (organizacional) e micro (individual). A pesquisa demonstrou que a percepção positiva sobre a trajetória profissional, o sentimento de utilidade, o suporte institucional e a flexibilidade nas condições de trabalho são fatores decisivos para o bem-estar e para a permanência no mercado. A análise revelou ainda que, mesmo diante de condições crônicas de saúde, trabalhadores mais velhos optam por seguir ativos, principalmente quando percebem que sua contribuição é valorizada.

No entanto, o preconceito etário e a ausência de políticas voltadas à inclusão dos idosos representam barreiras significativas. O estudo reforça que a continuidade do trabalho não deve ser vista como uma imposição, mas como uma escolha individual, alinhada às necessidades e desejos do trabalhador. Essa escolha, quando respeitada, está associada a níveis mais elevados de bem-estar e satisfação com a vida (Helal et al., 2021; Magalhães & Brito, 2022).

4 MÉTODO

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, centrando-se na descrição das características dos fenômenos analisados através da interpretação dos significados e percepções atribuídos pelos sujeitos envolvidos na investigação (Morse & Field, 1995). Trata-se de um estudo descritivo cujo objetivo principal consistiu em compreender os impactos da Reforma da Previdência Social de 2019 no planejamento de aposentadoria, no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras próximos à aposentadoria.

Segundo Denzin e Lincoln (2006), a metodologia da pesquisa qualitativa viabiliza a exploração de momentos e significados considerados tanto comuns quanto complexos na existência dos sujeitos investigados, utilizando-se de abordagens interpretativas. Através de técnicas como entrevistas, diálogos e registro fotográfico, entre outras, os pesquisadores almejam compreender e interpretar os fenômenos dentro de seus contextos naturais, considerando os significados atribuídos por indivíduos envolvidos (Denzin & Lincoln, 2006). Por se concentrar em um ponto específico no tempo da vida dos participantes, esta pesquisa é caracterizada por sua natureza transversal.

4.2 CARACTERIZAÇÃO DO TIPO DE ESTUDO

A pesquisa é delineada, de forma ampla, como um estudo do caso da Prefeitura Municipal de Três Barras, no que se refere ao processo de aposentadoria de seus trabalhadores. Na primeira fase, foi realizado um levantamento (*survey*), por meio do qual foram descritas as características da amostra que se objetiva conhecer (informações sociodemográficas, planejamento da aposentadoria, bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho). Os resultados obtidos com o levantamento permitiram a seleção dos participantes da segunda etapa da pesquisa. Na segunda fase a pesquisa caracterizou-se como um estudo de casos múltiplos, o qual “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento” (Gil, 2017, p. 33). Segundo Yin (2005), atualmente este delineamento é frequentemente utilizado para pesquisa de fenômenos contemporâneos no contexto real. Gil (2017) relata que a intenção deste tipo de delineamento é explorar situações da vida real, preservar a especificidade do objeto a ser estudado e formular hipóteses.

4.3 CONTEXTO DA PESQUISA

A cidade de Três Barras foi fundada no dia 23 de janeiro de 1961, sendo colonizada por Caboclos, Portugueses, Poloneses, Ucranianos e Libaneses. De acordo com o IBGE (2023), a população estimada é de 19.746 pessoas, tendo como área territorial 436,496 km² e localização no Planalto Norte Catarinense, distante 349 km de Florianópolis. O Clima é mesotérmico úmido, sem estação seca e a altitude é de 802 metros acima do nível do mar. As principais atividades econômicas da cidade são agricultura e indústrias madeireira e papelreira (IBGE, 2022).

A Prefeitura escolhida para pesquisa conta com mais de 900 funcionários, sendo divididos entre Secretarias, Fundações e Autarquias. O ano de 2019 foi eleito como um marco para pesquisa, tendo em vista a mudança na legislação que originou a pesquisa e sua proximidade temporal, a fim de facilitar a evocação, pelos participantes, dos eventos estudados (planejamento da aposentadoria e bem-estar subjetivo e no trabalho). É importante observar, todavia, que esses eventos são constantemente reinterpretados no contexto de suas narrativas pessoais.

Embora o estudo aborde uma temática de alta relevância social — os impactos da Reforma da Previdência e o processo de transição para a aposentadoria —, é importante reconhecer que o grupo investigado representa um segmento específico, em situação de trabalho mais seguro e estável do que grande parte da classe trabalhadora brasileira³. Trata-se de servidores públicos municipais efetivos, com estabilidade funcional e trajetória contínua de contribuição previdenciária, realidade que contrasta fortemente com a de grande parte dos trabalhadores do setor privado e informal. Entre os participantes, oito dos dez entrevistados tinham menos de 60 anos de idade, o que evidencia que, antes da reforma, dispunham de condições legais de aposentadoria em relação à média nacional. Essa constatação não deslegitima o direito à aposentadoria, conquistado após décadas de trabalho, mas situa a pesquisa dentro de um recorte social e institucional específico, cujas experiências não são

³De acordo com os dados mais recentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes ao primeiro semestre de 2025, cerca de 37,8% da população ocupada no Brasil — o equivalente a aproximadamente 39,3 milhões de pessoas — trabalhavam na informalidade, ou seja, sem carteira assinada, sem CNPJ ou atuando por conta própria em condições precárias. Entre os trabalhadores com carteira assinada no setor privado, o país registrou cerca de 37 milhões de vínculos formais, enquanto os trabalhadores por conta própria representavam 25,7 milhões de pessoas, dos quais mais da metade atuava sem registro formal. Além disso, o IBGE aponta que empregadores somavam cerca de 4,4 milhões, e os trabalhadores domésticos, em torno de 5,6 milhões, sendo quase 70% deles sem carteira assinada. Esses dados evidenciam a persistência de um quadro de precarização das relações de trabalho, marcado pela expansão do trabalho autônomo e informal e pela redução relativa do emprego formal, apesar da leve recuperação econômica observada no período. (IBGE, PNAD Contínua, 1º semestre de 2025).

universais. Assim, o estudo deve ser compreendido à luz das condições singulares do funcionalismo público municipal, reconhecendo-se tanto sua situação mais segura de trabalho quanto as vulnerabilidades subjetivas e simbólicas associadas ao prolongamento compulsório da carreira após as mudanças previdenciárias de 2019.

4.4 PARTICIPANTES

A população da pesquisa é representada por todos os servidores públicos que atuam na Prefeitura Municipal de Três Barras e que no ano de 2019 se encontravam próximos (em até três anos) da aposentadoria, de ambos os sexos e sem distinção de cargo, setor ou tempo de serviço na organização. Assim sendo, todos os trabalhadores que estavam próximos do tempo de serviço mínimo para aposentadoria por tempo de contribuição e que foram afetados pela nova regra de transição da reforma da previdência, aprovada em 2019, compõem a população do estudo. De acordo com essa delimitação o, a primeira fase da pesquisa contou com um total de 52 trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras, que foram convidados a participar da pesquisa e responder o questionário sociodemográfico e ocupacional (Apêndice F) e Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA) (Anexo D). Na segunda etapa da investigação, foram escolhidos 10 participantes que constituam os casos específicos que serão estudados (descritos na tabela abaixo). Entre os participantes que na primeira fase da pesquisa manifestaram disponibilidade para participar da segunda fase (entrevistas), os casos foram escolhidos com base na análise dos resultados provenientes do questionário sociodemográfico e ocupacional, que incluiu uma pergunta fechada sobre a percepção dos respondentes a respeito do impacto da Reforma da Previdência Social no planejamento da aposentadoria e no bem-estar subjetivo e no trabalho, e da escala que trata do planejamento da aposentadoria. Para a seleção dos casos foram consideradas as pessoas que perceberam a si mesmas como mais impactadas pela reforma da previdência de 2019 e as pessoas que perceberam a si mesmas como menos impactadas (extremos da escala), e cujos comportamentos de planejamento para aposentadoria encontram-se mais desenvolvidos e menos desenvolvidos (extremos da escala). Por exemplo: um participante que marcou um enorme impacto da reforma da previdência na sua vida e, ao mesmo tempo, apresentou um baixo comportamento de planejamento para aposentadoria. Trata-se de uma amostra do tipo não-aleatória, intencional, com base nos critérios de inclusão na amostra anteriormente descritos.

Tabela 01 – Identificação dos participantes e área de atuação

Identificação dos participantes			Área de atuação		
Participante	Idade	Tempo de serviço	Gestão	Operacional	Função
S1	59	28	Sim	Não	Coordenador de manutenção
S2	58	27	Sim	Não	Coordenadora da Fundação Cultural
S3	58	23	Não	Sim	Assistente Social
S4	52	18	Não	Sim	Recepcionista
S5	60	30	Não	Sim	Pedagoga
S6	52	20	Não	Sim	Assistente Social
S7	56	25	Sim	Não	Secretário Adjunto
S8	49	17	Não	Sim	Professora
S9	63	30	Não	Sim	Assistente Social
S10	51	16	Não	Sim	Professora

Fonte: os autores (2025)

Para coletar dados referentes às alterações realizadas pela Prefeitura Municipal de Três Barras em relação à gestão de trabalhadores próximos à aposentadoria, em decorrência da Reforma da Previdência, foram convidados a participar da pesquisa servidores do setor de Recursos Humanos que atuam na instituição há, no mínimo, nove anos (desde o ano de 2015). Esse critério buscou garantir que os participantes possuísem conhecimento sobre as práticas de gestão de pessoal tanto antes quanto após as mudanças previdenciárias.

Dos profissionais elegíveis, 04 aceitaram participar da pesquisa. Entre eles, estavam assistentes administrativos e a coordenadora do setor. O grupo representa diferentes funções dentro da estrutura do RH, possibilitando uma visão abrangente das rotinas de planejamento, concessão de benefícios e processos de aposentadoria dos servidores municipais. As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas individualmente, buscando compreender percepções, práticas e dificuldades enfrentadas após a implementação das novas regras previdenciárias.

Além das entrevistas, foi realizada uma consulta documental para aprofundar a caracterização das mudanças implementadas pela gestão municipal. Foram analisados documentos oficiais como: o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) vigente; relatórios anuais de gestão de pessoal; instruções normativas e registros de processos administrativos referentes a pedidos de aposentadoria entre os anos de 2015 e 2025. Essa triangulação entre fontes orais e documentais permitiu identificar tanto as alterações formais nas políticas de gestão quanto os impactos práticos observados na rotina de trabalho do setor.

4.5 INSTRUMENTOS

A coleta de dados, de acordo com Lakatos e Marconi (2021), é o estágio em que ocorre a aplicação dos instrumentos e técnicas para levantamento de informações. A primeira etapa da coleta de dados foi realizada por meio de um formulário sociodemográfico e ocupacional (Apêndice F) e Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA) (Anexo D). Posteriormente, na segunda etapa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com os participantes selecionados, orientadas por um roteiro que possui como base as questões que compõem as escalas e inventários apresentados a seguir.

Para Lakatos e Marconi (2021) as escalas são utilizadas para medir atitudes e opiniões. Ainda, por meio deste instrumento é possível mensurar e analisar os dados. Tendo em vista os objetivos da pesquisa, as escalas escolhidas foram: Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) (Anexo C), Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES) (Anexo B) e Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA) (Anexo D).

4.5.1 Questionário Sociodemográfico e Ocupacional.

Para coletar informações que permitam caracterizar os participantes da primeira etapa da investigação (*survey*), elaborou-se um questionário sociodemográfico e ocupacional que se divide em duas partes. A primeira parte contém questões que buscam coletar informações sobre a idade, o gênero, o nível de escolaridade, estado civil, número de dependentes, o cargo, setor, tempo de serviço na organização e qual área trabalha (gestão ou operacional). Além disso, procurou levantar o tempo que faltava para a aposentadoria antes da reforma da Previdência, de 2019, e o tempo que falta atualmente (2025) para a aposentadoria. A segunda parte é constituída por três questões, apresentadas em forma de escala, que se referem à percepção dos respondentes a respeito da dimensão do impacto da reforma da Previdência Social de 2019 sobre: a) o planejamento para a aposentadoria; b) bem-estar no trabalho; c) bem-estar em relação à vida (bem-estar subjetivo). A escala varia de 0 (nenhum impacto) até 4 (enorme impacto).

4.5.2 Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA)

A Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento da Aposentadoria (EMCPA) representa um instrumento de autoavaliação. Este questionário, composto por 15

itens, contém instruções gerais para o seu preenchimento, exigindo que o respondente indique sua escolha assinalando um "X" na coluna que melhor corresponda à sua situação. A escala é desenvolvida com o propósito de avaliar os comportamentos que favorecem a adaptação bem-sucedida ao período de aposentadoria (Leandro-França, Murta & Igresias, 2014).

A escala de categorias de resposta da EMCPA, que varia de 1 a 6, é ancorada nos estágios de mudança: 1 - não estou interessado nisso (pré-contemplação); 2 - venho pensando em fazer algo sobre isso (contemplação); 3 - estou decidido a fazer algo nesse sentido (preparação); 4 - comecei a fazer, mas parei (recaída), 5 - comecei a fazer há pouco tempo (ação); 6 - já faço isso há bastante tempo (manutenção).

De acordo com uma investigação conduzida por Leandro-França, Murta e Igresias (2014), que utilizou uma amostra de 189 servidores públicos, os resultados indicam que a escala demonstra validade e confiabilidade na identificação de áreas prioritárias para investimento, no estabelecimento de metas e na reflexão sobre mudanças no planejamento da aposentadoria. A fatorabilidade da matriz de correlações dos itens foi avaliada pelo índice Kaiser-Meyer-Olson (KMO) e pelo teste de esfericidade de Bartlett. Para extração e rotação dos fatores empregou-se o método dos eixos principais com rotação oblíqua. Em seguida, observou-se o screeplot e os autovalores ($> 1,0$) para decidir a quantidade de fatores que poderiam ser extraídos. Foram considerados, para efeitos de validação, apenas os itens que tivessem uma carga fatorial acima de 0,30 (Tabachnick & Fidell, 2001). Por fim, para avaliar a fidedignidade e precisão da escala foi utilizado o coeficiente Alfa de Cronbach.

4.5.3 Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES)

Para Lakatos e Marconi (2021) as escalas são utilizadas para medir atitudes e opiniões. Ainda, por meio deste instrumento é possível mensurar e analisar os dados. Existem três tipos de escalas de mensuração: nominal, ordinal e de intervalo. As escalas escolhidas foram Escala de Bem-estar Subjetivo, Escala de Satisfação no Trabalho e Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria.

A escala de Bem-estar Subjetivo desenvolvido por Albuquerque e Tróccoli (2004) visa estudar o Bem-estar Subjetivo avaliando afetos positivos e negativos e da satisfação com a vida. A escala é composta por duas subescalas: a primeira conta com 47 itens, divididos em 2 dimensões: afetos positivos e negativos, já a segunda subescala é da satisfação com a vida, composta por 15 itens organizados de maneira unidimensional. Entretanto, Na presente pesquisa, optou-se por não utilizar a subescala de satisfação com a vida, concentrando a análise

apenas nos afetos positivos e negativos. Essa decisão se fundamenta no entendimento de que os afetos representam indicadores mais dinâmicos e sensíveis às experiências imediatas, permitindo captar de forma mais direta o impacto emocional da transição para a aposentadoria. A satisfação com a vida, embora seja uma dimensão central do bem-estar subjetivo, refere-se a uma avaliação global e relativamente estável da existência, o que poderia ampliar excessivamente o escopo da investigação, desviando o foco do objeto de estudo. Assim, a escolha metodológica buscou privilegiar os aspectos emocionais mais próximos do cotidiano laboral e do processo de transição, em consonância com pesquisas anteriores em Psicologia Organizacional e do Trabalho que utilizam a mensuração dos afetos como indicador suficiente para a compreensão do bem-estar subjetivo em contextos específicos (Diener, 1984; Diener et al., 1999).. Este instrumento é composto por itens do tipo Likert que variam de 1 a 5 em grau de concordância.

A Escala de Bem-estar subjetivo é um instrumento válido e preciso, o que recomenda seu uso para a avaliação em população não desviantes da normalidade em termos de saúde mental.

4.5.4 Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13)

O inventário de Bem-Estar no Trabalho (Siqueira & Padovam, 2008) (Anexo C) traz um conjunto de três grandes categorias de fontes de satisfação. Elas se estruturam quando o trabalhador formula cognições sobre sentimentos originados de: relações com as pessoas no local de trabalho (chefia e colegas), retribuições organizacionais (salário e oportunidades de promoções) ofertadas por organizações; e atividades que realiza (tarefas). O estado mental positivo de Bem-Estar no Trabalho (BET) é influenciado, então, por três fontes principais: a satisfação nas relações interpessoais no ambiente de trabalho, as retribuições oferecidas pela organização e a satisfação com as atividades ou tarefas relacionadas ao cargo ocupado. Esse conceito multidimensional envolve avaliações positivas em cinco componentes específicos do ambiente de trabalho: chefia, colegas de trabalho, salários, promoções e tarefas.

Os 13 itens que compõem o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) constituem uma medida que demonstra indicadores psicométricos favoráveis tanto para sua aplicação em pesquisas científicas quanto na esfera da prática profissional. Essa afirmação é respaldada pelas cargas fatoriais dos itens, as quais excederam o limiar de 0,50 e atingiram um valor máximo de 0,95. Esses resultados indicam a pureza dos itens, uma vez que possuíam cargas fatoriais substanciais que superaram o critério estabelecido (igual ou superior a 0,40) em apenas um dos

dois fatores resultantes da rotação. Além disso, os índices de precisão relativos às duas dimensões individuais, bem como à medida completa, apresentaram níveis satisfatórios, todos superiores a 0,70 (Siqueira & Padovam, 2008).

4.5.5 Entrevista

Lakatos e Marconi (2021) relatam que, na entrevista, as perguntas abertas permitem que a pessoa questionada responda livremente, para além das perguntas fechadas, que são mais limitadas, em que o pesquisador oferece alternativas para escolha. Na modalidade semiestruturada as questões são predeterminadas, entretanto o pesquisador possui autonomia para definir a sequência da formulação destas. Esta modalidade de entrevista possui como vantagem a sua adequação às características do entrevistado, permitindo que os entrevistadores explorem respostas em maior profundidade, fazendo perguntas de acompanhamento para obter informações mais detalhadas, levando em consideração as diferenças culturais dos entrevistados (Gil, 2019, p. 128).

Vale relevar que o uso da entrevista em profundidade, de acordo com Minayo (1992), possibilita um diálogo correspondido entre entrevistador e entrevistado. A história de vida é ponto privilegiado, pois permite que se retome sua vivência de forma retrospectiva (no caso da presente pesquisa, as vivências e projetos anteriores à reforma da Previdência de 2019), o que possibilita uma compreensão mais profunda e rica de uma ampla gama de tópicos e problemas. Ela é uma ferramenta valiosa para explorar a complexidade do comportamento humano e das questões sociais.

No contexto do bem-estar subjetivo, as entrevistas semiestruturadas permitem que os pesquisadores explorem as percepções individuais de felicidade e satisfação, fornecendo insights sobre os fatores que influenciam o contentamento pessoal. Quando se trata do bem-estar no trabalho, tais entrevistas podem ajudar a identificar as necessidades dos funcionários. No âmbito do planejamento de aposentadoria, as entrevistas semiestruturadas possibilitam a compreensão das preocupações e expectativas dos futuros aposentados. Além disso, na discussão sobre reforma da previdência, essas entrevistas fornecem uma visão holística das preocupações dos indivíduos estudados. O roteiro da entrevista semiestruturada encontra-se no Apêndice G. Ademais, os funcionários do setor de recursos humanos serão entrevistados com questões pertinentes as atividades no contexto da Reforma da Previdência conforme Apêndice H.

4.6 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Após o aceite na Declaração de Anuência Institucional (Apêndice A), o pesquisador solicitou ao setor de Recursos Humanos uma lista com os nomes das pessoas que estavam próximos da aposentadoria em 2019. Os funcionários foram convidados pessoalmente e verbalmente pelo pesquisador a colaborar com a pesquisa. Salienta-se que também foi formalizado o convite verbal para que os funcionários do setor de recursos humanos participam da pesquisa.

O formulário sociodemográfico e ocupacional e a escala EMCPA foram aplicados na primeira etapa da pesquisa, conforme descrito anteriormente. O ambiente para aplicação foi tranquilo e privado, com cópia da escala, caneta, lápis e borracha.

Com base nos resultados provenientes da análise das informações primeira etapa, foram selecionados, de forma intencional, os 10 participantes que fizeram parte dos estudos de caso, entre os que manifestaram interesse em participar das entrevistas. foram escolhidos os respondentes cujas percepções indicaram maior e menor impacto das regras de transição da reforma da Previdência de 2019, no que se refere ao planejamento da aposentadoria, ao bem-estar do trabalho e ao bem-estar subjetivo, bem como os participantes com maior e menor desenvolvimento do comportamento de planejamento de aposentadoria A entrevista se realizou na modalidade semiestruturada, com base no roteiro previamente estabelecido. Por se tratar de um pesquisa com corte transversal e da consequente impossibilidade de acessar diretamente a percepção dos respondentes antes da entrada em vigor da reforma da Previdência, os possíveis impactos das regras de transição da reforma foram avaliados por meio da memória dos participantes sobre como planejavam suas aposentadorias e se sentiam em relação ao trabalho e à vida até meados de 2019. Nesse sentido, denotam-se como limites desse método a existência de possíveis lacunas e distorções mnemônicas, bem como de vieses oriundos de ressignificações ocorridas ao longo do tempo.

As entrevistas ocorreram de forma individual e presencial em sala reservada no local estudado – em ambiente tranquilo, sem distrações e boa qualidade acústica, onde somente estiveram presentes o pesquisador e o participante pesquisado. As perguntas seguiram o roteiro do Apêndice G – Roteiro da Entrevista. A entrevista foi gravada, sendo a transcrição do áudio realizada com uso de fones de ouvido, garantindo sigilo e clareza do conteúdo. Após a transcrição inicial, aconteceu a revisão do texto e o arquivo salvo em formato PDF, sinalizando a impossibilidade da edição do arquivo.

4.7 ANÁLISE DOS DADOS

Na primeira etapa, o método de análise dos dados adotado foi a estatística descritiva, permitindo uma compreensão quantitativa dos impactos da Reforma da Previdência sobre os servidores públicos analisados. Foram calculadas distribuições de frequência e medidas de tendência central (média, mediana e desvio padrão) para caracterização da amostra. Essa escolha metodológica possibilitou maior robustez na interpretação dos dados, garantindo adequação estatística às características das variáveis. Ressalta-se que foram excluídas da análise as informações dos participantes que indicaram não saber, ainda que de forma aproximada, quantos anos teriam que trabalhar a mais em razão das regras de transição da Reforma da Previdência, antes de se aposentar.

Em relação à segunda etapa da pesquisa, as respostas das perguntas abertas das entrevistas foram submetidas à análise categorial temática de conteúdo, conforme o modelo proposto por Bardin (2011). Essa metodologia está organizada em três etapas: a primeira etapa, denominada pré-análise, consistiu em um contato com os documentos, com o intuito de organizá-los. Foi realizada uma leitura precisa a fim de conhecer e analisar o conteúdo, estabelecendo as primeiras impressões (Bardin, 2011). A segunda etapa diz respeito à exploração do material, que atingiu um conteúdo representativo do material analisado. Essa fase consistiu essencialmente em operações de codificação, decomposição ou enumeração com base em regras previamente formuladas (Bardin, 2011). A terceira etapa referiu-se ao tratamento e interpretação dos resultados obtidos, tendo abordado os resultados brutos de maneira a torná-los válidos e significativos. As operações simples ou mais complexas permitiram constituir quadros de resultados, figuras, diagramas e modelos, evidenciando as informações fornecidas pela análise. Durante a análise, foi estabelecida uma tabela destacando as categorias, subcategorias e elementos da análise que melhor evidenciaram os resultados.

A partir da análise categorial temática de conteúdo, emergiram cinco categorias principais que sintetizam os sentidos atribuídos pelos participantes à experiência de viver o trabalho e o planejamento da aposentadoria após a Reforma da Previdência de 2019. A primeira categoria, “Repercussões psicossociais da reforma”, revelou sentimento de insegurança, frustração e incerteza diante das novas regras previdenciárias, especialmente entre os servidores próximos à aposentadoria. A segunda categoria, “Planejamento da aposentadoria e suporte institucional”, mostrou que o processo de preparação para a aposentadoria é, em grande medida, individualizado e carente de políticas públicas locais. A terceira categoria, “Bem-estar no trabalho frente às mudanças previdenciárias”, destacou a sobrecarga emocional e o aumento do

estresse decorrentes da necessidade de prolongar o tempo de serviço, gerando desmotivação e desgaste psíquico. A quarta categoria, “Bem-estar subjetivo e perspectivas de futuro”, apontou a coexistência de afetos negativos — como ansiedade, desânimo e sentimento de injustiça — com afetos positivos, expressos em atitudes de resiliência, fé e esperança. Por fim, a quinta categoria, “Demandas organizacionais e políticas públicas”, evidenciou a necessidade de maior clareza nas informações sobre as regras previdenciárias e de estratégias institucionais aos servidores.

4.8 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

A escolha da Prefeitura Municipal é relevante para a pesquisa devido ao acesso que o pesquisador possui, pois trata-se do seu local de trabalho. O primeiro passo realizado foi a assinatura do Termo de Anuência Institucional assinado pela Prefeita Municipal (Apêndice A).

Segundo as recomendações éticas do Ministério da Saúde, a pesquisa seguirá em conformidade com a Resolução nº 510 de 07 de Abril de 2016, no Art. 3º são princípios éticos das pesquisas em Ciências Humanas e Sociais:

Reconhecimento da liberdade e autonomia, defesa dos direitos humanos, respeito aos valores culturais, sociais, morais e religiosos, empenho na ampliação e consolidação da democracia por meio da socialização da produção, recusa de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, garantia de assentimento ou consentimento dos participantes das pesquisas, garantia da confidencialidade das informações, da privacidade dos participantes, compromisso de todos os envolvidos na pesquisa de não criar, manter ou ampliar as situações de risco ou vulnerabilidade para indivíduos e coletividades, compromisso de propiciar assistência a eventuais danos materiais e imateriais, decorrentes da participação na pesquisa de todos os envolvidos no processo de pesquisa, inclusive da liberdade científica e acadêmica (Ministério da Saúde, 2016).

Objetivando seguir os rigores da pesquisa científica, o estudo foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e, após aprovação sob o parecer consubstanciado nº 6.977.052 foram iniciadas as atividades de coleta de dados. A aplicação dos instrumentos foi efetivada após os participantes manifestarem o aceite mediante assinatura do TCLE – Termo de consentimento livre e esclarecido (Apêndice B, Apêndice C e Apêndice D).

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Alterações realizadas pela Prefeitura Municipal de Três Barras em razão da Reforma da Previdência

Com a intenção de responder ao objetivo específico A, descreve-se a seguir, com base nas entrevistas realizadas com funcionários do setor de Recursos Humanos, as alterações realizadas pela Prefeitura Municipal de Três Barras em razão da Reforma da Previdência, com relação à gestão de trabalhadores próximos à aposentadoria.

A Reforma da Previdência de 2019, instituída pela Emenda Constitucional nº 103, impactou significativamente as regras de aposentadoria dos servidores públicos no Brasil. Para os servidores municipais da Prefeitura de Três Barras, as mudanças passaram a valer a partir da adoção de legislação específica no âmbito municipal. A Prefeitura promoveu alterações na Lei Orgânica Municipal com o objetivo de adequar as normas locais às disposições constitucionais, especialmente no que diz respeito à aposentadoria dos servidores públicos efetivos.

Entre as principais mudanças, foi estabelecida a aposentadoria compulsória aos 75 anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição. Também foi definida a obrigatoriedade de que os proventos de aposentadoria não sejam inferiores ao salário mínimo nem superiores ao teto⁴ do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Além disso, foi incluída a contagem do tempo de contribuição prestado em qualquer esfera da administração pública (federal, estadual, distrital ou municipal) para fins de aposentadoria.

Outro ponto importante foi a definição de que os ocupantes exclusivamente de cargo em comissão, temporário ou de mandato eletivo estarão vinculados ao RGPS, e não ao regime próprio dos servidores efetivos. Essas alterações garantem maior conformidade com a Constituição Federal e proporcionam maior segurança jurídica ao processo de aposentadoria dos servidores.

Ao alinhar sua legislação local às normas federais, a Prefeitura de Três Barras assegurou o cumprimento das novas diretrizes previdenciárias, e segurança dos direitos dos servidores públicos municipais.

⁴ O teto dos benefícios previdenciários do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) em 2025 é R\$ 8.157,41.

5.1 RESULTADOS QUANTITATIVOS

Os dados quantitativos da pesquisa foram coletados com o objetivo de analisar e mensurar variáveis específicas, proporcionando uma visão objetiva dos constructos investigados. Com a intenção de responder aos objetivos específicos E e F, esse trecho explora a relação de variáveis sociodemográficas e ocupacionais (idade, gênero, nível de escolaridade, cargo e tempo para a aposentadoria) com a percepção dos trabalhadores investigados sobre os impactos da Reforma da Previdência no planejamento para aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo. Por meio de escalas e questionários estruturados, foram obtidas informações numéricas que possibilitam a análise de padrões e relações entre diferentes aspectos do estudo, como por exemplo variáveis sociodemográficas e ocupacionais (idade, gênero, nível de escolaridade, cargo, tempo de serviço na organização e tempo para a aposentadoria) com a percepção dos trabalhadores investigados sobre os impactos da Reforma da Previdência no planejamento para aposentadoria, bem-estar no trabalho, bem-estar subjetivo (objetivo específico E) e Escala de mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria (EMCPA) (objetivo específico F). Esses dados, apresentados em tabelas e gráficos, fornecem uma base para a interpretação dos resultados e permitem conclusões mais precisas sobre os tópicos abordados, contribuindo para uma avaliação fundamentada dos aspectos investigados.

5.1.1 Descrição das respostas dos participantes

As respostas dos participantes foram analisadas por meio de tabelas e gráficos que ilustram os resultados das escalas aplicadas e do questionário sociodemográfico e ocupacional. As tabelas apresentam dados quantitativos detalhados, enquanto os gráficos facilitam a compreensão da distribuição de respostas e das relações entre variáveis sociodemográficas e resultados das escalas.

5.1.1.1 Resultado e interpretação do questionário sociodemográfico e ocupacional

Tabela 02 – Dados de referência sociodemográfica e ocupacional

	AMOSTRA N= 52	TOTAL 100%
Idade		
40 – 45	1	1,92%.
46 – 50	10	19,23%.

51 – 55	10	19,23%.
56 – 60	24	46,16%.
61 - 65	7	13,46%.
Gênero		
Feminino	32	61,54%
Masculino	20	38,46%.
Estado Civil		
Solteiro (a)	11	21,15%
Casado (a) ou união estável (a)	27	51,92%
Separado (a) ou divorciado (a)	12	23,08%
Viúvo (a)	2	3,85%
Escolaridade		
Fundamental incompleto	1	1,92%.
Fundamental completo	0	0%
Médio incompleto	0	0%
Médio completo	11	21,15%
Superior incompleto	0	0%
Superior completo	15	28,85%
Pós-graduação incompleta	2	3,85%
Pós-graduação completa	21	46,38%
Dependentes		
0 dependentes	27	51,92%
1 dependentes	15	28,85%
2 dependentes	9	19,23%
5 dependentes	1	1,92%.
Setor		
Operacional	30	57,69%
Gestão	22	42,31%
Cargo		
Agente de endemias	1	1,92%.
Agente de saúde	1	1,92%.
Analista administrativo	1	1,92%.
Assessor	1	1,92%.
Assistente Social	3	5,77%
Auxiliar administrativo	4	7,69%
Condutor	2	3,85%
Contador	1	1,92%.
Coordenador	6	11,54%
Diretor	2	3,85%
Enfermeiro	2	3,85%
Farmacêutico	1	1,92%.
Mestre de obras	1	1,92%.
Monitor	3	5,77%
Pedagogo	1	1,92%.
Professor	13	25%
Psicólogo	1	1,92%.

Recepcionista	2	3,85%
Secretário	1	1,92%.
Secretário adjunto	1	1,92%.
Serviços gerais	3	5,77%
Telefonista	1	1,92%.

Fonte: os autores (2025)

A interpretação das variáveis sociodemográficas e ocupacionais revela características importantes da amostra composta por 52 servidores públicos da Prefeitura Municipal de Três Barras, permitindo inferências relevantes quanto ao impacto da Reforma da Previdência. Observa-se inicialmente que a maior parte da amostra é composta por mulheres, por pessoas com alta escolaridade e por pessoas sem dependentes. Além disso, $\frac{1}{4}$ da amostra possui, como ocupação, ser professor.

Grande parte dos participantes (46,16%) está entre 56 e 60 anos, seguida pelas faixas de 51 a 55 anos (19,23%) e 46 a 50 anos (19,23%), indicando que grande parte da amostra está próxima da aposentadoria, o que torna a análise do impacto da reforma ainda mais pertinente. Em relação ao gênero, a amostra é majoritariamente composta por mulheres (61,54%), refletindo uma predominância feminina no serviço público local, o que pode influenciar as percepções sobre a aposentadoria, especialmente considerando fatores como a dupla jornada e a expectativa de vida.

Quanto ao estado civil, mais da metade dos participantes (51,92%) são casados ou estão em união estável, o que pode interferir em dinâmicas familiares que influenciam o planejamento para aposentadoria, como o número de dependentes ou decisões compartilhadas. No que se refere à escolaridade, destaca-se um elevado nível de formação: 46,38% possuem pós-graduação completa e 28,85% têm ensino superior completo, enquanto apenas 1,92% não completaram o ensino fundamental. Essa distribuição sugere um perfil qualificado e potencialmente mais crítico e consciente quanto às mudanças previdenciárias e suas implicações.

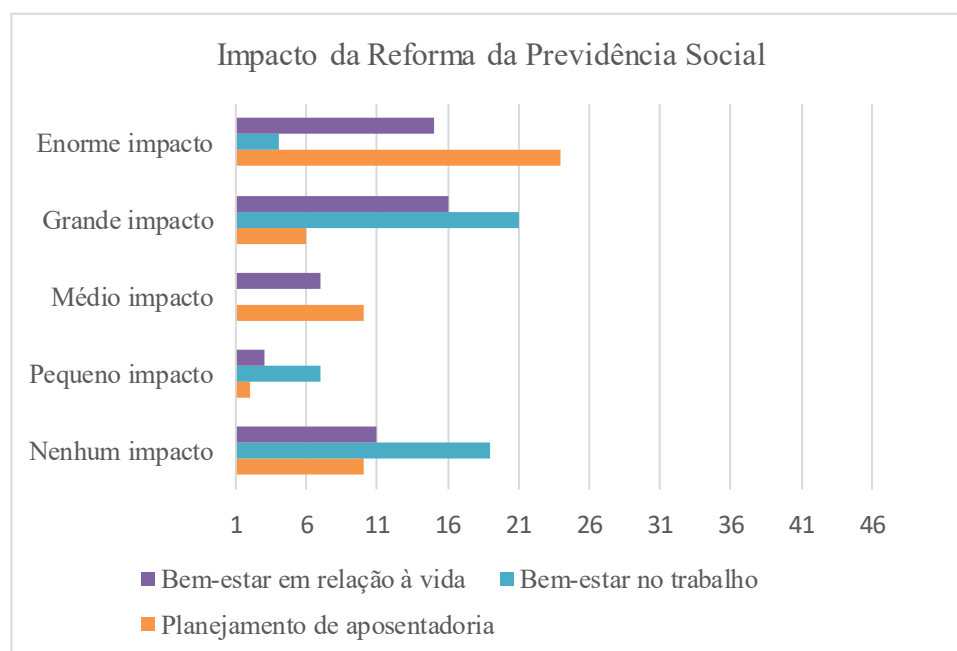
Em relação aos dependentes, a maioria (51,92%) não possui nenhum, enquanto 28,85% possuem um dependente, sugerindo que boa parte dos servidores já alcançou uma certa estabilidade familiar e direciona suas preocupações para o próprio bem-estar e segurança financeira na aposentadoria. A maioria dos participantes atua no setor operacional (57,69%), enquanto 42,31% estão na gestão, diferença que pode influenciar a percepção de esforço laboral, carga emocional e reconhecimento profissional, aspectos diretamente relacionados ao

bem-estar e ao planejamento de saída do trabalho.

Por fim, observa-se uma grande diversidade de cargos, com maior concentração em professores (25%), coordenadores (11,54%) e auxiliares administrativos (7,69%). A presença expressiva de docentes chama atenção, uma vez que essa categoria costuma enfrentar maior desgaste emocional e físico, o que pode tornar ainda mais crítico o impacto do aumento do tempo de contribuição imposto pela reforma.

5.1.1.2 Resultado e interpretação da Escala da percepção dos respondentes a respeito do grau de impacto da reforma da previdência sobre o planejamento de aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar em relação à vida.⁵

Gráfico 01 – Resultado da Escala de grau de impacto da Reforma da Previdência Social



Fonte: os autores (2025)

Com a intenção de responder ao objetivo específico G, esse trecho verifica possíveis relações entre a percepção de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras próximos à aposentadoria sobre os impactos da Reforma da Previdência no planejamento de aposentadoria,

⁵ Para fins de aplicação da pesquisa, o termo “bem-estar subjetivo” foi substituído na escala pela expressão “bem-estar em relação à vida”. Tal substituição teve como objetivo facilitar a compreensão por parte dos respondentes, uma vez que o conceito técnico de “bem-estar subjetivo”, embora amplamente utilizado na literatura científica, poderia gerar dúvidas ou interpretações imprecisas entre os participantes. A escolha por uma linguagem mais acessível busca preservar a essência do constructo avaliado, respeitando os critérios de validade sem comprometer a clareza e a fidedignidade das respostas obtidas.

no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo.

O Gráfico 01 apresenta os resultados da aplicação da Escala de grau de impacto da Reforma da Previdência Social sobre três dimensões: planejamento de aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar em relação à vida. Os dados revelam que a reforma gerou impactos significativos, especialmente no que diz respeito ao planejamento de aposentadoria.

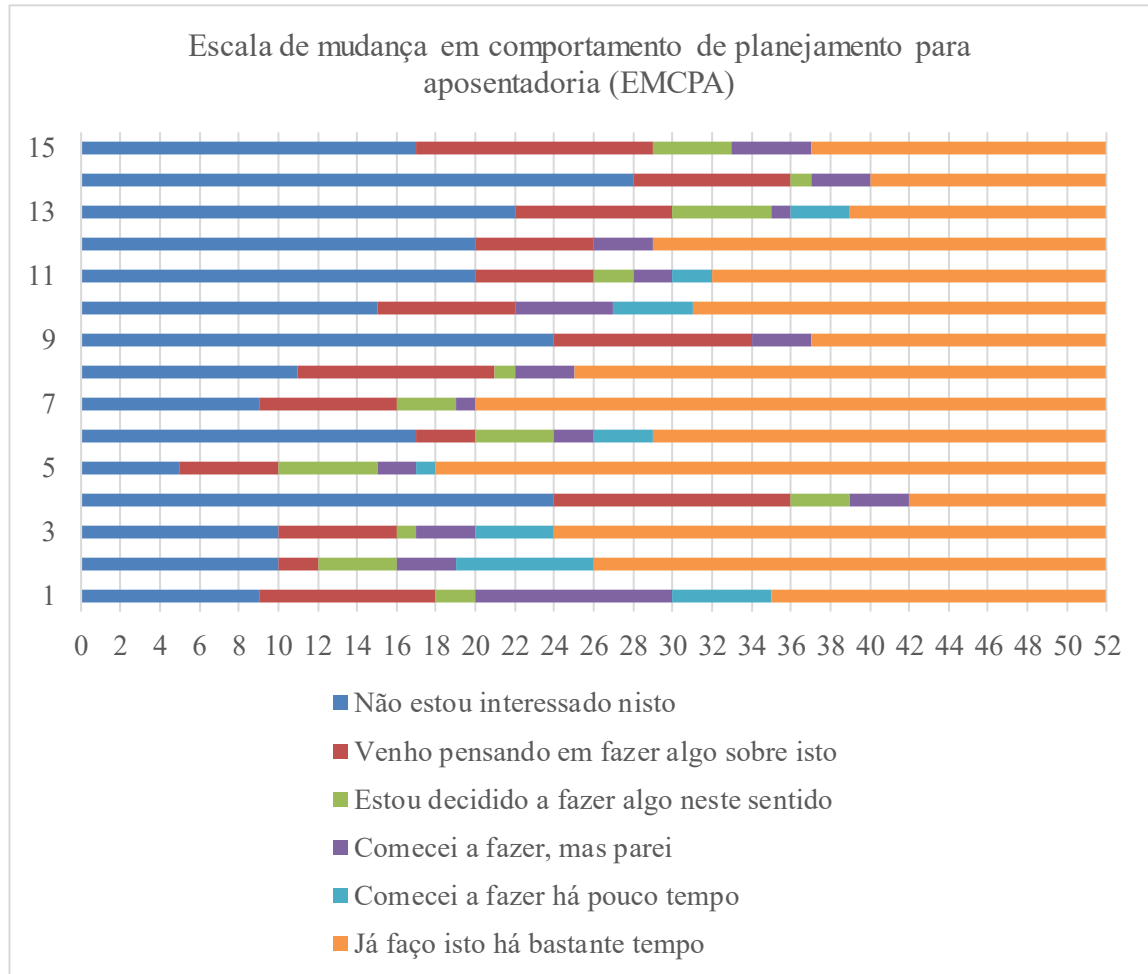
A categoria com maior número de respostas foi a de “grande impacto”, na qual o bem-estar no trabalho e o bem-estar em relação à vida aparecem com frequência relevante. Entretanto, diferentemente do que poderia se supor, nessa faixa o planejamento para a aposentadoria não se destaca, apresentando número de respostas inferior ao observado na categoria “médio impacto”. Já na faixa de “enorme impacto”, observa-se novamente o predomínio do planejamento para a aposentadoria, confirmando que essa é a dimensão mais sensível às mudanças legislativas, seguida pelo bem-estar em relação à vida e pelo bem-estar no trabalho, que também sofreram abalos significativos.

Por outro lado, nas categorias de “pequeno impacto” e “nenhum impacto”, o destaque está no bem-estar no trabalho, com um número considerável de servidores declarando que suas rotinas laborais não foram diretamente impactadas. Isso pode estar relacionado àqueles que, mesmo próximos da aposentadoria, ainda não sentem alterações práticas em seu dia a dia profissional ou já haviam atingido os requisitos mínimos antes da reforma.

Quando associamos esses dados às variáveis sociodemográficas e ocupacionais analisadas anteriormente, observa-se que a maioria da amostra é composta por pessoas com mais de 51 anos, em cargos operacionais e docentes — grupos diretamente afetados pelas exigências ampliadas da reforma. A predominância feminina na amostra também pode influenciar o impacto subjetivo, dada a sobrecarga histórica enfrentada por mulheres no trabalho e na vida pessoal. Além disso, o alto nível de escolaridade identificado (com mais de 75% dos participantes possuindo ensino superior ou pós-graduação) pode explicar a sensibilidade crítica à reforma e o grau de percepção sobre seus efeitos. O gráfico reforça que a Reforma da Previdência teve maior repercussão no planejamento de aposentadoria, mas também provocou consequências no bem-estar geral dos servidores, especialmente em um grupo altamente qualificado, maduro e inserido em funções exigentes física e emocionalmente.

5.1.1.3 Resultado e interpretação da Escala de mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria (EMCPA)

Gráfico 02 – Resultado da Escala de mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria (EMCPA)



Legenda:

- 1 Praticar atividade física regularmente
- 2 Ter uma alimentação mais saudável
- 3 Fazer consultas e exames médicos de check-up
- 4 Ter investimentos financeiros para o futuro
- 5 Investir tempo na convivência familiar
- 6 Dedicar-me à relação com o (a) meu ou minha parceiro (a)
- 7 Cultivar minhas amizades
- 8 Dedicar-me a práticas espirituais ou religiosas
- 9 Participar de grupos na comunidade
- 10 Praticar atividades de lazer
- 11 Ter um hobby
- 12 Fazer cursos de aperfeiçoamento em minha área
- 13 Investir em projetos que podem ser adaptados/executados a partir da aposentadoria
- 14 Fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a uma segunda carreira
- 15 Realizar trabalhos voluntários na comunidade

Fonte: os autores (2025)

Com a intenção de responder ao objetivo específico F, a análise descreve a relação de variáveis sociodemográficas e ocupacionais (idade, gênero, nível de escolaridade, cargo e tempo para a aposentadoria) com a mudança em comportamento de planejamento para aposentadoria de trabalhadores da prefeitura municipal de Três Barras próximos à aposentadoria.

O Gráfico 02 apresenta os resultados obtidos por meio da aplicação da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA), evidenciando o estágio de preparação dos servidores públicos da Prefeitura de Três Barras em relação a diferentes práticas associadas ao planejamento para a aposentadoria. Essa escala avalia desde a completa ausência de interesse até a adoção consolidada de comportamentos planejados.

De maneira geral, a interpretação do gráfico revela que as cores azul-claros (representando "Não estou interessado nisso") e vermelho ("Venho pensando em fazer algo") aparecem com frequência significativa, indicando que muitos servidores ainda se encontram nos estágios iniciais do planejamento. Por outro lado, as cores lilás e roxa, que sinalizam os estágios mais avançados ("Comecei a fazer há pouco tempo" e "Já faço isso há bastante tempo"), se destacam em algumas práticas específicas, demonstrando que parte dos participantes já realiza ações concretas em prol do seu futuro.

Em contrapartida, práticas como ter um hobby, fazer cursos de aperfeiçoamento em outra área e realizar trabalhos voluntários na comunidade demonstram menor nível de engajamento, o que pode indicar uma menor ênfase em atividades voltadas à realização pessoal ou ao envolvimento comunitário no contexto do planejamento para a aposentadoria.

A análise dos dados também considera as variáveis sociodemográficas. Como 46,16% da amostra está na faixa etária entre 56 e 60 anos, e 19,23% entre 51 e 55 anos, é esperado que práticas relacionadas à saúde e aos investimentos financeiros estejam mais desenvolvidas, já que esse grupo se encontra mais próximo da aposentadoria. O elevado nível de escolaridade dos participantes — com 75% possuindo ensino superior ou pós-graduação — pode estar associado a uma maior adesão a estratégias racionais de planejamento, como a realização de check-ups e o cuidado com as finanças. No entanto, também pode indicar uma sobrecarga profissional que limita o envolvimento em atividades de lazer ou comunitárias.

Conclui-se, portanto, que, embora muitos servidores já tenham iniciado ou consolidado práticas voltadas à saúde e à segurança financeira, ainda há baixa adesão a comportamentos relacionados à realização pessoal, ao engajamento social e à reinvenção profissional — dimensões igualmente relevantes para uma aposentadoria ativa e satisfatória. A análise das

variáveis sociodemográficas sugere que idade avançada, elevado nível de escolaridade e o perfil majoritariamente feminino da amostra favorecem o engajamento com práticas concretas de planejamento, mas também apontam para a necessidade de políticas institucionais que incentivem a diversificação das estratégias adotadas pelos servidores em preparação para essa nova fase da vida.

5.2 RESULTADOS QUALITATIVOS

Os dados qualitativos da pesquisa foram coletados com o intuito de compreender as percepções, opiniões e experiências dos participantes sobre o impacto da Reforma da Previdência Social. Através de entrevistas semiestruturadas, buscou-se explorar as nuances e contextos, proporcionando uma visão mais detalhada das questões abordadas. Esses dados permitem identificar *insights* que enriquecem a análise e oferecem uma compreensão mais completa dos aspectos emocionais, sociais e comportamentais relacionados ao objeto da pesquisa.

5.2.1 Aposentadoria e impactos da Reforma da Previdência Social na percepção dos participantes: estudos de caso

Com o intuito de conferir maior clareza à apresentação dos resultados qualitativos provenientes das entrevistas semiestruturadas, optou-se por introduzir brevemente o perfil de cada participante selecionado para esta etapa da pesquisa. Essa contextualização visa proporcionar ao leitor uma compreensão mais apurada sobre os critérios que nortearam a escolha dos sujeitos, considerando especialmente o nível de impacto percebido pelas mudanças decorrentes da Reforma da Previdência de 2019, bem como o grau de desenvolvimento de seus comportamentos de planejamento para aposentadoria. Conforme indicado no método, para a seleção dos entrevistados foram considerados os casos extremos, ou seja, as pessoas que perceberam a si mesmas como mais e menos impactadas pela reforma da previdência de 2019, e cujos comportamentos de planejamento para aposentadoria encontram-se mais e menos desenvolvidos. Para facilitar a visualização dessas características e justificar a seleção dos casos, apresenta-se a seguir uma tabela com o perfil dos sujeitos entrevistados.

Tabela 03 - Avaliação Perceptiva dos Impactos da Reforma da Previdência em Três Dimensões: Planejamento da Aposentadoria, Bem-Estar no Trabalho e Bem-Estar em Relação à Vida

Sujeito	Dimensão Avaliada		
	Impacto no planejamento de sua aposentadoria	Impacto no seu bem-estar no trabalho	Impacto no seu bem-estar em relação à vida
Sujeito 01	Nenhum Impacto	Enorme Impacto	Grande Impacto
Sujeito 02	Enorme Impacto	Médio Impacto	Médio Impacto
Sujeito 03	Pequeno Impacto	Pequeno Impacto	Pequeno Impacto
Sujeito 04	Médio Impacto	Médio Impacto	Médio Impacto
Sujeito 05	Grande Impacto	Pequeno Impacto	Pequeno Impacto
Sujeito 06	Enorme Impacto	Grande Impacto	Enorme Impacto
Sujeito 07	Grande Impacto	Médio Impacto	Médio Impacto
Sujeito 08	Enorme Impacto	Enorme Impacto	Grande Impacto
Sujeito 09	Grande Impacto	Grande Impacto	Grande Impacto
Sujeito 10	Enorme Impacto	Enorme Impacto	Enorme Impacto

Fonte: os autores (2025)

Com a intenção de responder ao objetivo específico B, os resultados abaixo apresentam a percepção dos trabalhadores investigados a respeito do impacto das regras de transição da Reforma da Previdência sobre seus planejamentos de aposentadoria.

5.2.1.1 Sujeito 1

O participante S1, de 59 anos, atua como coordenador de manutenção na esfera da gestão pública. Embora esteja relativamente próximo da aposentadoria, relata não perceber alterações significativas com a Reforma da Previdência, demonstrando desconhecimento ou desinteresse sobre as mudanças. Para ele, a expectativa de se aposentar aos 65 anos permanece inalterada. Essa ausência de percepção pode ser atribuída à falta de informação por parte da administração pública, a qual não ofereceu nenhuma orientação ou esclarecimento. S1 afirma que houve impacto prático identificado em sua vida profissional ou pessoal decorrente da reforma.

O Sujeito relatou enorme impacto em seu bem-estar no trabalho e grande impacto em seu bem-estar em relação à vida.

Em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o sujeito é enfático ao afirmar que não existe. Relata viver em regime constante de sobreaviso, o que impossibilita o planejamento e o descanso. Sua percepção é de que o trabalho ocupa todo o seu tempo, tornando-se um fator limitante à qualidade de vida e ao bem-estar subjetivo.

Apesar de ainda não estar aposentado, S1 já projeta sua vida futura. Seu conceito de aposentadoria está fortemente relacionado ao trabalho como lazer: deseja continuar ativo, mas em seu sítio, sem obrigações formais. Planeja manter uma rotina leve e prazerosa, o que indica uma visão de aposentadoria como transição para uma vida rural autônoma e tranquila.

Não manifesta preocupação expressa com aspectos financeiros ou de saúde no momento, mas considera que ainda faltam cerca de cinco anos para a aposentadoria. Em sua fala, não há menções diretas ao valor do benefício ou ao impacto da mudança na legislação sobre o tempo de contribuição. Essa ausência de clareza pode ser vista como reflexo de uma abordagem espontânea e pouco estruturada do planejamento de aposentadoria.

De forma geral, o relato do S1 é marcado pela falta de informações institucionais, despreocupação com detalhes técnicos da reforma, ausência de planejamento financeiro formal e forte desejo por uma vida mais livre e rural. Embora não identifique impactos concretos da reforma da previdência, sua fala revela uma rotina de sobrecarga e cansaço que pode afetar negativamente sua saúde física e emocional no futuro. Sua expectativa está ancorada em alcançar a liberdade, sem depender de orientações ou intervenções externas.

5.2.1.2 Sujeito 2

A participante S2, com 58 anos, atua como coordenadora de uma fundação cultural e tem sua carreira vinculada à gestão pública. Sua percepção sobre a Reforma da Previdência é crítica e embasada. Ela demonstra alto grau de consciência sobre os impactos causados pelas mudanças legislativas, destacando a perda da estabilidade anteriormente existente.

O Sujeito 2 indicou enorme impacto no planejamento da aposentadoria, enquanto os impactos no bem-estar no trabalho e no bem-estar em relação à vida foram classificados como médios.

Antes da reforma, via a aposentadoria como uma transição natural, com regras mais compatíveis com a trajetória de profissionais da área cultural, como o cálculo baseado nos melhores salários e um tempo de contribuição mais acessível. Após a reforma, ela percebe aumento da idade mínima, endurecimento dos critérios de contribuição e redução no valor final dos benefícios, devido à mudança para o cálculo pela média de todos os salários.

S2 relata não ter recebido qualquer informação institucional por parte da administração pública sobre a reforma, sendo uma crítica comum entre os participantes. Ainda assim, ela buscou compreender as mudanças por conta própria, o que reforça seu perfil proativo e reflexivo.

Quanto ao impacto prático da reforma, S2 enxerga uma necessidade crescente de planejamento financeiro e emocional. Ela se preocupa especialmente com a sustentabilidade da aposentadoria a longo prazo, tanto para sua geração quanto para os mais jovens. Embora ainda falte um período para sua aposentadoria, planeja manter alguma atividade profissional informal ("fazer um bico") para não se sentir improdutivo. Também manifesta desejo de manter a saúde e aproveitar o tempo com a família, visitando parentes distantes.

Sua definição de planejamento de aposentadoria envolve garantir estabilidade financeira e manter a paixão pela cultura viva. S2 atribui valor à aposentadoria como uma fase de reestruturação da vida, não apenas de descanso. Para ela, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é essencial ao bem-estar e à produtividade. Trabalhar com cultura exige criatividade, e o descanso é percebido como parte necessária do processo criativo.

Apesar da insatisfação com os efeitos da reforma, S2 demonstra otimismo moderado. Sua principal preocupação futura é com a saúde, expressando receio de adoecer após deixar o trabalho, como já viu acontecer com conhecidos. Não relata impactos emocionais imediatos, mas se preocupa com a insegurança financeira no longo prazo.

No geral, S2 é uma profissional articulada, consciente dos desafios da aposentadoria e determinada a manter qualidade de vida, mesmo diante das adversidades trazidas pela reforma.

5.2.1.3 Sujeito 3

O participante S3, com 58 anos, atua como assistente social na esfera operacional e já se encontra elegível para a aposentadoria, tendo completado os requisitos há cerca de 16 meses. Sua percepção em relação à Reforma da Previdência é neutra, relatando não ter percebido alterações relevantes antes e depois das mudanças. Isso se deve, em parte, à sua condição de já ter atingido os critérios para aposentadoria, o que o exime das novas exigências impostas pela reforma. S3 também relata não ter recebido qualquer informação institucional sobre o tema, o que é uma constante entre os entrevistados.

O Sujeito 3 atribuiu pequeno impacto às três dimensões avaliadas, demonstrando estabilidade e baixa percepção de prejuízo decorrente da reforma.

Quanto à relação entre vida pessoal e profissional, S3 demonstra satisfação com sua atividade. Descreve o trabalho como um espaço de prazer e crescimento pessoal. Encara os desafios da profissão como oportunidades de aprendizado e evolução, o que contribui para seu bem-estar psicológico e motivação contínua. A atuação no serviço social, apesar das demandas

intensas, parece ser encarada com leveza por este participante, que destaca o prazer em trabalhar e se capacitar constantemente.

O planejamento da aposentadoria, segundo S3, envolve mais aspectos psicológicos do que financeiros. Ele acredita que é necessário preparar-se emocionalmente para o encerramento de um ciclo e a abertura de novos espaços de realização pessoal. Valoriza o convívio familiar, e suas expectativas para a vida após a aposentadoria incluem atividades como cozinhar para a família e estar mais presente no ambiente doméstico. Essa valorização das relações afetivas e da reorganização da rotina pessoal mostra uma concepção de aposentadoria como fase de reconexão com vínculos pessoais e reorganização da identidade.

No entanto, apesar da postura positiva, S3 admite que não houve planejamento formal em termos financeiros ou de saúde, tampouco grandes preocupações com o processo burocrático da aposentadoria. Isso talvez seja reflexo da sua elegibilidade prévia, o que minimizou os impactos da reforma em sua trajetória. Também não menciona alterações no plano de aposentadoria em decorrência das mudanças legislativas.

Em resumo, S3 adota uma visão mais subjetiva e positiva sobre a aposentadoria, vendo-a como uma transição natural e saudável. Seu relato sugere uma vida profissional satisfatória e equilibrada, com poucas inquietações em relação ao futuro. A ausência de preocupação com a reforma e com aspectos financeiros revela um perfil confiante e tranquilo diante das incertezas que afligem outros participantes do estudo.

5.2.1.4 Sujeito 4

A participante S4, de 52 anos, atua como recepcionista em um serviço público de saúde, mais especificamente no CAPS, lidando com demandas emocionais intensas. Ela demonstra pouca familiaridade com a Reforma da Previdência, afirmando que não estava pensando em se aposentar, mas que, ao realizar cálculos com auxílio jurídico, descobriu que já tinha direito. Sua fala revela uma percepção neutra quanto às mudanças promovidas pela reforma, não identificando impactos significativos em sua trajetória. Assim como os demais participantes, S4 não recebeu informações da administração pública e obteve esclarecimentos por meio de seu advogado.

O Sujeito 4 identificou médio impacto em todas as dimensões, refletindo um equilíbrio entre a percepção de mudanças e sua capacidade de adaptação.

Em relação à percepção da aposentadoria, a participante associa esse momento à estabilidade e tranquilidade. Define o planejamento de aposentadoria como a organização do

tempo e das finanças, visando evitar preocupações e manter a qualidade de vida após anos de trabalho. Para ela, a segurança é o principal valor vinculado ao período pós-laboral.

Quanto à saúde mental e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, S4 mostra consciência dos efeitos do trabalho emocionalmente exigente. Ressalta a importância de momentos de descanso para manter a qualidade do atendimento oferecido aos pacientes e proteger seu próprio bem-estar. Essa percepção revela maturidade emocional e compreensão da necessidade de preservar a saúde psíquica diante das pressões da rotina laboral.

Em termos de expectativas para a aposentadoria, S4 manifesta um desejo simples e direto: evitar ficar doente. Demonstra preocupação com a redução salarial após a aposentadoria, o que impacta sua perspectiva financeira. Ainda assim, não aponta mudanças significativas no planejamento após a reforma, tampouco impacto direto no cotidiano de trabalho.

Quanto ao tempo restante para se aposentar, S4 estima que falte entre um e dois anos. Apesar da proximidade, não relata ansiedade, mas sim certo desconhecimento sobre detalhes burocráticos, o que revela vulnerabilidade frente à complexidade dos processos administrativos.

Em relação ao impacto geral da reforma, considera que a principal mudança foi o aumento do tempo de contribuição, embora não se aprofunde no tema. Não demonstra preocupação intensa com a sustentabilidade financeira ou grandes alterações no seu modo de viver, sugerindo uma postura pragmática e resiliente.

Em síntese, S4 apresenta um perfil de relativa tranquilidade diante do processo de aposentadoria. Valoriza o equilíbrio emocional, mostra preocupação com saúde e estabilidade financeira, mas adota uma postura adaptativa frente às incertezas, confiando em apoio jurídico e no próprio tempo.

5.2.1.4 Sujeito 5

A participante S5, com 60 anos, é pedagoga e já se encontra aposentada, embora afirme que não sabia disso inicialmente. Seu relato revela completa ausência de planejamento para a aposentadoria, tanto antes quanto depois da Reforma da Previdência. Confessa que nunca teve um plano, e sua aposentadoria ocorreu de forma inesperada, descoberta posteriormente por meio de terceiros. Essa situação evidencia desinformação institucional e falta de orientação por parte da administração pública, apontada por ela como inexistente.

O Sujeito 5 percebeu grande impacto no planejamento da aposentadoria, mas relatou pequeno impacto tanto no bem-estar no trabalho quanto no bem-estar em relação à vida.

S5 não demonstra conhecimento claro sobre as mudanças provocadas pela reforma,

afirmando que não sabia de nada nem antes, nem depois. A ausência de informações formais e o desinteresse ou desconhecimento prévio sobre o tema contribuíram para que ela fosse surpreendida pelo processo de aposentadoria. Sua fala reflete certo desconcerto e até confusão em relação aos trâmites legais e financeiros associados ao encerramento da vida laboral.

A percepção da aposentadoria, em sua visão, se consolidou somente após o afastamento efetivo do trabalho. Antes disso, a vida profissional era considerada satisfatória, com bom equilíbrio entre o pessoal e o laboral. No entanto, após se aposentar, ela relata dificuldade de adaptação à nova rotina. Alega não saber o que fazer com o tempo livre e, embora valorize o convívio familiar, sente falta da estrutura que o trabalho proporcionava. Passou a organizar sua vida em torno das netas e busca ocupar o tempo com essas relações, contratando ajuda para cuidar da própria casa.

Sua definição de aposentadoria, portanto, é construída de maneira reativa e centrada no cotidiano familiar, sem planejamento prévio. Não há menções a metas pessoais, lazer estruturado, estudos ou novos projetos. Também não se percebe preocupação com saúde ou busca por estabilidade financeira. Ainda assim, S5 demonstra um certo conformismo positivo ao se ver rodeada por sua família, embora revele a dificuldade de adaptação à ausência de uma rotina profissional.

Em termos de impacto da reforma, reconhece que houve mudanças, mas não sabe detalhar. Considera que sua trajetória foi afetada, pois perdeu o controle do processo e se viu aposentada de repente. Mesmo com a falta de informações, demonstra uma aceitação serena da nova fase, ainda que permeada por alguma confusão.

Em síntese, S5 representa um caso de aposentadoria não planejada, marcada pela ausência de preparo, desinformação institucional e adaptação forçada, suavizada pelo apoio familiar e laços afetivos.

5.2.1.5 Sujeito 6

A participante S6, com 52 anos, atua como assistente social em função operacional. Seu depoimento revela profundo conhecimento e crítica quanto à Reforma da Previdência. Antes da mudança, ela via a aposentadoria como uma meta acessível e compatível com sua trajetória de trabalho intenso no serviço público. Enfatiza que as regras anteriores permitiam planejar melhor a aposentadoria, com base na média dos melhores salários e em um tempo de contribuição mais razoável. Após a reforma, no entanto, percebeu que as novas exigências aumentaram significativamente o tempo de contribuição e reduziram o valor dos benefícios, o

que a forçou a rever seus planos.

O Sujeito 6, por sua vez, apresentou a avaliação mais crítica: percebeu enorme impacto tanto no planejamento da aposentadoria quanto no bem-estar em relação à vida, e grande impacto no bem-estar no trabalho.

A participante relata impacto direto em sua vida profissional, emocional e financeira. A reforma, para ela, comprometeu não apenas sua aposentadoria, mas também sua qualidade de vida atual. O sentimento de frustração é claro quando menciona ter que trabalhar mais tempo e lidar com uma realidade mais dura, especialmente em uma profissão que lida diretamente com o sofrimento alheio. O dia de trabalho se tornou mais cansativo sabendo que o retorno futuro será reduzido, o que afeta sua motivação e bem-estar subjetivo.

S6 não recebeu nenhuma informação institucional da administração pública sobre a reforma. Ela critica a ausência de suporte e ressalta a necessidade de buscar conhecimento por conta própria. Sua visão é de que os trabalhadores menos favorecidos, especialmente os da área social, foram os mais impactados, já que possuem menos ferramentas para se adaptar às mudanças estruturais.

Quanto ao planejamento de aposentadoria, S6 afirma que é essencial pensar com responsabilidade no futuro, principalmente no que diz respeito à saúde e à estabilidade financeira. Seu plano inclui trabalhar de casa, fazer uma nova graduação e se aposentar sem dívidas. Reconhece que manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um desafio, especialmente diante das pressões emocionais do trabalho com populações vulneráveis.

As principais preocupações de S6 envolvem saúde — já apresenta alguns problemas — e o custo de vida elevado, especialmente com itens básicos e exames médicos não cobertos pelo SUS. Em relação ao tempo restante, calcula que ainda faltam cerca de 10 anos para se aposentar, o que gera desânimo.

Em síntese, S6 é uma profissional crítica, consciente dos impactos da reforma e preocupada com sua sustentabilidade futura. Seu relato expõe o peso das mudanças na vida de quem lida com realidades sociais duras e enfrenta o envelhecimento com pouco suporte do Estado.

5.2.1.7 Sujeito 7

O participante S7, com 56 anos, exerce o cargo de secretário adjunto na esfera da gestão pública. Seu relato demonstra uma compreensão sólida das transformações provocadas pela Reforma da Previdência, especialmente no que diz respeito ao aumento da idade mínima, ao

endurecimento das regras de contribuição e à redução do valor dos benefícios. S7 entende essas alterações como prejudiciais e afirma que, após a reforma, o planejamento para a aposentadoria tornou-se mais desafiador, exigindo cuidados financeiros mais rigorosos e de longo prazo.

O Sujeito 7 apontou grande impacto no planejamento da aposentadoria e médio impacto nas demais dimensões.

Ele reconhece que a reforma trouxe um conjunto de impactos fragmentados, que afetam tanto o tempo de contribuição quanto a estrutura emocional dos servidores. No entanto, destaca que a administração pública não forneceu qualquer informação formal sobre as mudanças. Suas conclusões foram resultado de uma busca autônoma por conhecimento, o que aponta um perfil proativo e reflexivo frente à falta de suporte institucional.

S7 não considera ter feito alterações significativas em seu planejamento de aposentadoria, mas reconhece que o novo cenário exige mais prudência. Para ele, o planejamento é um processo estratégico fundamental, que deve garantir estabilidade financeira no futuro e permitir uma transição tranquila da vida profissional para a pessoal. Apesar de ainda não ter uma previsão exata de quando poderá se aposentar, reconhece que “faltam alguns anos” e que a incerteza do momento exige preparação constante.

Sua percepção sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional também é clara. Relata que a sobrecarga administrativa é intensa, mas que procura organizar sua rotina de forma que possa manter uma boa produtividade sem comprometer a saúde física e mental. Quando consegue esse equilíbrio, sente-se mais eficiente e motivado; caso contrário, percebe um impacto direto em sua capacidade de tomar decisões.

Em relação às expectativas para a aposentadoria, S7 deseja aproveitar o tempo com a família, especialmente para apoiar os filhos adultos nos desafios da vida. Não menciona diretamente preocupações com saúde, mas destaca a importância de se manter bem para aproveitar essa fase.

No geral, S7 representa o servidor público consciente das dificuldades trazidas pela reforma, com forte senso de responsabilidade sobre seu futuro. Sua fala equilibra crítica e pragmatismo, combinando consciência dos problemas com atitudes práticas para enfrentá-los.

5.2.1.8 Sujeito 8

A participante S8, com 49 anos, atua como professora na rede pública e apresenta uma visão crítica e emocionalmente carregada sobre os impactos da Reforma da Previdência. Sua principal queixa está relacionada ao aumento do tempo necessário para se aposentar e à

consequente redução no valor do benefício. Relata frustração por ter dedicado sua vida à educação e, agora, sentir-se desvalorizada. A reforma representou, para ela, não apenas um revés financeiro, mas também psicológico, uma vez que dificultou o alcance de uma aposentadoria digna após décadas de contribuição e desgaste profissional.

O Sujeito 8 classificou os impactos como enorme no planejamento da aposentadoria e no bem-estar no trabalho, e grande impacto no bem-estar em relação à vida.

S8 expressa um sentimento de desânimo ao relatar que, desde a reforma, deixou de calcular com precisão quanto tempo falta para se aposentar, pois tudo ficou confuso. Considera difícil que uma professora se aposente com saúde mental intacta, demonstrando o desgaste cumulativo da função docente. Em sua fala, há menção ao cansaço físico e emocional causado pelo trabalho em sala de aula e à ausência de apoio institucional. A prefeitura não forneceu nenhuma informação formal sobre as mudanças na legislação, o que contribuiu para seu sentimento de abandono.

Apesar das adversidades, S8 mantém algumas expectativas positivas para a aposentadoria. Deseja descansar, buscar um local tranquilo – como uma chácara – e usufruir do tempo com mais serenidade. O lazer e o tempo livre são suas principais metas. Também valoriza o convívio familiar, reconhecendo que o afastamento da rotina estressante poderia proporcionar maior qualidade nas relações pessoais.

Em relação ao planejamento de aposentadoria, entende a importância de garantir segurança financeira, especialmente após tantos anos de dedicação à educação. Para ela, esse reconhecimento deveria se traduzir em um benefício justo, o que não ocorre sob as novas regras. Não relata um planejamento estruturado, mas demonstra consciência das dificuldades futuras e a necessidade de ajustes.

Quanto à percepção de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, S8 é categórica: o trabalho em educação exige muito e, sem tempo para si, a motivação diminui. Ter tempo livre é fundamental para ser uma educadora melhor, mais paciente e comprometida. Reconhece impactos emocionais, financeiros e de saúde associados ao novo cenário da previdência.

Em resumo, S8 expressa um sentimento de frustração e cansaço frente à desvalorização da carreira docente. Enxerga a aposentadoria como um direito cada vez mais distante e como uma etapa que deveria ser de merecido descanso, mas que, agora, exige sacrifícios adicionais impostos pela reforma.

5.2.1.9 Sujeito 9

A participante S9, de 63 anos, é assistente social e demonstra certo cansaço e desorientação em relação à aposentadoria, especialmente após as mudanças promovidas pela Reforma da Previdência. Sua fala é permeada por dúvidas, inseguranças e uma percepção clara de que as regras “mudam toda hora”, o que gera confusão e sensação de instabilidade. Relata que, apesar de estar muito próxima da aposentadoria (estima-se cerca de 12 meses), ainda enfrenta barreiras burocráticas e erros de orientação, como os cometidos por seu contador, que contribuíram para atrasar o processo de aposentadoria. A participante afirma que já poderia estar aposentada, mas que isso não aconteceu devido a falhas externas.

O Sujeito 9 também percebeu grande impacto em todas as dimensões, revelando uma experiência de forte desgaste e frustração com o processo de aposentadoria.

A percepção geral de S9 em relação à reforma é negativa. Reconhece que houve aumento no tempo necessário de contribuição e que é preciso trabalhar mais, o que considera injusto, especialmente após tantos anos de dedicação ao serviço público e ao atendimento de populações vulneráveis. Embora demonstre falta de clareza técnica sobre os detalhes legais, identifica o impacto prático das mudanças, principalmente no tempo de trabalho.

A ausência de informações por parte da administração pública é um dos pontos destacados em seu relato. S9 critica diretamente a falta de apoio institucional, o que contribui para a sua desinformação e para o sentimento de insegurança diante do futuro. Indica que, devido à complexidade do processo e à instabilidade das regras, buscar um advogado pode ser necessário.

Quanto às preocupações com a aposentadoria, S9 menciona principalmente a questão financeira. Tem receio de não conseguir manter a mesma condição de vida com o valor reduzido do benefício. Além disso, demonstra temor com relação à saúde, pois considera que problemas médicos ou despesas inesperadas poderiam comprometer ainda mais sua situação. Embora deseje descansar e viver com mais tranquilidade, reconhece que isso só será possível com um planejamento financeiro mais sólido, algo que ainda está em construção.

No campo emocional, suas falas revelam frustração e ansiedade. O desequilíbrio entre vida profissional e pessoal também é evidente, com a qualidade de vida sendo descrita como “péssima”. Essa percepção reforça o cansaço acumulado ao longo da carreira, somado ao desgaste de enfrentar um processo de aposentadoria confuso e mal orientado.

Em resumo, S9 representa o perfil de uma servidora pública prestes a se aposentar, mas desiludida com o sistema. Sua trajetória é marcada por esforço, desinformação institucional e

preocupações com sustentabilidade financeira e saúde. A reforma ampliou essas dificuldades, tornando a aposentadoria uma experiência incerta, e não um descanso merecido.

5.2.1.10 Sujeito 10

A participante S10, com 51 anos, é professora da rede pública e expressa, com intensidade e riqueza de detalhes, as consequências emocionais, físicas e financeiras da Reforma da Previdência em sua vida profissional e em seu planejamento para aposentadoria. Sua fala é a mais extensa e crítica entre os entrevistados, destacando-se pela carga emocional e pela profunda insatisfação com as novas exigências impostas ao funcionalismo público, especialmente aos docentes.

o Sujeito 10 expressou a percepção mais intensa possível em todas as categorias, classificando os impactos como enormes nas três dimensões avaliadas.

S10 aponta como principal impacto da reforma o aumento do tempo necessário para aposentadoria. Ela detalha com precisão que, antes da mudança, faltavam dois anos para se aposentar; após a reforma, esse prazo aumentou para cinco anos e quatro meses. Essa diferença é percebida como extremamente prejudicial, pois chega em um momento em que o desgaste da profissão é grande. O cansaço acumulado — físico, mental e psicológico — é um tema recorrente em seu relato, especialmente ao descrever o ambiente de sala de aula como cada vez mais desvalorizado e exigente. Para ela, três anos a mais de trabalho podem parecer pouco em termos legais, mas são muito pesados na realidade cotidiana de um professor.

A participante relata preocupação profunda com o valor da aposentadoria e teme não conseguir manter sua condição de vida após o encerramento da carreira. Considera que a desvalorização da profissão se estende até a aposentadoria, quando o benefício recebido não condiz com os anos de contribuição e esforço dedicados à educação. Emocionalmente abalada, afirma que o psicológico de muitos professores já está “no limite” ao se aproximarem da aposentadoria, devido à sobrecarga e à desvalorização do magistério.

Seu planejamento de aposentadoria envolve, idealmente, se aposentar com saúde suficiente para aproveitar essa nova fase da vida. No entanto, diante das condições impostas, o planejamento se tornou mais restritivo, centrado na tentativa de se adaptar a um cenário de baixa remuneração. S10 relata que terá que se privar de muitas coisas para se adequar ao orçamento de uma aposentadoria insuficiente, o que considera extremamente injusto após tantos anos de serviço.

Além disso, critica duramente a falta de suporte da administração pública, afirmando

que não recebeu nenhuma informação institucional sobre a reforma. Vê o processo como confuso, solitário e desrespeitoso com os profissionais da educação. Sua expectativa futura é marcada por frustração, medo do futuro financeiro e da perda de dignidade na velhice.

Em síntese, S10 simboliza a professora comprometida, exausta e desvalorizada. A reforma, para ela, representa não apenas um obstáculo técnico, mas um ataque à dignidade do trabalhador público. Seu depoimento traduz o sofrimento acumulado de uma categoria que, mesmo diante das adversidades, continua lutando por reconhecimento e respeito.

5.2.2 Análise conjunta das Respostas Obtidas

Com a intenção de responder aos objetivos específicos C e D, as análises abaixo destacam a percepção dos trabalhadores investigados a respeito do impacto das regras de transição da Reforma da Previdência sobre seu bem-estar no trabalho e sobre seu bem-estar subjetivo.

A análise das respostas dos participantes à pesquisa evidencia um cenário heterogêneo quanto ao nível de compreensão sobre a Reforma da Previdência. Essa diversidade revela não apenas as lacunas informativas institucionais, mas também os diferentes níveis de apropriação do conhecimento previdenciário entre servidores públicos. Tal constatação corrobora os achados de Santos (2024), ao analisar o Programa de Planejamento para Aposentadoria (PPA) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, no qual foi identificada a ausência de uma abordagem personalizada e adaptativa às singularidades dos servidores. Essa ausência compromete o potencial pedagógico dos PPAs e a eficácia das estratégias de preparação para a aposentadoria, sobretudo no que se refere ao enfrentamento das reformas previdenciárias e suas implicações. Como destaca Vieira et al. (2023), a carência de educação previdenciária é um fator determinante na insegurança dos trabalhadores diante das novas regras de transição, como as que foram estabelecidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019. Nesse contexto, o conhecimento sobre aposentadoria deixa de ser uma questão meramente informacional e passa a ser um componente essencial da autonomia e do planejamento de vida na fase pós-carreira. Tal constatação também dialoga com os achados de Martho e Messias (2023), que identificaram a transição profissional na meia-idade como marcada por sofrimento emocional, especialmente diante da perda abrupta de vínculos e da ausência de preparação institucional, reforçando a aposentadoria como um processo que exige elaboração identitária e não apenas cumprimento de requisitos formais.

A predominância de sentimentos negativos nas respostas dos participantes, como

frustração e insegurança, aponta para os impactos psicossociais que decorrem das mudanças introduzidas pela Reforma da Previdência. Tais sentimentos revelam uma vivência subjetiva da transição que extrapola o campo normativo e administrativo da aposentadoria, posicionando-se no âmbito das experiências emocionais e das reconfigurações identitárias. Segundo França et al. (2017), o planejamento prévio, aliado a orientações adequadas, é determinante para que o processo de aposentadoria se configure como um ajustamento saudável, e não como ruptura traumática. A ausência de apoio institucional, como mencionado no relatório, reforça a fragilidade das estratégias que deveriam acolher as subjetividades envolvidas, conforme argumenta Santos (2024). A aposentadoria, nesse sentido, não pode ser compreendida como mero encerramento de vínculo profissional, mas sim como transição existencial, com profundas implicações na autoimagem, nos vínculos sociais e na percepção de pertencimento, tal como elucidado por Zanelli, Silva e Soares (2010). Nesse mesmo sentido, Sticca et al. (2023) destacam que alterações funcionais no serviço público, como a realocação de cargos decorrente de reestruturações, quando não acompanhadas de suporte institucional, aumentam os fatores psicossociais de risco no ambiente de trabalho, gerando sentimentos de despreparo, sobrecarga e deterioração das condições emocionais dos servidores.

Os efeitos práticos da Reforma da Previdência sobre os trabalhadores, como o prolongamento do tempo de serviço e a necessidade de replanejamento profissional, podem ser compreendidos à luz do modelo proposto por Wang e Shi (2014), que dividem o processo de aposentadoria em três fases interdependentes: planejamento, tomada de decisão e ajuste. A fase do ajuste, particularmente, é marcada pela reorganização das rotinas, expectativas e projetos de vida frente às novas exigências institucionais. Para os participantes da pesquisa, os sentimentos de cansaço e preocupação com a qualidade de vida indicam que a aposentadoria é percebida como uma transição que demanda não apenas adaptação funcional, mas também resignificação existencial. O prolongamento do tempo de trabalho, associado à insegurança financeira e à percepção de perdas, intensifica os desafios enfrentados, especialmente entre trabalhadores mais velhos, cujas condições físicas e emocionais demandam maior atenção das políticas organizacionais e públicas. Nesse contexto, a aposentadoria revela-se como uma fronteira instável entre a preservação da dignidade e o risco de precarização subjetiva e material da vida pós-laboral.

A ausência de comunicação institucional clara sobre a Reforma da Previdência impacta diretamente as dimensões do bem-estar no trabalho propostas por Siqueira e Gomide Jr. (2004). No que se refere à satisfação no trabalho, observa-se que a falta de informações precisas sobre mudanças que afetam a carreira e a vida futura dos servidores pode gerar sentimentos de

frustração, insegurança e desvalorização, reduzindo a percepção de suporte institucional. Quanto ao envolvimento com o trabalho, a incerteza em relação ao futuro previdenciário tende a comprometer a motivação e o engajamento, na medida em que os trabalhadores podem investir menos energia nas tarefas presentes diante da ansiedade gerada pela ausência de previsibilidade. Já no comprometimento organizacional afetivo, a comunicação deficiente fragiliza a confiança dos servidores na instituição, levando-os a sentir-se menos reconhecidos e valorizados, o que reduz seu vínculo emocional e sua disposição de permanecer integrados à organização. Em síntese, as lacunas comunicacionais não apenas dificultam a compreensão das novas regras previdenciárias, mas também atuam como um estressor organizacional que fragiliza a satisfação, o envolvimento e o comprometimento afetivo, afetando de forma negativa o bem-estar no trabalho.

A falta de materiais explicativos e espaços de escuta institucional compromete a capacidade dos trabalhadores de exercerem autonomia sobre suas trajetórias de aposentadoria, ampliando sentimentos de desamparo e vulnerabilidade. Essa constatação reforça a importância dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs), como defendem França e Soares (2009), que devem ser estruturados não apenas como dispositivos informativos, mas também como espaços de reflexão, escuta ativa e construção de novos projetos de vida. Conforme argumenta Santos (2024), a institucionalização de ações que valorizem as trajetórias singulares dos trabalhadores é fundamental para preservar o bem-estar subjetivo na fase de transição. Em um cenário de intensificação das reformas previdenciárias e de ampliação das exigências burocráticas, a escuta institucional emerge como ferramenta de valorização da subjetividade e de fortalecimento dos vínculos sociais.

O desequilíbrio entre vida pessoal e profissional relatado por sete dos dez entrevistados sinaliza uma sobrecarga estrutural que afeta diretamente o bem-estar no trabalho (BET), especialmente entre trabalhadores mais velhos. Essa sobrecarga, como evidenciado no estudo de Sticca et al. (2023), também está presente em processos de realocação funcional no setor público, nos quais a ausência de preparo e suporte institucional contribui para quadros de exaustão, ansiedade e insatisfação. A reestruturação organizacional, sem estratégias de acolhimento, tende a reforçar a precarização das relações de trabalho e comprometer o equilíbrio saúde-trabalho. De acordo com Passos (2022), as condições laborais adversas e a invisibilização institucional contribuem para o adoecimento psíquico e a antecipação do desejo de desligamento. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2020) destaca a importância de ambientes inclusivos e saudáveis para o envelhecimento ativo, defendendo que o prolongamento da vida laboral deve ser acompanhado por condições que garantam saúde,

reconhecimento e propósito. Quando esse equilíbrio não é promovido, há o risco de que a aposentadoria seja vivida como fuga, e não como transição desejada. Tal cenário reforça a urgência de políticas organizacionais que respeitem os ciclos de vida dos trabalhadores e valorizem sua experiência acumulada, possibilitando trajetórias laborais mais humanas e sustentáveis.

A concepção de planejamento de aposentadoria como um ato meramente financeiro, conforme demonstrado nas respostas dos entrevistados, revela uma visão fragmentada e insuficiente diante da complexidade do processo. Embora a dimensão econômica seja crucial, especialmente diante das reformas que impõem novas exigências contributivas, ela não deve obscurecer as outras esferas que compõem o planejamento da aposentadoria, como identidade, saúde mental, relações sociais e sentido de vida. Conforme Wang e Shultz (2010), a aposentadoria deve ser compreendida como um processo multidimensional, que abrange desde a preparação até o ajustamento, integrando elementos cognitivos, afetivos e relacionais. A ênfase excessiva no aspecto financeiro pode estar associada à ausência de suporte institucional nas demais dimensões do processo, o que compromete a construção de uma aposentadoria satisfatória e integral. A literatura aponta que programas eficazes são aqueles que reconhecem essa complexidade, oferecendo suporte psicológico, educativo e social ao trabalhador em transição.

As expectativas em relação à aposentadoria, que variaram entre o desejo por descanso e a manutenção do vínculo laboral, demonstram a multiplicidade de sentidos atribuídos a essa fase da vida. Tais achados são compatíveis com o estudo fenomenológico de Martho e Messias (2023), que identificaram que, para adultos de meia-idade em transição profissional, o trabalho representa uma âncora identitária e de pertencimento social. A aposentadoria, portanto, pode ser vivenciada como ruptura ou como continuação significativa, a depender dos sentidos subjetivos atribuídos à ocupação. Estudos como os de Almeida (2024) e Barbosa (2024) evidenciam que, para muitos servidores públicos, a aposentadoria não representa um encerramento, mas sim uma reconfiguração de papéis e sentidos. Permanecer ativo no trabalho pode ser expressão de um desejo legítimo de afirmação subjetiva, pertencimento e continuidade social, especialmente quando há reconhecimento institucional. Nesse sentido, o planejamento da aposentadoria deve ser sensível às diferentes motivações, considerando tanto o desejo de desligamento quanto a vontade de continuidade, desde que essa escolha seja voluntária e respeitada. A aposentadoria, portanto, deve ser pensada como um processo aberto, permeado por subjetividades, contextos e experiências singulares que exigem abordagens individualizadas e integrativas.

As preocupações com a sustentabilidade financeira revelam um dado alarmante: metade dos participantes expressou insegurança em relação à renda futura. Essa preocupação está em consonância com os dados apresentados por Amaral e Pinheiro (2025), que apontam a ausência de planejamento financeiro como um dos principais fatores de insatisfação na fase pós-laboral. Por outro lado, a despreocupação expressa por parte dos entrevistados pode indicar um desconhecimento dos impactos das novas regras, conforme instituídas pela Reforma da Previdência de 2019 e suas regras de transição atualizadas em 2025. Essa ambivalência reforça a urgência de ações educativas institucionais que promovam a educação previdenciária como ferramenta de autonomia. Conforme apontado na fundamentação teórica, a preparação para a aposentadoria é um processo que deve ser iniciado com antecedência, perpassando diferentes etapas da vida laboral e incorporando os múltiplos desafios impostos pelas dinâmicas demográficas, econômicas e institucionais contemporâneas.

A centralidade da saúde e da qualidade de vida como desafios no planejamento da aposentadoria, relatada pela maioria dos participantes, evidencia a interdependência entre as dimensões física, emocional e social no processo de envelhecimento. Os achados de Sticca et al. (2023) reforçam essa percepção ao demonstrar que alterações bruscas no desenho do trabalho — como realocações sem suporte — afetam diretamente a saúde física e mental de servidores, especialmente entre os mais velhos e com longas trajetórias institucionais. A Organização das Nações Unidas (ONU), ao declarar a Década do Envelhecimento Saudável (2021–2030), reafirma o compromisso global com políticas que garantam bem-estar e engajamento ativo dos idosos. No campo da Psicologia, autores como Andrade e Torres (2020) destacam a transição para a aposentadoria como uma experiência que pode gerar sofrimento psíquico quando não acompanhada de suporte adequado. A perda de rotina, de identidade profissional e de vínculos pode resultar em crises existenciais, especialmente entre trabalhadores cuja identidade está profundamente entrelaçada com o papel laboral. Portanto, pensar a aposentadoria implica repensar o papel do trabalho na constituição do sujeito e a necessidade de redes de apoio que promovam saúde integral e participação social.

A multiplicidade de impactos percebidos na vida profissional e pessoal dos servidores participantes, variando entre exigências burocráticas, sentimentos de ansiedade e ausência de efeitos diretos, confirma o caráter multidimensional e subjetivo da aposentadoria. Essa diversidade experiencial está em consonância com a abordagem proposta por Souza, França e Helal (2024), que defendem a análise do fenômeno em três níveis interdependentes: o micro (individual), o meso (organizacional) e o macro (político). Tais níveis, quando integrados, permitem uma compreensão mais abrangente das decisões e vivências associadas à transição

para a aposentadoria. O nível micro diz respeito às motivações pessoais, às condições de saúde e às expectativas de vida. Já o nível meso considera o suporte institucional e a cultura organizacional, enquanto o nível macro remete às políticas públicas e à legislação vigente. A articulação desses três planos evidencia que decisões aparentemente individuais, como o adiamento ou a antecipação da aposentadoria, estão profundamente enraizadas em contextos históricos, sociais e organizacionais que devem ser levados em consideração na construção de programas eficazes de apoio.

As alterações relatadas no planejamento em função da reforma previdenciária — que oscilaram entre ausência de mudanças, ajustes parciais e alterações significativas — revelam não apenas diferentes estratégias de enfrentamento, mas também a importância da voluntariedade e da adaptabilidade institucional no processo de transição. A literatura aponta que quando a decisão de aposentadoria é tomada de forma voluntária, a vivência tende a ser mais satisfatória e menos impactante psicologicamente (Dingemans & Henkens, 2014). Miguel et al. (2024) reforçam essa ideia ao destacarem que ambientes laborais saudáveis e políticas de valorização da experiência profissional contribuem significativamente para o bem-estar dos trabalhadores mais velhos. Em contrapartida, quando a aposentadoria é percebida como imposição — seja por pressões institucionais, desgastes físicos ou reformas impositivas — o processo tende a ser vivido com sentimento de frustração, perda e descontinuidade. Assim, a flexibilidade institucional e a construção de alternativas de transição (como o emprego de ponte ou regimes de trabalho parcial) tornam-se fundamentais para garantir o protagonismo do trabalhador na condução de sua trajetória.

Outro ponto importante revelado na dissertação refere-se à ausência de suporte institucional como fator que compromete o bem-estar subjetivo e o sentimento de pertencimento dos servidores. Conforme argumentam Santos (2024) e França & Soares (2009), a escuta institucional, o reconhecimento das trajetórias individuais e a oferta de espaços de acolhimento são elementos indispensáveis para o fortalecimento da identidade pós-carreira. A aposentadoria é, para muitos servidores, um ponto de inflexão em que se rompem vínculos simbólicos construídos ao longo de décadas. A ausência de políticas de transição e de programas estruturados agrava o sentimento de ruptura e dificulta a construção de novos projetos de vida. É nesse contexto que os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) se revelam como dispositivos fundamentais, pois promovem o diálogo entre servidores e gestores, fomentam o autoconhecimento, oferecem ferramentas práticas para o planejamento e valorizam a experiência de quem está em fase de desligamento. Sem esses instrumentos, a aposentadoria tende a ser vivida como uma perda, e não como um recomeço.

Por fim, as experiências relatadas na dissertação indicam que a aposentadoria, mais do que um marco legal ou administrativo, deve ser entendida como um processo de reconfiguração subjetiva. Martho e Messias (2023) evidenciam que o trabalho, em especial na meia-idade, é um dos principais mediadores de sentido existencial, sendo a transição para a aposentadoria um momento crítico que exige reelaboração identitária. A ausência de apoio nesse processo pode agravar sentimentos de inutilidade e sofrimento psíquico, especialmente entre trabalhadores que mantinham forte centralidade da vida no trabalho. Para muitos participantes, a transição não se encerra no ato formal de desligamento, mas continua ao longo dos anos seguintes, na tentativa de encontrar novos sentidos para a vida, reorganizar a rotina e reconstruir os vínculos sociais. Conforme demonstram Almeida (2024) e Barbosa (2024), essa reconfiguração depende da capacidade da instituição de reconhecer a complexidade do processo e de oferecer apoio efetivo e sensível às diferentes subjetividades envolvidas. A Psicologia, nesse contexto, tem papel estratégico ao contribuir com práticas e políticas que respeitem a singularidade de cada trabalhador, promovam o envelhecimento ativo e valorizem o protagonismo dos sujeitos em transição. A aposentadoria, quando bem planejada e acompanhada, pode representar não apenas o fim de um ciclo, mas o início de uma fase de maior liberdade, autenticidade e autorrealização.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreender os impactos da Reforma da Previdência Social de 2019 no planejamento de aposentadoria, no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras próximos à aposentadoria permitiu lançar luz sobre um processo de transição que é simultaneamente legal, organizacional, psicológico e existencial. Através de uma abordagem qualitativa e quantitativa, a presente pesquisa atendeu ao seu objetivo geral ao revelar como a reforma operou alterações significativas na trajetória laboral e na percepção de futuro dos servidores públicos, afetando suas experiências de trabalho, emoções, estratégias de vida e planos de aposentadoria.

Inicialmente, ao descrever as alterações realizadas pela Prefeitura Municipal de Três Barras, foi evidenciada uma lacuna crítica na gestão institucional: não foram implementadas ações efetivas para informar ou orientar os servidores acerca das novas exigências legais, tampouco houve iniciativas de acolhimento emocional ou suporte técnico aos trabalhadores em fase de pré-aposentadoria. Essa constatação dialoga diretamente com os achados de Santos (2024), que aponta falhas estruturais em programas institucionais de preparação para aposentadoria, especialmente quando não há consideração pelas subjetividades e contextos diversos dos servidores. A ausência de suporte público local, associada à complexidade das novas regras, gerou um clima organizacional marcado pela desinformação, insegurança e desamparo.

No tocante à percepção dos trabalhadores sobre os impactos das regras de transição da Reforma da Previdência no planejamento da aposentadoria, os relatos indicam experiências marcadas pela frustração e pela necessidade de reestruturação de trajetórias previamente traçadas. Houve desde ajustes pontuais até mudanças radicais, como o adiamento da aposentadoria e a reorganização de planos financeiros e familiares. Esse fenômeno está em consonância com os aportes teóricos de Wang e Shi (2014), que compreendem a aposentadoria como um processo temporal interdependente, cujas fases de planejamento, tomada de decisão e ajuste são impactadas por políticas institucionais, fatores sociais e variáveis individuais. A reforma, nesse sentido, interferiu diretamente na fase de preparação, comprometendo o desenvolvimento de estratégias saudáveis e consistentes para o futuro.

Quanto ao impacto das mudanças no bem-estar no trabalho, identificou-se um aumento expressivo do desgaste emocional, sobretudo entre servidores da educação e da assistência social — grupos historicamente mais expostos a exigências afetivas e sobrecargas. A percepção de que será necessário permanecer por mais tempo em ambientes exigentes e, muitas vezes,

desvalorizados, intensificou sentimentos de exaustão e desmotivação. As contribuições de Siqueira e Padovam (2008) sobre os componentes do bem-estar no trabalho ajudaram a compreender o desequilíbrio experienciado pelos participantes, cuja ligação afetiva com o ambiente organizacional vem sendo comprometida pela percepção de injustiça e pelo sentimento de ausência de reconhecimento.

A percepção dos trabalhadores quanto ao impacto das regras de transição no bem-estar subjetivo também foi expressiva. Predominaram sentimentos de instabilidade, medo e desânimo, especialmente pela perda de controle sobre o próprio futuro. Ainda que alguns servidores tenham mobilizado estratégias pessoais de enfrentamento, como a valorização de vínculos familiares, espiritualidade ou projetos de vida, a ausência de políticas públicas que valorizem o envelhecimento ativo foi um fator limitante. O conceito de bem-estar subjetivo, conforme discutido por Diener e Lucas (2000), revelou-se fundamental para a análise desses dados, especialmente por seu caráter autorreferente e afetivo, capaz de expressar com maior fidelidade o impacto das mudanças legislativas na vivência emocional dos sujeitos.

A análise das variáveis sociodemográficas e ocupacionais revelou que fatores como idade, cargo, escolaridade e tempo até a aposentadoria modulam as experiências e percepções sobre os impactos da reforma. Trabalhadores com menor escolaridade, em cargos operacionais, e mais próximos da aposentadoria demonstraram maior fragilidade emocional e menor acesso a informações seguras. Por outro lado, servidores com maior escolaridade apresentaram discursos mais críticos e reflexivos, embora não estivessem imunes ao sofrimento psíquico. A predominância de mulheres na amostra também foi um fator importante, considerando os relatos frequentes sobre a dupla jornada e o esgotamento físico e emocional, aspectos discutidos por Costa et al. (2024) no contexto da intersecção entre bem-estar subjetivo, gênero e justiça social.

Em relação ao comportamento de planejamento para aposentadoria, os dados indicaram uma adesão crescente a práticas relacionadas à saúde e à segurança financeira, mas uma baixa incorporação de estratégias voltadas ao lazer, reinvenção profissional e envolvimento social. Isso revela uma concepção ainda limitada da aposentadoria, centrada na sobrevivência material, em detrimento da autorrealização e do engajamento ativo. Tal resultado reafirma a importância dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs), como argumentado por França e Soares (2009), na promoção de reflexões sobre os sentidos do trabalho e da vida, assim como na construção de novos projetos existenciais que transcendem a dimensão econômica.

No entanto, parece-me que o gráfico proveniente dos resultados da escala EMCPA não revelou exatamente a relação direta entre planejamento para aposentadoria, bem-estar no

trabalho e bem-estar subjetivo, como inicialmente interpretado. Os dados sugerem nuances importantes, em que a percepção de impacto da reforma variou entre as dimensões analisadas, mas sem indicar uniformidade absoluta nos efeitos. Assim, embora seja possível observar tendências de associação, é necessário cautela na generalização dessa interdependência. A literatura consultada, especialmente os estudos de Wang e Shultz (2010), reforça que a aposentadoria deve ser compreendida como um fenômeno multidimensional, no qual decisões individuais, contextos organizacionais e políticas públicas se entrelaçam e influenciam mutuamente a experiência de envelhecer no trabalho.

Dessa forma, evidencia-se que a Reforma da Previdência de 2019, ao modificar profundamente os critérios de acesso à aposentadoria, não operou apenas mudanças normativas, mas alterou significativamente o imaginário social e individual sobre o futuro, o trabalho e o valor da trajetória profissional.

Um aspecto central que emergiu ao longo desta pesquisa e que merece destaque nas considerações finais é a ausência de espaços institucionais sistemáticos de escuta e acolhimento dos servidores em transição para a aposentadoria. O silêncio organizacional, muitas vezes naturalizado no cotidiano institucional, opera como uma forma de violência simbólica que deslegitima o sofrimento dos trabalhadores diante das transformações nas regras previdenciárias. Essa lacuna evidencia o quanto os processos administrativos ainda se mostram insensíveis às dinâmicas subjetivas que atravessam os sujeitos do trabalho, sobretudo quando se trata de servidores públicos que dedicaram décadas à gestão pública local. As vozes captadas nas entrevistas não apenas denunciam a insegurança frente às novas exigências legais, mas também revelam o desejo por reconhecimento e escuta ativa. Tais elementos remetem à literatura sobre os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs), os quais, quando bem estruturados, não apenas transmitem informações técnicas, mas também oferecem um espaço psicossocial de mediação, transição e elaboração simbólica do encerramento do ciclo laboral.

Conforme apontam França e Soares (2009), os PPAs devem ser compreendidos como ações contínuas, interdisciplinares e adaptadas aos diferentes perfis etários, ocupacionais e identitários dos servidores. No contexto da Prefeitura Municipal de Três Barras, a inexistência desses programas indica não apenas uma limitação administrativa, mas uma desatenção à dignidade dos trabalhadores, que se veem compelidos a lidar sozinhos com decisões complexas e emocionalmente exigentes. Dessa forma, o investimento em estruturas de acolhimento e orientação para a aposentadoria não deve ser visto como um custo institucional, mas como uma ação estratégica que favorece o bem-estar subjetivo, a valorização da experiência acumulada e a própria eficiência administrativa, à medida que previne o adoecimento psíquico e o

absenteísmo entre servidores mais experientes.

Outro ponto que se destaca como relevante neste momento de síntese diz respeito às implicações psicossociais do adiamento da aposentadoria, um fenômeno amplamente identificado no presente estudo. Os dados analisados revelam que a postergação da aposentadoria, longe de representar uma escolha voluntária, tem se configurado como um movimento compulsório imposto por mudanças legais e pela ausência de alternativas institucionalizadas de transição. Essa condição gera impactos significativos na saúde mental e na qualidade de vida dos trabalhadores mais velhos, especialmente quando se observa o acúmulo de funções, a invisibilidade de suas demandas específicas e o esgotamento físico e emocional gerado pela intensificação do trabalho.

O prolongamento do tempo de serviço em contextos pouco adaptáveis ao envelhecimento da força de trabalho agrava as desigualdades internas, pois afeta de forma mais intensa os trabalhadores que ocupam funções operacionais, enfrentam dupla jornada ou lidam com maior carga afetiva em suas atividades, como é o caso dos profissionais da educação e da assistência social. Tal realidade é consonante com os achados de Barbosa (2024), que enfatiza o sofrimento gerado pela invisibilização da dimensão simbólica da aposentadoria, especialmente entre servidores que, mesmo aptos a se aposentar, permanecem em seus postos por sentirem-se ainda produtivos, mas não reconhecidos.

A contradição entre o desejo de continuidade ativa e a obrigação de permanecer por necessidade financeira ou por incertezas jurídicas compromete a autonomia dos indivíduos e enfraquece a percepção de controle sobre o próprio destino, aspecto central do bem-estar subjetivo. Nesse sentido, as instituições públicas precisam urgentemente repensar suas práticas de gestão de pessoas, valorizando a permanência voluntária com condições dignas e reconhecendo o direito à aposentadoria como uma etapa legítima e merecedora de cuidado. É imperativo, portanto, que políticas públicas e organizacionais sejam desenhadas com base em uma abordagem gerontológica crítica, que compreenda o envelhecimento como uma fase de potência e continuidade, e não como sinônimo de declínio, inatividade ou substituição.

Este estudo aponta para a urgência de implementação de políticas públicas integradas, intersetoriais e contextualizadas à realidade municipal, que promovam uma transição digna para a aposentadoria no setor público. A experiência dos servidores de Três Barras, tal como revelada nos dados empíricos e nas análises teóricas, evidencia que os impactos da Reforma da Previdência não se restringem ao campo normativo, mas operam transformações profundas nas identidades profissionais, nas dinâmicas familiares e na saúde emocional dos sujeitos. O desafio que se impõe aos gestores públicos, especialmente em municípios de pequeno e médio porte, é

o de construir respostas localizadas a partir da escuta da população trabalhadora, do mapeamento de suas vulnerabilidades e potencialidades e da mobilização de recursos intersetoriais. Isso implica, entre outras ações, a articulação entre secretarias de administração, saúde, assistência social e educação, com vistas à criação de núcleos permanentes de apoio ao servidor em fase de transição, à realização de campanhas de educação previdenciária e à oferta de capacitações voltadas ao envelhecimento ativo e à preparação para a aposentadoria.

Além disso, a escuta institucional deve ser acompanhada de um compromisso ético com a equidade: servidores com menor grau de instrução, mulheres, profissionais da linha de frente e trabalhadores com histórico de adoecimento ocupacional devem ser priorizados em políticas de suporte. Ao mesmo tempo, é fundamental que os planos de governo municipal reconheçam o planejamento para aposentadoria como uma pauta de saúde pública e de desenvolvimento social, assegurando condições para que os servidores planejem, escolham e vivam a aposentadoria com dignidade. A valorização do trabalhador idoso, neste contexto, não pode se restringir ao discurso; ela deve ser materializada em práticas institucionais concretas que reconheçam a importância da trajetória profissional e reafirmem o direito à velhice ativa, autônoma e com sentido.

Embora os resultados desta pesquisa tenham contribuído para a compreensão dos impactos da Reforma da Previdência sobre o bem-estar subjetivo e o planejamento para aposentadoria dos servidores públicos municipais da Prefeitura de Três Barras, é importante reconhecer algumas limitações. Em primeiro lugar, os dados foram coletados em um contexto geográfico e institucional específico, o que restringe a generalização dos achados para outras realidades, sendo esta uma das características dos estudos de caso. Além disso, o uso de instrumentos de autorrelato pode ter sido influenciado por vieses de memória ou pela subjetividade dos participantes, o que exige cautela na interpretação dos resultados. Outro limite diz respeito ao recorte temporal da investigação, uma vez que os efeitos da reforma previdenciária tendem a se manifestar de forma mais ampla ao longo dos anos, podendo trazer repercussões distintas em médio e longo prazo. Evidencia-se, também, como limite da investigação, características dos participantes que não foram analisadas na segunda etapa do estudo, por exemplo, já ter condições de se aposentar no período da coleta de dados e os cargos ocupados (operacional e de gestão).

Diante desses limites, sugere-se que futuras pesquisas ampliem a amostra para diferentes regiões e esferas do serviço público, permitindo comparações entre municípios, estados e União, por meio de estratégias quantitativas de investigação. Também seria relevante a realização de estudos longitudinais que acompanhem os servidores ao longo do tempo,

observando como as percepções de bem-estar e planejamento para aposentadoria evoluem diante das mudanças previdenciárias. Outra possibilidade é a utilização de metodologias qualitativas, como entrevistas em profundidade ou grupos focais, que possibilitem compreender de forma mais rica as vivências subjetivas dos trabalhadores nesse processo de transição.

A partir dos resultados evidenciados por este trabalho, é possível formular um conjunto de sugestões institucionais voltadas à Prefeitura Municipal de Três Barras, de modo a fortalecer a política de gestão de pessoas e promover melhores condições psicossociais aos servidores públicos municipais em transição para a aposentadoria.

A primeira recomendação é a implantação de um Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), de caráter interdisciplinar e contínuo. Esse programa deve integrar psicólogos, assistentes sociais, administradores e representantes do setor de Recursos Humanos, a fim de proporcionar não apenas informações técnicas sobre direitos previdenciários, mas também espaços de reflexão sobre o sentido do trabalho, a reorganização da vida pós-carreira e o fortalecimento da identidade profissional. Essa medida atenderia à dupla necessidade identificada no estudo: oferecer segurança informacional e promover bem-estar subjetivo, evitando o isolamento e a desinformação relatados pelos servidores. Também pode favorecer a transferência de conhecimentos entre as diferentes gerações de servidores. Ações pontuais iniciais com palestras e oficinas sobre orientação para aposentadoria podem favorecer a criação de uma cultura que posteriormente reforce e justifique a necessidade do PPA.

Em segundo lugar, recomenda-se a criação de um núcleo de apoio ao servidor em transição, vinculado à Secretaria de Administração, com o objetivo de acompanhar casos de servidores próximos à aposentadoria, identificar situações de adoecimento ocupacional e promover ações preventivas. O núcleo poderia articular-se com as Secretarias de Saúde e Assistência Social, ampliando o cuidado integral ao trabalhador e garantindo o acompanhamento tanto físico quanto emocional, de escuta e acolhimento, especialmente em casos de esgotamento e ansiedade decorrentes da postergação compulsória da aposentadoria.

Outra medida fundamental é o investimento em políticas de comunicação interna e educação previdenciária. O estudo revelou que todos os participantes desconheciam as informações formais sobre as mudanças previdenciárias e que o setor de RH não possuía canais estruturados de repasse de orientações. Assim, sugere-se a realização de campanhas educativas, palestras periódicas e a criação de um manual digital sobre direitos e deveres previdenciários, acessível a todos os servidores. Tais práticas podem reduzir a sensação de desamparo e fortalecer a confiança entre os trabalhadores e a gestão pública.

Também é pertinente que o município incorpore o planejamento para aposentadoria

como pauta de saúde pública e de desenvolvimento social, conforme sugerem os autores utilizados na dissertação. Ao reconhecer a aposentadoria como uma etapa natural do ciclo de vida e não como uma ruptura abrupta, a Prefeitura poderia promover ações de valorização da experiência, mentorias entre gerações e programas de trabalho voluntário para servidores aposentados, de modo a preservar o capital humano e simbólico acumulado ao longo dos anos.

Por fim, recomenda-se que o Plano Plurianual (PPA) municipal e os Planos de Governo subsequentes incluam metas e indicadores específicos voltados ao envelhecimento ativo, à preparação para a aposentadoria e à requalificação de servidores veteranos. Isso reforça a responsabilidade social da administração e contribui para consolidar uma cultura institucional mais sensível, inclusiva e humana.

Tais orientações à Prefeitura Municipal fundamentam-se originalmente no artigo 28, inciso II, da Lei nº 10.741/2003 — dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa — que estabelece que o Poder Público deve criar e estimular programas voltados à preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, a serem desenvolvidos com antecedência mínima de um ano. Esses programas devem contemplar o estímulo à participação em novos projetos sociais, de acordo com os interesses e potencialidades individuais, bem como ações educativas sobre direitos sociais e de cidadania. Tal dispositivo legal evidencia a responsabilidade estatal na promoção de uma transição planejada e digna para a aposentadoria, compreendida não apenas como o encerramento da vida laboral, mas como uma etapa de reorientação de papéis sociais, fortalecimento da autonomia e valorização do envelhecimento ativo.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153–164. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722004000200008>
- Amorim, S. M., & França, L. H. (2019). Razões para aposentar e satisfação na aposentadoria. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e3558. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3558>
- Amplanorte. (2018). *AmplaNorte em números*. URBE. https://amplanorte.org.br/uploads/sites/565/2023/04/1382848_099_AmplaNorte_Publicacao_FINAL_00.pdf
- Baccin, A. A., Silva, A. de F. M., Taschetto, C. da F., Rodrigues, J. M., Prates, P. F., & Vasconcellos, S. J. L. (2020). A psicologia positiva e sua aplicação nos contextos do trabalho. *Psico*, 51(3), e32384. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2020.3.32384>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Brasil. (1923, 24 de janeiro). *Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923*. Câmara dos Deputados. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>
- Brasil. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm
- Brasil. (1991, 24 de julho). *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*.
- Brasil. (2019, 12 de novembro). *Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019*. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm
- Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº 510/2016*. <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto* (3ª ed.). Artmed.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2006). *O planejamento da pesquisa qualitativa: Teorias e abordagens*. Artmed.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (1996). Subjective well-being in cross-cultural perspective. In G. Hector (Ed.), *Key issues in cross-cultural psychology* (pp. 11–29). Academic Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., & Lucas, R. F. (2000). Subjective emotional well-being. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (2ª ed., pp. 325–337). Guilford Press.
- Editors, F. (2023, agosto 2). *Fortune Global 500*. Fortune. <https://fortune.com/ranking/global500/>
- Ferreira, M. C. (2012). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores* (2ª ed.). Paralelo 15.
- Froidevaux, A., Hirschi, A., & Wang, M. (2017). The role of mattering as an overlooked key challenge in retirement planning and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 57–69. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.010>
- Galinha, I. (2008). *Bem-estar subjetivo: Factores cognitivos, afectivos e contextuais*. Quarteto.

- Gil, A. C. (2017). *Como elaborar projetos de pesquisa* (6ª ed.). Atlas.
- Gil, A. C. (2019). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (7ª ed.). Atlas.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *Síntese de indicadores sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira: 2020*. IBGE.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (n.d.). *Três Barras*. <http://ibge.gov.br/cidades-e-estados/sc/tres-barras.html>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2025). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: Indicadores do mercado de trabalho, 1º semestre de 2025*. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/>
- Instituto Nacional do Seguro Social. (2023). *Aposentadoria por tempo de contribuição*. Governo Federal. <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kalache, A., Veras, R. P., & Ramos, L. R. (1987). O envelhecimento da população mundial: Um desafio novo. *Revista de Saúde Pública*, 21(3), 200–210. <https://doi.org/10.1590/s0034-89101987000300005>
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2021). *Técnicas de pesquisa* (9ª ed.). Atlas.
- Land, K. C. (1975). Social indicators models: An overview. In K. C. Land & S. Spilerman (Eds.), *Social indicator models* (pp. 5–36). Russell Sage Foundation.
- Lapenda, L. S. J. (2023). *A aposentadoria se aproxima: e agora? Percepções e expectativas de servidores do TJPE* [Dissertação de mestrado, Universidade Católica de Pernambuco]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da Universidade Católica de Pernambuco.
- Leandro-França, C., Murta, S. G., & Iglesias, F. (2014). Planejamento da aposentadoria: Uma escala de mudança de comportamento. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 75–84. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100009
- Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2019). Evidências de eficácia de programas de educação para aposentadoria: Um estudo experimental. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e35422. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e35422>
- Machado, W. L., & Bandeira, D. R. (2010). Adaptação da escala de bem-estar psicológico [Manuscrito não publicado]. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Magalhães, M. O., & Brito, F. S. (2022). Ajustamento à aposentadoria: Relações com saliência de carreira e realização de carreira. *Psico-USF*, 27(1), 143–156. <https://doi.org/10.1590/1413-82712022270111>
- Mantovani, E. P., Lucca, S. R. de, & Neri, A. L. (2016). Associações entre significados de velhice e bem-estar subjetivo indicado por satisfação em idosos. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 19(2), 203–222. <https://doi.org/10.1590/1809-98232016019.150041>
- Martho, R. G., & Messias, J. C. C. (2023). Sentidos do trabalho para brasileiros de meia idade: Um estudo fenomenológico. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 23(1), 138–157. <https://doi.org/10.12957/epp.2023.75305>
- Marques, F. A. (2021). *Planejamento para aposentadoria: Caminhos para o bem-estar na maturidade*. Atlas.
- Matos, A. C., Oliveira, J. R., & Pereira, L. F. (2022). *Previdência social no Brasil: História e reformas*. Atlas.

- Melo, S. C. A. (2007). *Bem-estar subjetivo e bem-estar no trabalho: Um estudo com idosos que trabalham* [Tese de doutorado, Universidade Federal de Uberlândia]. http://www.bdtu.ufu.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1037
- Minayo, M. C. S. (1992). *O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde*. Hucitec/Abrasco.
- Ministério do Trabalho e Previdência. (2022). *Os 100 anos da Previdência Social*.
- Morse, J. M., & Field, P. A. (1995). *Qualitative research methods for health professionals* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Oliveira, A. L., Freitas, J. F., Reis, C. S., & Gameiro, S. (2024). Educação, bem-estar e sentido da vida: O caso de uma universidade sênior de Portugal. *Educação & Pesquisa*, 50, e278304. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202450278304>
- Organização das Nações Unidas. (2020). *Década do Envelhecimento Saudável 2021–2030*. Organização Mundial da Saúde. <https://www.who.int/initiatives/decade-of-healthy-ageing>
- Passos, K. D. (2022). *Decisão para a aposentadoria: Um estudo com enfermeiras de hospitais públicos de Santa Catarina* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório da UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/247354>
- Pedro, J., Rocha, C., & Almeida, L. (2024). Envelhecimento ativo e políticas públicas: Desafios e perspectivas para a próxima década. *Revista Kairós: Gerontologia*, 27(1), 45–62. <https://doi.org/10.23925/2176-901X.2024v27i1>
- Pereira, J. P. D. S. (2023). Planejamento previdenciário: Obtenção do melhor benefício de aposentadoria no regime geral de previdência social (RGPS) após a EC103/2019. *Revista Eletrônica ESA-SC*, 3(OAB-SC), Artigo e010. <https://doi.org/10.37497/esa-sc.v3ioab-sc.10>
- Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1), 41–55. <https://doi.org/10.1093/biomet/70.1.41>
- Santos, M. F. (2024). *Níveis de apropriação do conhecimento previdenciário entre servidores públicos: Lacunas informativas e heterogeneidade de compreensão* [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional UFSC. http://servidor.ufsc.br/dissertacao_santos2024
- Silva, J. L. L. (2023). *A aposentadoria se aproxima: E agora? Percepções e expectativas de servidores do TJPE* [Dissertação de mestrado, Universidade Católica de Pernambuco].
- Siqueira, M. M. M. (1985). *Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: A análise de um modelo pós-cognitivo* [Tese de doutorado, Universidade de Brasília].
- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300–328). Artmed.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Siqueira, M. M. M. (Org.). (2014). *Novas medidas do comportamento organizacional*. Artmed.
- Soares, D. H. P., & Costa, A. B. (2011). *Aposentação: Aposentadoria para ação*. Vetor.
- Souza, T. L., & Nievas, J. V. (2021). Planejamento financeiro pessoal: Um estudo entre jovens inseridos no contexto da reforma previdenciária brasileira. *Percursos Acadêmicos*, 11(21), 1–28. <https://doi.org/10.5752/p.2236-0603.2021v11n21p1-28>
- Souza, A. P., França, L. H. F. P., & Amorim, S. (2024). Atitudes e expectativas de futuro na transição carreira-aposentadoria. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 35(2), 1–21. <https://doi.org/10.31423/oikos.v35i2.16077>

- Spector, P. E. (2012). *Psicologia nas organizações* (4ª ed., C. Yamagami, Trad.). Saraiva.
- Sticca, M. G., Damasceno, T. Y., Silva, F. H. M., & Santos, V. M. (2023). Fatores psicossociais no trabalho de servidores públicos realocados de função. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 24(1), 43–55. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2023v24n0105>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Taylor, M. A., & Schaffer, J. P. (2013). Retirement and well-being: A life-span perspective. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 438–450). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199746521.013.0210>
- Taylor, M. A., & Schaffer, M. (2013). Planning and adaptation to retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 451–464). Oxford University Press.
- Teixeira, C. R., Scortegagna, S. A., Portella, M. R., & Pasian, S. R. (2019). Bem-estar subjetivo de longevos institucionalizados e não institucionalizados por meio do Pfister. *Avaliação Psicológica*, 18(1). <https://doi.org/10.15689/ap.2019.1801.13512.10>
- Vieira, K. M., Matheis, T. K., & Rosenblum, T. O. A. (2023). Preparação financeira para aposentadoria: Análise multidimensional da percepção dos brasileiros. *Revista Contabilidade & Finanças*, 34(91). <https://doi.org/10.1590/1808-057x20221705.pt>
- Wandscheer, G. B. R. (2023). *Previdência social brasileira: Explicação da história e mudanças ao longo dos anos* [Trabalho de conclusão de curso não publicado]. Universidade Federal do Pampa.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2008). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 63(2), 96–110. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.2.96>
- Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: Planejamento e métodos* (3ª ed.). Bookman.
- Zanelli, J. C., & Silva, N. (1996). *Programa de preparação para aposentadoria*. Insular.
- Zanelli, J. C., & Silva, N. (2008). *Interação humana e gestão: A construção psicossocial das organizações de trabalho*. Casa do Psicólogo.
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira*. Artmed.
- Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2014). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2ª ed.). Artmed.

APÊNDICES**Apêndice A - Declaração de Anuência Institucional – Prefeitura Municipal de Três Barras – Estado de Santa Catarina**

Apêndice H: Declaração de Anuência Institucional – Prefeitura Municipal de Três Barras – Estado de Santa Catarina



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

DECLARAÇÃO DE ANUÊNCIA INSTITUCIONAL

Declaro para os devidos fins e efeitos legais que, objetivando atender as exigências para a obtenção de parecer de Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH/UFSC) e como representante legal da Prefeitura Municipal de Três Barras – Estado de Santa Catarina, tomei conhecimento do projeto de pesquisa “Impactos da reforma da Previdência Social de 2019 sobre o planejamento da aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras”, e cumprirei os termos da Resolução 510/16 e suas complementares. E como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo a sua execução nos termos dispostos.

Três Barras, 07 de maio de 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ana Claudia da S. Queiroz", is written over a horizontal line.

ASSINATURA

NOME: Ana Claudia da S. Queiroz

CARGO: Prefeita

CARIMBO DA INSTITUIÇÃO:



Apêndice B: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Primeira etapa



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Número do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética: 6.977.052

O (A) Senhor (a) _____, está sendo convidado (a) a participar como entrevistado (a) da Dissertação de Mestrado de Jeferson Ostroski Martins, aluno do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com orientação do Prof. Dr. Iúri Novaes Luna. Esta pesquisa tem como título “Impactos da reforma da Previdência Social de 2019 sobre o planejamento da aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras” e tem por objetivo geral compreender os impactos da Reforma da Previdência Social de 2019 no planejamento de aposentadoria, no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras próximos à aposentadoria. O estudo se justifica por contribuir com o aumento do conhecimento da temática planejamento de aposentadoria de funcionários públicos e contribuir com o planejamento de estratégias organizacionais que evitem a saída destes (as) funcionários (as) sem a devida preparação para a etapa futura.

Para que a pesquisa aconteça, o participante estará colaborando na aplicação de um questionário sociodemográfico e ocupacional e da Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA), bem como será informado que acontecerá em um ambiente privativo. O participante foi informado que a pesquisa não trará, em curto prazo, benefícios diretos para ele e que todos os dados a seu respeito serão guardados de maneira sigilosa, em local seguro, para garantir a sua

privacidade. Quanto aos benefícios indiretos, se cita o conhecimento da realidade local para desenvolvimento de ações, evidências para apoiar a incorporação de ações, desenvolvimento de estratégias, fornecer análises críticas sobre questões sociais, econômicas e políticas.

Os pesquisadores farão tudo o que tiver a seu alcance para manter o sigilo e serão os únicos a terem acesso aos dados obtidos ao longo da pesquisa, mas sempre existe uma pequena possibilidade da quebra do sigilo, mesmo que involuntário e não intencional, sendo que as consequências serão tratadas de acordo com a lei.

O participante foi informado que os resultados dessa pesquisa somente serão divulgados com objetivos científicos (trabalhos em congressos, artigos, entre outros), mantendo o anonimato de sua identidade e a de qualquer outra pessoa que vier a ser mencionada no momento da entrevista, sendo que não é obrigado a responder todas as perguntas. A pesquisa não implica em despesas para o participante, caso alguma venha a surgir, será reembolsado. No caso de algum prejuízo para o participante, poderá solicitar indenização. A participação é de livre e espontânea vontade e não receberá nenhum tipo de pagamento para isso.

O participante está ciente que os riscos na participação nessa pesquisa são mínimos, restringindo-se a desconforto, invasão de privacidade, evocação de memórias, estresse e aborrecimento ao responder as perguntas e constrangimento durante a gravação do áudio referente a sua entrevista. Caso a participação na pesquisa venha a causar algum desconforto, o pesquisador se coloca à disposição para encaminhá-lo aos serviços que sejam necessários para a resolução do mesmo, tais como: Serviço de Atendimento Psicológico a Comunidade - SAPSI, localizado na UFSC. Para minimizar e prevenir os riscos, será disponibilizado um ambiente acolhedor, privativo, com perguntas de forma objetiva, estando atento aos sinais verbais e não verbais de desconforto e promovendo liberdade para responder as perguntas.

O participante está ciente que pode se retirar do estudo a qualquer momento, sem ter que apresentar qualquer justificativa e sem impedimentos ou prejuízos, bastando para isso entrar em contato com os pesquisadores por telefone ou e-mail.

O participante foi informado que os pesquisadores estarão à disposição para explicações sobre quaisquer dúvidas que possam surgir em qualquer momento da pesquisa e sobre seus resultados. A participação acontecerá por meio da aplicação de questionário sociodemográfico e ocupacional e a uma questão sobre o impacto da reforma da previdência social.

Para o participante foi esclarecido de que irá receber uma devolutiva dos resultados do estudo tão logo o mesmo seja concluído e sistematizado e está ciente que os métodos adotados nesse estudo

obedecerão aos preceitos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, conforme Resolução 510/16, do Conselho Nacional de Saúde, de 07/04/2016, que trata dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa. O participante declara que recebeu uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e está de acordo com todos os dados acima esclarecidos.

O participante concorda em participar da pesquisa e, portanto, assina e rubrica todas as páginas deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de livre e espontânea vontade, em duas vias. Os pesquisadores também assinarão e rubricarão as duas vias. Uma das vias permanecerá em meu poder e a outra com os pesquisadores. Foi orientado a guardar cuidadosamente sua via, pois este é um documento que traz importantes informações de contato e garante seus direitos como participante da pesquisa.

O participante recebeu a informação de que a pesquisa acadêmica será realizada em duas etapas, e caso seja selecionado para participar da **segunda etapa**, manifesta seu interesse em colaborar através de uma entrevista presencial. O participante está disponível para compartilhar informações, pois reconhece o valor da continuidade para aprofundar os resultados e contribuir com o avanço do conhecimento científico em planejamento de aposentadoria.

Contato: _____

Contatos dos pesquisadores responsáveis:

Iúri Novaes Luna - Telefone: (48) 99908-7791, e-mail: iuri.luna@ufsc.br

Jeferson Ostroski Martins - Telefone (47) 99770-4624, e-mail:

martins2014jeferson@gmail.com

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Departamento de Psicologia.

Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGP. Centro de Filosofia e Ciências Humanas - CFH. Campus Universitário - Trindade - Florianópolis - SC - Brasil – CEP: 88040-970.

Comitê De Ética Em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH)

Universidade Federal de Santa Catarina - Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara)

Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701, 7º andar, Trindade, 88040-400 – Florianópolis – SC.

Contato – telefone: (48) 3721-6094, e-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br

Eu _____, li este documento e obtive dos pesquisadores todas as informações que considerei necessárias para me sentir esclarecido e optar por livre e espontânea vontade participar da pesquisa.

Local e data _____, _____ / _____ / _____.

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador responsável

Apêndice C: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Segunda etapa



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Número do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética: 6.977.052

O (A) Senhor (a), _____, está sendo convidado (a) a participar como entrevistado (a) da Dissertação de Mestrado de Jeferson Ostroski Martins, aluno do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com orientação do Prof. Dr. Iúri Novaes Luna. Esta pesquisa tem como título “Impactos da reforma da Previdência Social de 2019 sobre o planejamento da aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras” e tem por objetivo geral compreender os impactos da Reforma da Previdência Social de 2019 no planejamento de aposentadoria, no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras próximos à aposentadoria. O estudo se justifica por contribuir com o aumento do conhecimento da temática planejamento de aposentadoria de funcionários públicos e contribuir com o planejamento de estratégias organizacionais que evitem a saída destes (as) funcionários (as) sem a devida preparação para a etapa futura.

Para que a pesquisa aconteça, o participante estará colaborando em uma entrevista presencial e foi informado que o será em um ambiente privativo. Foi informado também que a pesquisa não trará, em curto prazo, benefícios diretos para ele e que todos os dados a seu respeito serão guardados de maneira sigilosa, em local seguro, para garantir a privacidade. Quanto aos benefícios indiretos, se cita o conhecimento da realidade local para desenvolvimento de ações, evidências para apoiar a incorporação de ações, desenvolvimento de estratégias, fornecer análises críticas sobre questões

sociais, econômicas e políticas.

Os pesquisadores farão tudo o que tiver a seu alcance para manter o sigilo e serão os únicos a terem acesso aos dados obtidos ao longo da pesquisa, mas sempre existe uma pequena possibilidade da quebra do sigilo, mesmo que involuntário e não intencional, sendo que as consequências serão tratadas de acordo com a lei.

O participante foi informado de que os resultados dessa pesquisa somente serão divulgados com objetivos científicos (trabalhos em congressos, artigos, entre outros), mantendo o anonimato de sua identidade e a de qualquer outra pessoa que vier a ser mencionada no momento da entrevista, sendo que não sou obrigado a responder todas as perguntas. A pesquisa não implica em despesas para o participante, caso alguma venha a surgir, será reembolsado. No caso de algum prejuízo para o participante, poderá solicitar indenização. Minha participação é de livre e espontânea vontade e não receberá nenhum tipo de pagamento para isso.

O participante está ciente que os riscos na participação nessa pesquisa são mínimos, restringindo-se a desconforto, invasão de privacidade, evocação de memórias, estresse e aborrecimento ao responder as perguntas e constrangimento durante a gravação do áudio referente a minha entrevista. Caso a participação na pesquisa venha a causar algum desconforto, o pesquisador se coloca à disposição para me encaminhar aos serviços que sejam necessários para a resolução do mesmo, tais como: Serviço de Atendimento Psicológico a Comunidade - SAPSI, localizado na UFSC. Para minimizar e prevenir os riscos, será disponibilizado um ambiente acolhedor, privativo, com perguntas de forma objetiva, estando atento aos sinais verbais e não verbais de desconforto e promovendo liberdade para responder as perguntas.

O participante está ciente que pode se retirar do estudo a qualquer momento, sem ter que apresentar qualquer justificativa e sem impedimentos ou prejuízos, bastando para isso entrar em contato com os pesquisadores por telefone ou e-mail.

O participante foi informado que os pesquisadores estarão à disposição para explicações sobre quaisquer dúvidas que possam surgir em qualquer momento da pesquisa e sobre seus resultados. A participação acontecerá por meio de uma entrevista semiestruturada que será gravada em áudio com a finalidade de transcrição integral dos dados.

Para o participante foi esclarecido de que irá receber uma devolutiva dos resultados do estudo tão logo o mesmo seja concluído e sistematizado. O participante está ciente que os métodos adotados nesse estudo obedecerão aos preceitos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, conforme Resolução 510/16, do Conselho Nacional de Saúde, de 07/04/2016, que trata dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa. O participante declara que recebeu uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

e estou de acordo com todos os dados acima esclarecidos, e declara que permite que os pesquisadores gravem sua voz para a realização da pesquisa. Concorde em participar da pesquisa e, portanto, assina e rubrica todas as páginas deste termo de Consentimento Livre e Esclarecido de livre e espontânea vontade, em duas vias. Os pesquisadores também assinarão e rubricarão as duas vias. Uma das vias permanecerá em seu poder e a outra com os pesquisadores. O participante foi orientado a guardar cuidadosamente sua via, pois este é um documento que traz importantes informações de contato e garante seus direitos como participante da pesquisa.

Contatos dos pesquisadores responsáveis:

Iúri Novaes Luna - Telefone: (48) 99908-7791, e-mail: iuri.luna@ufsc.br

Jeferson Ostroski Martins - Telefone (47) 99770-4624, e-mail:
martins2014jeferson@gmail.com

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Departamento de Psicologia.

Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGP. Centro de Filosofia e Ciências Humanas - CFH. Campus Universitário - Trindade - Florianópolis - SC - Brasil – CEP: 88040-970.

Comitê De Ética Em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH)

Universidade Federal de Santa Catarina - Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara)

Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701, 7º andar, Trindade, 88040-400 – Florianópolis – SC.

Contato – telefone: (48) 3721-6094, e-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br

Eu _____, li este documento e obtive dos pesquisadores todas as informações que considere necessárias para me sentir esclarecido e optar por livre e espontânea vontade participar da pesquisa.

Local e data _____, _____ / _____ / _____.

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador responsável

Apêndice D: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Funcionários do Setor de Recursos Humanos



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Número do Certificado de Apresentação de Apreciação Ética: 6.977.052

O (A) Senhor (a) _____, está sendo convidado (a) a participar como entrevistado (a) da Dissertação de Mestrado de Jeferson Ostroski Martins, aluno do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com orientação do Prof. Dr. Iúri Novaes Luna. Esta pesquisa tem como título “Impactos da reforma da Previdência Social de 2019 sobre o planejamento da aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras” e tem por objetivo geral compreender os impactos da Reforma da Previdência Social de 2019 no planejamento de aposentadoria, no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras próximos à aposentadoria. O estudo se justifica por contribuir com o aumento do conhecimento da temática planejamento de aposentadoria de funcionários públicos e contribuir com o planejamento de estratégias organizacionais que evitem a saída destes (as) funcionários (as) sem a devida preparação para a etapa futura.

Para que a pesquisa aconteça, o participante estará colaborando em uma entrevista presencial e foi informado que o será em um ambiente privativo. Foi informado também que a pesquisa não trará, em curto prazo, benefícios diretos para ele e que todos os dados a seu respeito serão guardados de maneira sigilosa, em local seguro, para garantir a privacidade. Quanto aos benefícios indiretos, se cita o conhecimento da realidade local para desenvolvimento de ações, evidências para apoiar a incorporação de ações, desenvolvimento de estratégias, fornecer análises críticas sobre questões

sociais, econômicas e políticas.

Os pesquisadores farão tudo o que tiver a seu alcance para manter o sigilo e serão os únicos a terem acesso aos dados obtidos ao longo da pesquisa, mas sempre existe uma pequena possibilidade da quebra do sigilo, mesmo que involuntário e não intencional, sendo que as consequências serão tratadas de acordo com a lei.

O participante foi informado de que os resultados dessa pesquisa somente serão divulgados com objetivos científicos (trabalhos em congressos, artigos, entre outros), mantendo o anonimato de sua identidade e a de qualquer outra pessoa que vier a ser mencionada no momento da entrevista, sendo que não sou obrigado a responder todas as perguntas. A pesquisa não implica em despesas para o participante, caso alguma venha a surgir, será reembolsado. No caso de algum prejuízo para o participante, poderá solicitar indenização. Minha participação é de livre e espontânea vontade e não receberá nenhum tipo de pagamento para isso.

O participante está ciente que os riscos na participação nessa pesquisa são mínimos, restringindo-se a desconforto, invasão de privacidade, evocação de memórias, estresse e aborrecimento ao responder as perguntas e constrangimento durante a gravação do áudio referente a minha entrevista. Caso a participação na pesquisa venha a causar algum desconforto, o pesquisador se coloca à disposição para me encaminhar aos serviços que sejam necessários para a resolução do mesmo, tais como: Serviço de Atendimento Psicológico a Comunidade - SAPSI, localizado na UFSC. Para minimizar e prevenir os riscos, será disponibilizado um ambiente acolhedor, privativo, com perguntas de forma objetiva, estando atento aos sinais verbais e não verbais de desconforto e promovendo liberdade para responder as perguntas.

O participante está ciente que pode se retirar do estudo a qualquer momento, sem ter que apresentar qualquer justificativa e sem impedimentos ou prejuízos, bastando para isso entrar em contato com os pesquisadores por telefone ou e-mail.

O participante foi informado que os pesquisadores estarão à disposição para explicações sobre quaisquer dúvidas que possam surgir em qualquer momento da pesquisa e sobre seus resultados. A participação acontecerá por meio de uma entrevista semiestruturada que será gravada em áudio com a finalidade de transcrição integral dos dados.

Para o participante foi esclarecido de que irá receber uma devolutiva dos resultados do estudo tão logo o mesmo seja concluído e sistematizado. O participante está ciente que os métodos adotados nesse estudo obedecerão aos preceitos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, conforme Resolução 510/16, do Conselho Nacional de Saúde, de 07/04/2016, que trata dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa.

e estou de acordo com todos os dados acima esclarecidos, e declara que permite que os pesquisadores gravem sua voz para a realização da pesquisa. Concorde em participar da pesquisa e, portanto, assina e rubrica todas as páginas deste termo de Consentimento Livre e Esclarecido de livre e espontânea vontade, em duas vias. Os pesquisadores também assinarão e rubricarão as duas vias. Uma das vias permanecerá em seu poder e a outra com os pesquisadores. O participante foi orientado a guardar cuidadosamente sua via, pois este é um documento que traz importantes informações de contato e garante seus direitos como participante da pesquisa.

Contatos dos pesquisadores responsáveis:

Iúri Novaes Luna - Telefone: (48) 99908-7791, e-mail: iuri.luna@ufsc.br

Jeferson Ostroski Martins - Telefone (47) 99770-4624, e-mail:
martins2014jeferson@gmail.com

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Departamento de Psicologia.

Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGP. Centro de Filosofia e Ciências Humanas - CFH. Campus Universitário - Trindade - Florianópolis - SC - Brasil – CEP: 88040-970.

Comitê De Ética Em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH)

Universidade Federal de Santa Catarina - Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara)

Rua Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701, 7º andar, Trindade, 88040-400 – Florianópolis – SC.

Contato – telefone: (48) 3721-6094, e-mail: cep.propesq@contato.ufsc.br

Eu _____, li este documento e obtive dos pesquisadores todas as informações que considere necessárias para me sentir esclarecido e optar por livre e espontânea vontade participar da pesquisa.

Local e data _____, _____ / _____ / _____.

Assinatura do participante da pesquisa

Assinatura do pesquisador responsável

Apêndice E: Carta de Apresentação



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Eu, Jeferson Ostroski Martins, mestrando do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), junto ao meu orientador Prof. Dr. Iúri Novaes Luna, viemos através desta, convidar a Prefeitura Municipal de Três Barras a participar de nossa pesquisa de Dissertação de Mestrado intitulada “Impactos da reforma da Previdência Social de 2019 sobre o planejamento da aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras” e tem por objetivo geral compreender os impactos da Reforma da Previdência Social de 2019 no planejamento de aposentadoria, no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras próximos à aposentadoria. O estudo se justifica por contribuir com o aumento do conhecimento da temática planejamento de aposentadoria de funcionários públicos e contribuir com o planejamento de estratégias organizacionais que evitem a saída destes funcionários sem a devida preparação para a etapa futura.

A participação da Prefeitura Municipal de Três Barras será através do fornecimento dos dados pessoais (nome, telefone, endereço e e-mail) dos funcionários que estavam em vias de aposentadoria em 2019. O anonimato da Administração Pública e dos funcionários será garantido, a não ser que a mesma se declare favorável por meio de termo de consentimento livre e esclarecido a publicação de sua identidade. A participação dos funcionários será voluntária, bem como os mesmos podem desistir de participar da pesquisa a qualquer momento. Os pesquisadores estarão à disposição para qualquer esclarecimento, durante e depois da pesquisa. Em caso de concordância da presente instituição em participar da pesquisa, solicito a assinatura da carta de autorização institucional que está sendo encaminhada em anexo.

Gratos pela vossa colaboração.

Prof. Dr. Iúri Novaes Luna

Telefone: (48) 99908 7791, e-mail: iuri.luna@ufsc.br

Mestrando Jeferson Ostroski Martins

Telefone (47) 99770-4624, e-mail: martins2014jeferson@gmail.com

Endereço: Departamento de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Santa Catarina. Campus Universitário - Trindade - Florianópolis - SC - Brasil – CEP: 88040-970.

Apêndice F: Questionário Sociodemográfico e Ocupacional



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E OCUPACIONAL

A pesquisa busca compreender o impacto das regras de transição da reforma da Previdência Social, de 2019, sobre o planejamento da aposentadoria, o bem-estar no trabalho e o bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras. Agradecemos antecipadamente pela sua importante participação na nossa pesquisa. Sua contribuição é de grande valor para o nosso estudo. **Com relação aos impactos da Reforma da Previdência Social, por favor, responda as questões a seguir:**

Setor que trabalha:

- ☐ Operacional
☐ Gestão

Cargo: _____

Tempo aproximado que faltava para ter direito à aposentadoria antes da Reforma da previdência (2019):

- ☐ Seis meses ou menos
☐ Aproximadamente um ano
☐ Aproximadamente dois anos
☐ Aproximadamente três anos
☐ Aproximadamente quatro anos
☐ Aproximadamente cinco anos
☐ Seis anos ou mais (Quantos anos)? _____.
☐ Não sei

Tempo que falta atualmente (2024) para ter direito à aposentadoria:

- ☐ Seis meses ou menos
☐ Aproximadamente um ano
☐ Aproximadamente dois anos
☐ Aproximadamente três anos
☐ Aproximadamente quatro anos
☐ Aproximadamente cinco anos
☐ Seis anos ou mais (Quantos anos)? _____.
☐ Não sei

Idade: _____ anos

Gênero:

- ☐ masculino
☐ Feminino
☐ Outro (Qual)? _____.
☐ Prefiro não dizer

Estado civil:

- ☐ Solteiro(a)
☐ Casado(a)/União estável
☐ Separado(a)/Divorciado(a)
☐ Viúvo(a)

Número de dependentes: _____.

Escolaridade:

- ☐ Ensino fundamental incompleto
☐ Ensino fundamental completo
☐ Ensino médio incompleto
☐ Ensino médio completo
☐ Ensino superior incompleto
☐ Ensino superior completo
☐ Pós-graduação incompleta
☐ Pós-graduação completa

IMPACTO DA REFORMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Considerando as mudanças nas regras da aposentadoria provenientes da reforma da Previdência Social, de 2019, indique o número que corresponde ao **GRAU DE IMPACTO** dessa reforma em cada uma das três dimensões abaixo (1 = nenhum impacto; 2 = pequeno impacto; 3 = médio impacto; 4 = grande impacto; 5 = enorme impacto):

Dimensão	Grau de impacto da Reforma da Previdência
Impacto no planejamento de sua aposentadoria	()1; ()2; ()3; ()4; ()5.
Impacto no seu bem-estar no trabalho	()1; ()2; ()3; ()4; ()5.
Impacto no seu bem-estar em relação à vida	()1; ()2; ()3; ()4; ()5.

Apêndice G: Roteiro da Entrevista – Funcionários afetados pela Reforma da Previdência



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ROTEIRO DA ENTREVISTA

- Qual é o seu nome, idade e cargo (especificar se é do setor é relacionado a produção ou gestão).
- Quais são as principais diferenças entre seu plano de aposentadoria antes e depois da reforma da previdência? Como você percebe essa mudança?
- A Administração Pública forneceu as informações necessárias sobre a Reforma da Previdência? Quais atitudes ela tomou relacionado a este fato?
- Como você percebe a relação entre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o seu bem-estar no ambiente de trabalho?
- Como você define o conceito de planejamento de aposentadoria e qual é sua importância em sua vida?
- Quais são seus principais objetivos ou expectativas ao considerar seu plano de aposentadoria?
- Quais são suas maiores preocupações ou desafios ao planejar sua aposentadoria?
- Quanto tempo falta para você se aposentar? Você considera que a reforma da previdência teve algum impacto sobre a sua vida, seu trabalho e sobre seu planejamento para a aposentadoria? Se sim, qual impacto? Fale um pouco sobre isso.
- Você precisou alterar o seu planejamento para a aposentadoria por causa da reforma da previdência? Se sim, essa mudança no seu planejamento para aposentadoria teve algum impacto no seu trabalho (forma de trabalhar/bem-estar no trabalho) e na sua vida (bem-estar subjetivo)? Quais impactos?
- Você pode relatar brevemente os principais aspectos da sua trajetória de trabalho? (em que curso/profissão se formou, onde já trabalhou, se e por que mudou de trabalho ao longo da vida, por que decidiu ser servidor público da Prefeitura Municipal).

Apêndice H: Roteiro da Entrevista – Funcionários do setor de Recursos Humanos



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ROTEIRO DA ENTREVISTA – SETOR DE RECURSOS HUMANOS

- Como a reforma da previdência de 2019 impactou o processo de aposentadoria dos servidores da Prefeitura Municipal de Três Barras? O que mudou em relação ao tempo e demais requisitos para que eles possam se aposentar?
- Quais alterações foram realizadas pela Prefeitura Municipal de Três Barras em razão da Reforma da Previdência, com relação à gestão de trabalhadores próximos à aposentadoria?

Apêndice I - Principais diferenças e percepções entre o plano de aposentadoria antes e depois da reforma da previdência

Nível de Conhecimento sobre a Reforma da Previdência				
Participante	Alto conhecimento	Baixo conhecimento	Nenhum conhecimento	Fonte do conhecimento
S1		Eu não tô muito a par das leis, mas acho que não mudou muita coisa. Na minha cabeça eu ia se aposentar com 65 e agora eu continuo com a mesma perspectiva.		Sem informação
S2	Antes, eu tinha uma perspectiva mais estável, com regras que valorizavam a trajetória profissional e permitiam um planejamento mais seguro. O cálculo dos benefícios levava em conta os melhores salários, e o tempo de contribuição exigido era mais compatível com a realidade de quem dedicou a vida à gestão cultural e às políticas públicas. Depois da reforma, a idade mínima aumentou, o tempo de contribuição ficou mais rígido e o cálculo do benefício passou a considerar toda a média salarial, o que, em muitos casos, reduziu o valor final da aposentadoria. Isso impacta não só a minha geração, mas também os profissionais mais jovens, que precisarão trabalhar ainda mais para garantir um benefício adequado.			Sem informação
S3	Não encontrei diferença no antes e depois, há cerca de 16 meses já posso me aposentar com 100%.			Sem informação
S4			Olha, eu não estava pensando em me aposentar, mas daí eu	Informação adquirida por assessoria jurídica

			fiz os cálculos e percebi que já tinha direito. Não tem muita diferença, eu não sabia antes o que fazer e ainda continuo (risos) Não, [sobre ter recebido informações a respeito da reforma da previdência pela prefeitura] meu advogado que me falou.	contratada pelo sujeito
S5			Não tive um plano de aposentadoria. Se eu dizer que tinha é mentira. Não sabia antes da reforma e nem depois da reforma. Tanto que estou aí, ainda vou rever minha aposentadoria, até porque falaram que eu já estava aposentada e não sabia.	Sem informação
S6	Ah, essa reforma da Previdência... Antes dela, eu tinha uma perspectiva mais tranquila sobre minha aposentadoria. As regras eram mais previsíveis, e o cálculo dos benefícios era mais favorável. Podia contar com a média dos meus melhores salários e a possibilidade de me aposentar com um tempo de contribuição que fazia sentido para a minha trajetória de trabalho. Depois da reforma, a coisa mudou bastante. A idade mínima aumentou, o tempo de contribuição ficou mais exigente, e o cálculo do benefício foi reconfigurado, reduzindo o valor final para muita gente. No meu caso, precisei ajustar meus planos, trabalhar um pouco mais e reavaliar como vou manter minha			Sem informação

	qualidade de vida. Sinto que a mudança veio com o argumento de equilibrar as contas públicas, mas, na prática, impactou diretamente trabalhadores que já passaram a vida inteira contribuindo. Para nós, assistentes sociais, que lidamos diariamente com as dificuldades da população, ficou ainda mais evidente como essa reforma pesou para quem tem menos condições de se adaptar. No fim, aposentadoria, que antes era vista como um descanso merecido, virou um desafio a mais para planejar.			
S7	Antes da reforma, a aposentadoria era mais previsível, com regras que favoreciam quem dedicou décadas ao serviço público. Após a mudança, a idade mínima aumentou, o cálculo reduziu benefícios e o tempo de contribuição ficou mais rigoroso. Vejo essa transição como um desafio, exigindo maior planejamento financeiro. Eu soube porque fui atrás, a prefeitura não fala nada.			Informação adquirida de forma autônoma
S8	Antes, eu poderia me aposentar mais cedo, com regras que valorizavam meu tempo de contribuição. Após a reforma, preciso trabalhar mais anos e meu benefício será menor. Sinto frustração, pois dediquei minha vida à educação e agora enfrento incertezas sobre minha aposentadoria e qualidade de vida futura.			Sem informação

S9		Sei lá, não sei nem o que responder, pois muda toda hora. Esse ano já mudou né? Percebo a mudança, com certeza, aumentou o tempo de trabalho, tem que trabalhar mais, contribuir mais. Vale a pena pegar um advogado.		Sem informação
S10		Então a diferença de que eu percebo é a de ano, e que eu tenho que trabalhar mais para que eu tenha esse direito à aposentadoria, então eu percebi o tempo, o tempo trabalhado, né!?		Sem informação
Frequência	5	3	2	-

Apêndice J – Percepção das mudanças na aposentadoria

Percepção das Mudanças na Aposentadoria			
Participante	Percepção negativa ou de prejuízo	Percepção neutra ou ausência de impacto	Percepção positiva
S1		Eu não tô muito a par das leis, mas acho que não mudou muita coisa. Na minha cabeça eu ia se aposentar com 65 e agora eu continuo com a mesma perspectiva. Não teve nenhum tipo de mudança.	
S2	Ah, essa questão da aposentadoria mudou bastante depois da reforma da Previdência. Antes, eu tinha uma perspectiva mais estável, com regras que valorizavam a trajetória profissional e permitiam um planejamento mais seguro. O cálculo dos benefícios levava em conta os melhores salários, e o tempo de contribuição exigido era mais compatível com a realidade de quem dedicou a vida à gestão cultural e às políticas públicas. Depois da reforma, a idade mínima aumentou, o tempo de contribuição ficou mais rígido e o cálculo do benefício passou a considerar toda a média salarial, o que, em muitos casos, reduziu o valor final da aposentadoria. Isso impacta não só a minha geração, mas também os profissionais mais jovens, que precisarão trabalhar ainda mais para garantir um benefício adequado.		
S3		Não encontrei diferença no antes e depois, há cerca de 16 meses já posso me aposentar com 100%.	
S4		Olha, eu não estava pensando em me aposentar, mas daí eu fiz os cálculos e percebi que já tinha direito. Não tem muita diferença, eu não sabia	

		antes o que fazer e ainda continuo (risos)	
S5		Não tive um plano de aposentadoria. Se eu dizer que tinha é mentira. Não sabia antes da reforma e nem depois da reforma. Tanto que estou aí, ainda vou rever minha aposentadoria, até porque falaram que eu já estava aposentada e não sabia.	
S6	Ah, essa reforma da Previdência... Antes dela, eu tinha uma perspectiva mais tranquila sobre minha aposentadoria. As regras eram mais previsíveis, e o cálculo dos benefícios era mais favorável. Podia contar com a média dos meus melhores salários e a possibilidade de me aposentar com um tempo de contribuição que fazia sentido para a minha trajetória de trabalho. Depois da reforma, a coisa mudou bastante. A idade mínima aumentou, o tempo de contribuição ficou mais exigente, e o cálculo do benefício foi reconfigurado, reduzindo o valor final para muita gente. No meu caso, precisei ajustar meus planos, trabalhar um pouco mais e reavaliar como vou manter minha qualidade de vida. Sinto que a mudança veio com o argumento de equilibrar as contas públicas, mas, na prática, impactou diretamente trabalhadores que já passaram a vida inteira contribuindo. Para nós, assistentes sociais, que lidamos diariamente com as dificuldades da população, ficou ainda mais evidente como essa reforma pesou para quem tem menos condições de se adaptar. No fim, aposentadoria, que antes era vista como um descanso merecido, virou um desafio a mais para planejar.		

S7	Antes da reforma, a aposentadoria era mais previsível, com regras que favoreciam quem dedicou décadas ao serviço público. Após a mudança, a idade mínima aumentou, o cálculo reduziu benefícios e o tempo de contribuição ficou mais rigoroso. Vejo essa transição como um desafio, exigindo maior planejamento financeiro.		
S8	Antes, eu poderia me aposentar mais cedo, com regras que valorizavam meu tempo de contribuição. Após a reforma, preciso trabalhar mais anos e meu benefício será menor. Sinto frustração, pois dediquei minha vida à educação e agora enfrento incertezas sobre minha aposentadoria e qualidade de vida futura.		
S9		Sei lá, não sei nem o que responder, pois muda toda hora. Esse ano já mudou né? Percebo a mudança, com certeza, aumentou o tempo de trabalho, tem que trabalhar mais, contribuir mais. Vale a pena pegar um advogado.	
S10	Então a diferença de que eu percebo é a de ano, e que eu tenho que trabalhar mais para que eu tenha esse direito à aposentadoria, então eu percebi o tempo, o tempo trabalhado, né!?		
Frequência	5	5	0

Apêndice K – Impactos práticos identificados pelos participantes

Impactos Práticos Identificados pelos Participantes				
Participante	Aumento do tempo de trabalho/contribuição	Redução no valor do benefício	Necessidade de replanejamento ou busca de suporte	Ausência de impacto prático identificado
S1				Não teve nenhum tipo de mudança
S2		O cálculo dos benefícios levava em conta os melhores salários, e o tempo de contribuição exigido era mais compatível com a realidade de quem dedicou a vida à gestão cultural e às políticas públicas. Depois da reforma, a idade mínima aumentou, o tempo de contribuição ficou mais rígido e o cálculo do benefício passou a considerar toda a média salarial, o que, em muitos casos, reduziu o valor final da aposentadoria. Isso impacta não só a minha geração, mas também os profissionais mais jovens, que precisarão trabalhar ainda mais para garantir um benefício adequado.		
S3				Não encontrei diferença no antes e depois, há cerca de 16 meses já posso me aposentar com 100%.
S4				Olha, eu não estava pensando em me aposentar, mas daí eu fiz os cálculos e

				percebi que já tinha direito. Não tem muita diferença, eu não sabia antes o que fazer e ainda continuo (risos)
S5			Não tive um plano de aposentadoria. Se eu dizer que tinha é mentira. Não sabia antes da reforma e nem depois da reforma. Tanto que estou aí, ainda vou rever minha aposentadoria, até porque falaram que eu já estava aposentada e não sabia.	
S6		Podia contar com a média dos meus melhores salários e a possibilidade de me aposentar com um tempo de contribuição que fazia sentido para a minha trajetória de trabalho. Depois da reforma, a coisa mudou bastante. A idade mínima aumentou, o tempo de contribuição ficou mais exigente, e o cálculo do benefício foi reconfigurado, reduzindo o valor final para muita gente. No meu caso, precisei ajustar meus planos, trabalhar um pouco mais e reavaliar como vou manter minha qualidade de vida.		
S7			Antes da reforma, a aposentadoria era mais previsível, com regras que favoreciam quem dedicou	

			décadas ao serviço público. Após a mudança, a idade mínima aumentou, o cálculo reduziu benefícios e o tempo de contribuição ficou mais rigoroso. Vejo essa transição como um desafio, exigindo maior planejamento financeiro.	
S8	Antes, eu poderia me aposentar mais cedo, com regras que valorizavam meu tempo de contribuição. Após a reforma, preciso trabalhar mais anos e meu benefício será menor. Sinto frustração, pois dediquei minha vida à educação e agora enfrento incertezas sobre minha aposentadoria e qualidade de vida futura.			
S9			Sei lá, não sei nem o que responder, pois muda toda hora. Esse ano já mudou né? Percebo a mudança, com certeza, aumentou o tempo de trabalho, tem que trabalhar mais, contribuir mais. Vale a pena pegar um advogado.	
S10	Então a diferença de que eu percebo é a de ano, e que eu tenho que trabalhar mais para que eu tenha esse direito a aposentadoria, então eu percebi o tempo, o tempo trabalhado, né!?			
Frequência	2	2	3	3

Apêndice L - Informações necessárias sobre a Reforma da Previdência disponibilizadas pela Administração Pública Municipal

Informação sobre a Reforma da Previdência Social por parte da Administração Pública		
Participante	Ausência de Informação por parte da Administração Pública	Presença de informação disponibilizada pela Administração Pública
S1	Não.	
S2	Não, nadinha.	
S3	Administração pública não forneceu, pois não solicitei.	
S4	Não, meu advogado que me falou.	
S5	A administração pública não me informou nada, então eu não sabia de nada.	
S6	Nada, nem uma linha.	
S7	Eu soube porque fui atrás, a prefeitura não fala nada.	
S8	Não, essas coisas eles não divulgam.	
S9	Capaz, claro que não.	
S10	Não informou nada e não tomou nenhuma atitude referente a este fato.	
Frequência	10	0

Apêndice M - Percepção da relação entre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o seu bem-estar no ambiente de trabalho

Equilíbrio entre vida pessoal, profissional/bem-estar no trabalho		
Participante	Há equilíbrio	Não há equilíbrio
S1	Não tem equilíbrio, é trabalho, trabalho e trabalho. Não consigo ter plenajemento e nem equilíbrio porque vivo em regime de sobreaviso sempre, né?	
S2		O equilíbrio entre vida pessoal e profissional é essencial para minha criatividade e bem-estar. Trabalhar com cultura exige dedicação, mas sem momentos de descanso, a inspiração e a produtividade são comprometidas. Para mim, ter esse equilíbrio significa manter a paixão pelo trabalho sem abrir mão da minha qualidade de vida.
S3	Percebo relação saudável, gosto de atuar/ do que faço, procuro me capacitar para a vida, assim, consigo encarar os desafios como aprendizado e evoluir. Por gostar do que faço, encaro o trabalho como um lazer.	
S4	Manter equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é essencial para minha saúde mental. No CAPS, lidamos com muitas demandas emocionais, e ter momentos de descanso me ajuda a atender melhor os pacientes. Se não houver esse equilíbrio, o estresse pode afetar tanto minha produtividade quanto meu bem-estar.	
S5		Vida pessoal e profissional no meu trabalho era ótimo, agora eu não sei nem o que fazer, sabia?
S6		Trabalhar com demandas sociais intensas exige equilíbrio para evitar o desgaste emocional. Quando consigo separar meu tempo pessoal do profissional, atendo melhor as pessoas. Se esse equilíbrio falta, o esgotamento vem rápido, prejudicando minha saúde e a qualidade do apoio que ofereço às famílias atendidas.
S7		A sobrecarga administrativa pode ser intensa, mas encontrar equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é fundamental. Quando consigo organizar minha rotina, sou mais produtivo e eficiente. O excesso de trabalho, sem tempo para descanso,

		prejudica não apenas minha saúde, mas também a qualidade das decisões que tomo diariamente.
S8		O equilíbrio entre vida pessoal e profissional impacta diretamente meu bem-estar. Dar aulas exige preparo e dedicação, mas sem momentos de descanso, o cansaço afeta minha motivação. Ter tempo para mim e minha família me torna uma educadora mais paciente e comprometida com a aprendizagem dos alunos.
S9		Péssima, não muito boa né.
S10		O que eu percebo: cansaço! A gente cansa de ver tanta injustiça, né? Da previdência. Você contribui, e quando precisa, não tem o retorno justo e adequado. A contribuição que a gente faz e necessita da previdência e quando precisa não tem aquele retorno que é justo, né? Que é adequado ao teu trabalho.
Frequência	3	7

Apêndice N - Definição do conceito de planejamento de aposentadoria e importância em sua vida

Conceito de planejamento de aposentadoria				
Participante	Dimensão financeira	Dimensão Saúde	Social/Familiar	Carreira
S1				Planejamento... defino continuar minha carreira após se aposentar no sitio, na roça. Me planejo pra isso.
S2	Planejamento de aposentadoria é estruturar o futuro com segurança financeira e propósito.			
S3			Planejar psicologicamente para sair da rotina, se preparar para fechar este ciclo é importante planejar outras atividades. Um ciclo que se fecha. Necessidade de dar importância para novas situações, pessoas e outros.	
S4	Planejamento de aposentadoria é organizar finanças e tempo para garantir um futuro tranquilo. É essencial para evitar preocupações e manter qualidade de vida após anos de trabalho. Para mim, significa segurança e estabilidade, permitindo aproveitar a vida sem preocupações financeiras após tantos anos dedicados ao atendimento público.			
S5				Eu não tinha ideia desse conceito até responder a essa pergunta, mas tá ligado a minha

				carreira aqui na prefeitura
S6	Planejar a aposentadoria é pensar no futuro com responsabilidade, garantindo estabilidade financeira após anos de trabalho intenso.			
S7	Vejo o planejamento de aposentadoria como um processo estratégico para garantir uma transição financeira segura. É fundamental para manter o padrão de vida após a carreira pública. Para mim, significa preparar-se com antecedência para desfrutar da aposentadoria com tranquilidade, sem imprevistos financeiros que comprometam minha estabilidade.			
S8	Ter segurança financeira na aposentadoria representa reconhecimento pelo trabalho realizado e me permitirá descansar e aproveitar minha vida sem tantas preocupações.			
S9				Ai meu deus, eu nem planejei nada ainda. Esse que é o problema. Eu não tenho um planejamento no momento, eu deveria ter, pensar na minha história, na minha carreira aqui na assistência social.
S10		Eu planejo de conseguir me aposentar com saúde		

		para poder aproveitar, porque o nosso país hoje é tão injusto que quando a gente chega a se aposentar, em alguns momentos não chega nem a aproveitar a aposentadoria. Aproveitar entre aspas, né? Porque ou você tá com problema de saúde para se aposentar ou por algumas outras questões. Mas o meu planejamento seria se aposentar com bastante saúde para poder aproveitar.		
Frequência	5	1	1	3

Apêndice O - Principais expectativas ao considerar seu plano de aposentadoria

Expectativas de Vida na Aposentadoria						
Participante	Descanso e lazer	Trabalho	Educação e formação	Saúde e qualidade de vida	Convívio familiar e vínculos afetivos	Estabilidade financeira
S1	Nada de obrigação, se tiver obrigação daí já não valeu.	Continuar trabalhando no sítio, como lazer.				
S2		Ainda falta um bom tempo para eu me aposentar, mas acho que tentar [...] fazer um “bico” pra não ficar parada, porque se ficar parada, já sabe...		Ainda falta um bom tempo para eu me aposentar, mas acho que tentar [...] aproveitar a aposentadoria com saúde	Ainda falta um bom tempo para eu me aposentar, mas acho que tentar [...] visitar os parentes que moram longe	
S3					Cozinhar para minha família, ter mais tempo para disponibilizar para minha família.	
S4				Minha expectativa é não ficar doente (risos). O salário baixa muito quando a gente se aposenta.		
S5						
S6		Eu penso em [...] trabalhar em casa.	Eu penso em [...] fazer uma segunda graduação			Ih, tem trecho pela frente. Mas eu quero me aposentar sem dívidas. Pra tentar viver com o salário.
S7					Quero cuidar da família. Meus filhos já são maiores de idade, mas como vou ter	

					tempo, quero me dedicar a ajudar eles. A gente sabe como é difícil o começo de tudo... eu espero poder fazer isso quando me aposentar.	
S8	Descansar (risos). Imagine você ficar uma vida toda dentro da uma sala de aula, quando a gente chega em casa, quer ficar em silêncio. Quando me aposentar quero fazer isso. Descasar, ir pra um lugar bem tranquilo. Já estou vendo uma chácara ou sítio para trocar.					
S9	Ai eu não sei, eu ter uma boa qualidade de vida, financeira aperta um pouco, mas tenho que ter um planejamento financeiro. Eu não quero nada, só quero descansar. Viver mais.					
S10	Minha aposentadoria ao valor digno ao que eu estou contribuindo, esse que é o meu principal objetivo.					
Frequência	4	3	1	2	3	1

Apêndice P – As preocupações como planejamento e a sustentabilidade financeira

Preocupações com Planejamento e Sustentabilidade Financeira			
Participante	Preocupação com o valor da aposentadoria	Planejamento financeiro (presente ou ausente)	Desejo de estabilidade e ausência de dívidas
S1			
S2			
S3			
S4	Minha expectativa é não ficar doente (risos). O salário baixa muito quando a gente se aposenta.		
S5		Esse que é o problema, eu não me planejei. Tô sem saber por onde começar.	
S6			Ih, tem trecho pela frente. Mas eu quero me aposentar sem dívidas. Pra tentar viver com o salário. Eu penso em fazer uma segunda graduação e trabalhar em casa.
S7			
S8			
S9		Ai eu não sei, eu ter uma boa qualidade de vida, financeira aperta um pouco, mas tenho que ter um planejamento financeiro. Eu não quero nada, só quero descansar. Viver mais.	
S10	Minha aposentadoria ao valor digno ao que eu estou contribuindo, esse que é o meu principal objetivo.		
Frequência	2	2	1

Apêndice Q - Maiores preocupações ou desafios ao planejar sua aposentadoria

Participante	Preocupações com Saúde e Qualidade de Vida na Aposentadoria		Inseguranças Financeiras Relacionadas à Aposentadoria	
	Medo de Adoecer ou Perder Qualidade de Vida	Medo do Vazio ou da Desestruturação da Rotina	Dificuldade de Sustentação com Renda Pós-Aposentadoria	Preocupações com os Processos até a Aposentadoria
S1	Doença, questão de saúde. A preocupação seria essa. É a saúde.			
S2	Adoecer logo depois de parar de trabalhar, tipo cair de cama mesmo. Eu conheço muita gente que parou e já morreu em seguida. Tenho medo disso acontecer comigo.			
S3		Sair da rotina, ficar sem fazer nada, ou não ter aquela obrigação de fazer. Não de afazeres domésticos, salvo cozinhar.		
S4			Sabe que eu não sei? Mas acho que dar conta de todas as contas. A gente vê muitas pessoas sobrevivendo com um salário mínimo e se pergunta como que eles conseguem, mas daí sabendo que nosso salário baixa depois de aposentado, pergunto como farei isso também.	
S5		Tempo agora já não é problema (risos), o difícil é ter ideias do que fazer, a gente acostuma uma vida inteira em sala de aula e depois não se adapta a outra rotina.		
S6	Principalmente econômico. Você viu quanto tá o pacote de café? Imagina se eu tivesse uma família maior. Tem que ser bem planejado isso.		Principalmente econômico. Você viu quanto tá o pacote de café? Imagina se eu tivesse uma família maior. Tem que ser	

	E além do que, eu tenho alguns problemas de saúde. Tem alguns exames que o SUS não faz. Me preocupa isso.		bem planejado isso. E além do que, eu tenho alguns problemas de saúde. Tem alguns exames que o SUS não faz. Me preocupa isso.	
S7	Ter saúde pra me aposentar bem. Principalmente saúde. E olha que eu deveria estar me cuidando mais, da alimentação...			
S8	Não precisar de remédio. Esse é a minha preocupação, de saúde mesmo. Hoje em dia a gente toma remédio pra acordar, pra ser feliz, pra dormir... não quero isso.			
S9			Acho que é a financeira, com certeza. Você pensa, né? Será que eu vou dar conta? Muda tudo, mas a maior preocupação é a financeira. Devido à problema de saúde ou alguma coisa extra.	
S10			E o desafio é de conseguir viver com o salário que hoje os professores estão se aposentando. É a mudança de vida que eu vou ter que ter para eu conseguir viver com o salário de professor hoje aposentado.	Meu maior desafio, e que eu fico preocupada, é enfrentar os caminhos até eu chegar a me aposentar. Né? Eu fico preocupada com isso, com todos os processos que eu vou ter que seguir.
Frequência	5	2	4	1

Apêndice R - Tempo faltante para aposentadoria

Percepção sobre o Tempo Restante para Aposentadoria					
Participante	Já aposentado(a)	Falta pouco tempo (até 2 anos)	Faltam de 3 a 6 anos	Faltam mais de 6 anos ou sem previsão exata	Sem tempo restante (já poderia estar aposentada)
S1			Hoje faltam 5 anos.		
S2		Agora pouco.			
S3					Não falta tempo para me aposentar..
S4		Pouco tempo, acho que entre 1 e dois anos..			
S5	tô aposentada.				
S6				Eu imagino que pela idade e pelos outros, falta ainda mais 10. No meu caso, acho que tá no prazo normal, não tinha esperança de me aposentar antes dos 60 principalmente.	
S7				Falta mais alguns anos, não sei ao certo. Aposentadoria é uma coisa que todo mundo quer, mas nunca sabe quando vai (risos). Acho que não posso dizer que teve “um impacto”, mas sim vários.	
S8				Depois que teve a reforma eu parei de calcular os anos, misturou tudo. Mas teve um impacto. Eu trabalho como professora, é difícil professora que se aposenta com saúde mental (risos).	
S9					12 meses, acredito que vá

					aumentar, ou um ano. Eu acho que demorou mais, eu tenho que trabalhar mais tempo, mas o problema maior foi meu contador, porque eu já poderia estar aposentada.
S10			Então, para mim me aposentar hoje faltam cinco anos e quatro meses, né? Por contribuição de trabalho. E ela impactou pelo aumento de anos trabalhados, né? Sendo que na reforma anterior faltava dois anos e hoje faltam cinco anos, quatro meses e alguns dias, né? Então foi isso que impactou na minha aposentadoria, o tempo de trabalho que aumentou para cinco anos e quatro meses.		

Apêndice S - Impacto sobre a sua vida, seu trabalho e sobre seu planejamento para a aposentadoria

Impacto da Reforma da Previdência na Vida e no Planejamento				
Participante	Impacto percebido no tempo de contribuição	Impacto emocional ou psicológico	Sem percepção de impacto direto	Impacto indireto por desinformação ou falhas externas
S1			Não. Não, porque a gente não tem informação, mas no dia a dia que a gente convive não mudou nada.	
S2			Acho que não teve impacto.	
S3			Acredito que a reforma da previdência não teve impacto.	
S4	Pouco tempo, acho que entre 1 e dois anos. Não, não teve muito impacto. Só a questão do tempo mesmo.			
S5		Eu não sei se senti um impacto, mas acho que sim, porque eu não me preparei pra isso. Tava tudo indo bem e de repente tô aposentada.		
S6			No meu caso, acho que tá no prazo normal, não tinha esperança de me aposentar antes dos 60 principalmente.	
S7		Falta mais alguns anos, não sei ao certo. Aposentadoria é uma coisa que todo mundo quer, mas nunca sabe quando vai (risos). Acho que não posso dizer que teve “um impacto”, mas sim vários.		
S8	Depois que teve a reforma eu parei de calcular os anos, misturou tudo. Mas teve um impacto. Eu trabalho como professora, é difícil	Mas teve um impacto. Eu trabalho como professora, é difícil professora que se aposenta com saúde mental (risos).		

	professora que se aposenta com saúde mental (risos).			
S9	12 meses, acredito que vá aumentar, ou um ano. Eu acho que demorou mais, eu tenho que trabalhar mais tempo			O problema maior foi meu contador, porque eu já poderia estar aposentada.
S10	Então, para mim me aposentar hoje faltam cinco anos e quatro meses, né? Por contribuição de trabalho. E ela impactou pelo aumento de anos trabalhados, né? Sendo que na reforma anterior faltava dois anos e hoje faltam cinco anos, quatro meses e alguns dias, né? Então foi isso que impactou na minha aposentadoria, o tempo de trabalho que aumentou para cinco anos e quatro meses.			
Frequência	4	3	4	1

Apêndice T - Alterações do planejamento para a aposentadoria por causa da reforma da previdência

Alterações no Planejamento da Aposentadoria			
Participante	Não houve necessidade de alteração	Alterações parciais no planejamento	Alterações significativas com impacto direto
S1	Não.		
S2	Não, quando não se tem, não tem como alterar (risos).		
S3	Não precisei alterar meu planejamento para aposentadoria, haja vista, já possuir condições para aposentadoria sem muito interesse.		
S4	Sabe que não (risos).		
S5			Tive impacto sim, a aposentadoria antes da reforma eu sabia perfeitamente, depois da reforma, eu não sabia muita coisa. Mas, no meu bem-estar, tudo bem, claro, eu tive impacto, tive que ficar em casa, mas graças a Deus tenho minhas netas, cada dia fico na casa de uma, um dia em uma neta, no outro dia em outra neta, eu pago pra limparem minha casa e saio. Bem-estar no trabalho, pra mim, era poder ficar trabalhando. Meu objetivo é cuidar das minhas netas, não consigo ficar em casa, é isso.
S6		Pouca coisa, só a parte financeira mesmo. No trabalho, fica mais comprido o dia de trabalho sabendo que já recebe o salário devendo (risos).	
S7	Não, isso não.		
S8		Pouca coisa, mais referente a parte de saúde.	
S9		Você tem que trabalhar mais, a minha idade ainda graças a Deus está tudo certo, tenho saúde.	
S10			Sempre muda o planejamento da gente,

			né? No trabalho, é a mudança mental e física, porque você tem todo um planejamento de se aposentar, porque tá chegando sua aposentadoria, automaticamente você já tá cansado, fisicamente como mentalmente e psicologicamente também, que o teu psicológico já tá com muito caminho andado e você já tá cansado, né? A mudança que ele teve foi em pensar em como vai ser viver com o salário de professor aposentado hoje no nosso país, estado e município. De coisas que você vai ter que se privar, porque muitas coisas com a nossa aposentadoria, vamos ter que nos privar. Pelo baixo salário do aposentado. E assim, o que eu penso muito, que eu tenho pensado é uma tristeza de pensar que tantos anos de contribuição, para chegar na aposentadoria, e não receber uma aposentadoria digna. O caminho que a gente percorre até chegar nesse momento que todos nós sonhamos. Chegar a se aposentar, descansar, e aproveitar um pouco, né? Mas quando chega, a gente fica decepcionado com a desvalorização do nosso trabalho, de qualquer profissional, hoje, eu acho que tá sendo muito desvalorizado. E eu falo pela minha classe de professor, né? Minha classe da área da educação que a desvalorização tá sendo muito grande, porque chega no momento da aposentadoria e o salário não corresponde com o que a gente contribuiu e com tudo que o professor tem direito hoje, né?
--	--	--	---

			Quando ele chega a se aposentar, já está com o psicológico no limite. Então eu penso que tem que ter mais olhos para os professores, da nossa área, não somente dos professores, mas eu falo da minha classe, para que tenhamos uma aposentadoria digna. E com essa nova reforma da previdência só veio a comprometer isso, só veio a nos trazer mais tristeza, porque invés de nos ajudar, nos prejudicou mais, porque pode ser simples três anos a mais trabalhados, mas para a saúde física, mental e psicológica de um professor hoje em sala de aula faz muita diferença.
Frequência	5	3	2

ANEXOS

Anexo A – Parecer Consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Impactos da reforma da previdência social de 2019 sobre o planejamento da aposentadoria, bem-estar no trabalho e bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras

Pesquisador: Iúri Novaes Luna

Área Temática:

Versão: 4

CAAE: 79741924.9.0000.0121

Instituição Proponente: Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.977.052

Apresentação do Projeto:

Pesquisa de dissertação de mestrado em psicologia do trabalho sobre reforma da previdência e preparação para aposentadoria.

Objetivo da Pesquisa:

Geral: Compreender os impactos da Reforma da Previdência Social de 2019 no planejamento de aposentadoria, no bem-estar no trabalho e no bem-estar subjetivo de trabalhadores da Prefeitura Municipal de Três Barras próximos à aposentadoria.

Objetivo Secundário:

- Descrever as alterações realizadas pela empresa multinacional estudada, em razão da Reforma da Previdência, com relação à gestão de trabalhadores próximos à aposentadoria.
- Descrever a percepção dos trabalhadores investigados a respeito do impacto das regras de transição da Reforma da Previdência sobre seus planejamentos de aposentadoria;
- Descrever a percepção dos trabalhadores investigados a respeito do impacto das regras de

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC**



Continuação do Parecer: 6.977.052

transição da

Reforma da Previdência sobre seu bem estar no trabalho;

- Descrever a percepção dos trabalhadores investigado a respeito do impacto das regras de transição da

Reforma da Previdência sobre seu bem estar subjetivo;

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e e benefícios estão adequadamente descritos no projeto de acordo com as recomendações do CEP.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Ver Conclusões e Pendências

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos estão adequadamente descritos no projeto de acordo com as recomendações do CEP.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto está adequado em relação às recomendações do CEP.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2265618.pdf	22/07/2024 18:52:43		Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA.pdf	22/07/2024 18:50:53	JEFERSON OSTROSKI MARTINS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_RH.pdf	22/07/2024 18:50:41	JEFERSON OSTROSKI MARTINS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_SEGUNDA_ETAPA.pdf	22/07/2024 18:50:26	JEFERSON OSTROSKI MARTINS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_PRIMEIRA_ETAPA.pdf	22/07/2024 18:50:11	JEFERSON OSTROSKI MARTINS	Aceito

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 6.977.052

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	22/07/2024 18:49:56	JEFERSON OSTROSKI MARTINS	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRostojeferson.pdf	12/05/2024 22:34:29	JEFERSON OSTROSKI MARTINS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FLORIANOPOLIS, 31 de Julho de 2024

Assinado por:
Danielle O Mamed
(Coordenador(a))

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 701
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

Anexo B - Escala de Bem-Estar Subjetivo (EBES)

Subescala 1

Gostaria de saber como você tem se sentido ultimamente. Esta escala consiste de algumas palavras que descrevem diferentes sentimentos e emoções. Não há respostas certas ou erradas. O importante é que você seja o mais sincero possível. Leia cada item e depois escreva o número que expressa sua resposta no espaço ao lado da palavra, de acordo com a seguinte escala.

1	2	3	4	5
Nem um pouco	Um pouco	Moderadamente	Bastante	Extremamente

Ultimamente tenho me sentido ...

- | | | |
|-----------------------|------------------------|------------------------|
| 1) aflito _____ | 17) transtornado _____ | 33) abatido _____ |
| 2) alarmado _____ | 18) animado _____ | 34) amedrontado _____ |
| 3) amável _____ | 19) determinado _____ | 35) aborrecido _____ |
| 4) ativo _____ | 20) chateado _____ | 36) agressivo _____ |
| 5) angustiado _____ | 21) decidido _____ | 37) estimulado _____ |
| 6) agradável _____ | 22) seguro _____ | 38) incomodado _____ |
| 7) alegre _____ | 23) assustado _____ | 39) bem _____ |
| 8) apreensivo _____ | 24) dinâmico _____ | 40) nervoso _____ |
| 9) preocupado _____ | 25) engajado _____ | 41) empolgado _____ |
| 10) disposto _____ | 26) produtivo _____ | 42) vigoroso _____ |
| 11) contente _____ | 27) impaciente _____ | 43) inspirado _____ |
| 12) irritado _____ | 28) receoso _____ | 44) tenso _____ |
| 13) deprimido _____ | 29) entusiasmado _____ | 45) triste _____ |
| 14) interessado _____ | 30) desanimado _____ | 46) agitado _____ |
| 15) entediado _____ | 31) ansioso _____ | 47) envergonhado _____ |
| 16) atento _____ | 32) indeciso _____ | |

Anexo C – Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13)

INVENTÁRIO DE BEM-ESTAR NO TRABALHO – IBET-13

As frases a seguir são sobre o seu trabalho atual e a empresa onde trabalha. **INDIQUE, COM SINCERIDADE, O QUANTO VOCÊ CONCORDA OU DISCORDA DE CADA UMA DELAS.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 5), que melhor representa sua resposta.

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo, nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente
-----------------------------	---------------	------------------------------------	---------------	-----------------------------

- () Estou contente com a empresa onde trabalho.
- () Estou entusiasmado com a empresa onde trabalho.
- () As horas que passo trabalhando são as melhores horas do meu dia.
- () Estou interessado na empresa onde trabalho.
- () Estou satisfeito com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.
- () Estou animado com a empresa onde trabalho.
- () As maiores satisfações de minha vida vêm do meu trabalho.
- () Estou satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas despertam em mim.
- () As coisas mais importantes que acontecem em minha vida envolvem meu trabalho.
- () Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe.
- () Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.
- () Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.
- () Estou satisfeito com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.

Anexo D - Escala de Mudança em Comportamento de Planejamento para Aposentadoria (EMCPA)

No questionário abaixo listamos uma série de atividades que você talvez realize. Sabemos, no entanto, que as pessoas têm diferentes níveis de envolvimento com essas atividades. Por favor, marque com um “X” a opção que melhor representa o seu envolvimento com elas.

Nº	Atividades	Não estou interessado nisto	Venho pensando em fazer algo sobre isto	Estou decidido a fazer algo neste sentido	Comecei a fazer, mas parei	Comecei a fazer há pouco tempo	Já faço isto há bastante tempo
1	Praticar atividade física regularmente						
2	Ter uma alimentação mais saudável						
3	Fazer consultas e exames médicos de check-up						
4	Ter investimentos financeiros para o futuro (exemplos: previdência privada, imóveis, ações, etc.)						
5	Investir tempo na convivência familiar (exemplos: com pais, filhos, irmãos, sobrinhos ou outros)						
6	Dedicar-me à relação com o/a meu/minha parceiro/a						
7	Cultivar minhas amizades						
8	Dedicar-me a práticas espirituais ou religiosas (exemplos: oração, meditações, cultos, missas, rituais em grupos, etc.)						
9	Participar de grupos na comunidade (exemplos: artísticos, políticos, esportivos, clubes, associações, etc.)						
10	Praticar atividades de lazer (exemplos: futebol, cinema, vôlei, academia, viagens, leitura, etc.)						
11	Ter um hobby (exemplos: pintura, fotografia, pescaria, coleção, etc.)						
12	Fazer cursos de aperfeiçoamento em minha área						
13	Investir em projetos que podem ser adaptados/executados a partir da aposentadoria						
14	Fazer cursos de aprimoramento em outra área com vistas a uma segunda carreira						
15	Realizar trabalhos voluntários na comunidade						