

A aposentadoria voluntária na UFC: uma análise do perfil dos aposentados

Voluntary retirement at UFC: an analysis of the profile of retirees

<https://doi.org/10.32586/rcda.v24i1.1082>

Cezar Gomes Dantas¹

Denilson Sales do Nascimento²

Marilene Feitosa Soares³

RESUMO

A aposentadoria, direito constitucional, assegura proteção contra incapacidade laboral e idade avançada. No âmbito da Universidade Federal do Ceará, que em 2024 possuía 3.445 aposentados em folha, 277 servidores passaram para a inatividade voluntariamente no período de 2022 a 2025. Este estudo busca analisar o perfil desses servidores. A pesquisa, de abordagem qualitativa e caráter descritivo, utilizou questionário eletrônico aplicado a todos esses 277 servidores, abrangendo técnico-administrativos e docentes. Participaram 30 respondentes, dos quais 22 possuíam mais de 30 anos de serviço público, e apenas um, menos de 20 anos, evidenciando a saída de profissionais experientes e a consequente perda de capital humano estratégico. Metade dos participantes tinha doutorado, reforçando o impacto do desligamento sobre a capacidade técnica e científica da instituição. A maioria relatou dispor de estabilidade financeira para se aposentar e apontou motivos associados à busca de melhor qualidade de vida e bem-estar, mesmo expressando satisfação com a atuação profissional e com as condições de trabalho. Após a aposentadoria, mais de dois terços passaram

1 Graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) e mestrando em Administração Pública pelo PROFIAP, na Universidade Federal do Ceará (UFC). Atualmente é contador na UFC. E-mail: cezar.gomes@yahoo.com

2 Graduação em Ciências Contábeis pela UFC, especialista em Gestão Pública pela Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (Unilab) e mestrando em Administração Pública pelo PROFIAP, na UFC. Atualmente é contador na UFC. E-mail: denilsonsalesnascimento@gmail.com

3 Doutora em Contabilidade pela Universidade do Minho (Portugal). Docente e Pró-Reitora de Gestão de Pessoas na UFC. E-mail: marilene.feitosa@ufc.br

a se dedicar principalmente ao lazer, à convivência familiar e social ou à continuidade de projetos acadêmicos e de pesquisa. O estudo destaca a importância de compreender o perfil e as motivações desses servidores diante do cenário de envelhecimento populacional, de modo a subsidiar políticas institucionais que considerem não apenas a substituição da força de trabalho, mas também as necessidades e expectativas de quem encerra sua vida funcional, contribuindo para reflexões sobre gestão de pessoas e planejamento institucional.

Palavras-chave: aposentadoria voluntária; universidade; serviço público.

ABSTRACT

Retirement, a constitutional right, ensures protection against work incapacity and advanced age. Within the Federal University of Ceará, which in 2024 had 3,445 retirees on its payroll, 277 employees retired voluntarily between 2022 and 2025. This study seeks to analyze the profile of these employees. The research, qualitative in approach and descriptive in nature, used an electronic questionnaire applied to all 277 retirees, including both technical-administrative staff and faculty members. Thirty individuals responded, of whom 22 had more than 30 years of public service, and only one had fewer than 20 years, highlighting the departure of experienced professionals and the consequent loss of strategic human capital. Half of the participants held a doctoral degree, reinforcing the impact of their departure on the institution's technical and scientific capacity. Most reported having financial stability to retire and cited reasons related to the pursuit of better quality of life and well-being, while still expressing satisfaction with their professional activities and working conditions. After retirement, more than two-thirds devoted themselves primarily to leisure, family and social interactions, or the continuation of academic and research projects. The study underscores the importance of understanding the profile and motivations of these employees in the context of an aging population, in order to inform institutional policies that consider not only the replacement of the workforce but also the

needs and expectations of those ending their professional careers, thereby contributing to reflections on people management and institutional planning.

Keywords: voluntary retirement; university; public service.

Avaliado pelo sistema
double blind review
(SEER/OJS – versão 3)



Data de submissão: 20/08/2025

Data de aprovação: 15/09/2025

Data de versão final: 17/09/2025

Data de publicação online: 15/12/2025

1 INTRODUÇÃO

A aposentadoria é um direito constitucionalmente garantido. Da leitura do artigo 201 da Constituição Federal, depreende-se que esse benefício visa à cobertura dos eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada. No caso do regime próprio de previdência dos servidores titulares de cargos efetivos, ela se dá, no domínio da União, aos 62 anos de idade, se mulher, e aos 65 anos, se homem – tem-se, assim, a aposentadoria voluntária, ou seja, a que não ocorre em função de incapacidade ou de limite de idade (Brasil, 1988, art. 40).

No seu quadro de pessoal, a Universidade Federal do Ceará (UFC) conta com 3.445 servidores aposentados na sua folha de pagamento, conforme o Relatório de Gestão relativo ao exercício financeiro de 2024 (Maia *et al.*, 2025). Somente no período de estudo, compreendido entre os anos de 2022 e 2025, 277 servidores foram aposentados voluntariamente na Instituição. Nesse cenário, suscitou-se a seguinte questão: qual é o perfil dos servidores da UFC que se aposentaram voluntariamente nos anos de 2022 a 2025?

Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é analisar o perfil dos servidores da UFC que se aposentaram voluntariamente entre os anos de 2022 e 2025. Para atingir esse objetivo, desenvolveu-se um trabalho qualitativo, descritivo, com coleta de dados por meio de questionário, aplicado a todos os servidores da Universidade que se aposentaram voluntariamente no período.

O tema tem relevância, uma vez que o cenário de envelhecimento da população dá origem a um estrato populacional com demandas e necessidades específicas (Silva; Mandelli; Silva, 2024). Colocam-se sob um holofote, portanto, pessoas que já entraram ou estão entrando nesse quadro geracional, de modo a ampliar a compreensão sobre quem são, o que sentem e o que precisam.

Ademais, dado que o estudo científico deve ser feito para resolver problemas sociais, criar conhecimentos ou testar teorias existentes (Matiás-Pereira, 2016), a construção do panorama formado pelos servidores que se aposentam voluntariamente contribui para respaldar o gestor na consecução das políticas organizacionais quanto à retenção de mão de obra qualificada e experiente. No âmbito do serviço público, em especial do ponto de vista das unidades de Gestão de Pessoas, é relevante o desenvolvimento de pesquisas que permitam o incremento do conhecimento do perfil do quadro de pessoal.

Dessa forma, no quesito aposentadoria, compreender as motivações para se aposentar ou permanecer em atividade auxilia na formulação e no aperfeiçoamento das próprias políticas de gestão de pessoal. O levantamento desse perfil também é vital para que as contratações que substituirão a força de trabalho "perdida" sejam realizadas de forma planejada, promovendo maior eficiência do gasto com pessoal.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo se divide em três seções, que buscam contextualizar as aposentadorias públicas, apresentar sua fundamentação teórico-normativa e abordar estudos anteriores sobre o tema.

2.1 Contextualização das aposentadorias públicas

No Brasil, as primeiras manifestações da proteção social surgiram na forma das Santas Casas de Misericórdia, sendo a mais antiga delas a de Santos, fundada em 1543. Avançando no tempo, já no século XIX, são criados o Montepio para a Guarda Pessoal de D. João VI, em 1808, e o Montepio Geral dos Servidores do Estado (Mongeral), em 1835. Contudo, considera-se como marco inicial da Previdência Social brasileira a Lei Eloy Chaves (Decreto Legislativo nº 4.682, de 24/01/1923), que instituiu as Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs) para os ferroviários (Vianna, 2022). Essa lei assegurava a seus beneficiários aposentadoria por invalidez, aposentadoria ordinária (equivalente à aposentadoria por tempo de contribuição, vigente no início do século XXI), pensão por morte e assistência médica. As CAPs eram organizadas por empresa, de modo que eram criadas especificamente para determinada organização. Nos anos 1920, as CAPs ganharam popularidade, chegando ao número de 183 (Goes, 2024).

Conforme explica Goes (2024), em 1933 iniciou-se a unificação das CAPs, dando origem aos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), autarquias de nível nacional, centralizadas no governo federal, organizadas em torno de categorias profissionais. Dessa forma, enquanto as CAPs se destinavam a determinadas organizações, os IAPs se vinculavam a categorias profissionais: marítimos, comerciários, bancários, industriários, servidores do Estado, empregados em transportes e cargas, estivadores, trabalhadores de ferrovias e serviços públicos. Com o avanço desses institutos, quase a totalidade da classe trabalhadora com vínculo empregatício estava filiada a um IAP, e, portanto, filiada a um plano de previdência social no final dos anos 1950.

Eventualmente, os próprios IAPs foram unificados, dando origem ao Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), em 1967. Já em 1990, foi criado o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), constituído sob a forma de autarquia federal (Brasil, 1990), mediante fusão do Instituto de

Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (Iapas) com o INPS. O INSS é responsável pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que atua de forma complementar com os Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Enquanto o RGPS abrange todos os trabalhadores vinculados à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Viana, 2022), ao RPPS cabe a gestão previdenciária relativa aos servidores públicos civis e militares. Tanto o RGPS quanto os RPPS são regimes de natureza obrigatória (Goes, 2024).

2.2 Fundamentação teórico-normativa

Ao abordar a seguridade social, a Constituição Federal a define, em seu artigo 194 (Brasil, 1988, art. 194), como um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Um dos princípios a serem obedecidos na atuação do sistema de seguridade social é o da universalidade da cobertura e do atendimento, pelo qual se entende que a proteção social deve alcançar todos os riscos sociais que possam gerar o estado de necessidade – ou seja, os infortúnios da vida, como as doenças, os acidentes, a velhice e a invalidez:

Com relação à saúde, esse princípio é aplicado sem nenhuma restrição. No tocante à assistência social, será aplicado para todas aquelas pessoas que necessitem de suas prestações. E no tocante à Previdência Social, por ter caráter contributivo, todos, desde que contribuam para o sistema, podem participar. Para atender a esse princípio constitucional, foi criada, no Regime Geral de Previdência Social, a figura do segurado facultativo. Assim, todos, mesmo que não exerçam atividade remunerada, têm a cobertura previdenciária; para tanto, é necessário contribuir para o sistema previdenciário (Goes, p. 47, 2024).

Embora constituído o direito adquirido à aposentadoria no momento em que os requisitos para sua concessão são atingidos, é comum aos

servidores o adiamento da solicitação desse benefício. Por óbvio, as razões para postergar a entrada na inatividade envolvem uma miríade de fatores, dos quais se citam, aqui, o abono de permanência; a vedação à acumulação de cargos; o auxílio alimentação; e a redução de idade para professores da educação de nível fundamental ou inferior.

Uma peculiaridade do serviço público com imenso potencial de influenciar a decisão quanto à aposentadoria é o abono de permanência. Previsto pela Constituição Federal, em seu artigo 40, parágrafo 19, o abono é um instituto que tem como característica principal permitir ao servidor titular de cargo efetivo, quando atingidos os requisitos para a aposentadoria voluntária, a opção por permanecer em atividade e receber um valor equivalente à sua contribuição previdenciária. Na prática, o servidor atua sem contribuir para o RPPS durante a vigência do abono de permanência, e, portanto, tem um incremento em sua renda. Esse acréscimo financeiro faz com que o abono não apenas influencie a decisão, mas também o faça intensamente.

Quanto à vedação à acumulação de cargos, não obstante comporte exceções, pode levar servidores a se manterem em atividade. Prevista no artigo 37, incisos XVI e XVII, e parágrafo 10, da Constituição Federal, essa vedação abrange a atividade e a inatividade; ou seja, mesmo após a aposentadoria, o servidor não pode manter cargo ativo, salvo se atendidas as condições para acumulação. Assim, excetuadas as aposentadorias decorrentes dos cargos acumuláveis, é vedada a percepção de mais de uma aposentadoria à conta do RPPS (Brasil, 1988, art. 40). Na circunstância de desejar se manter ativo, mas impossibilitado de acumular, o servidor pode optar por não se aposentar, pois seria obrigado a se desvincular do serviço público. Adiciona-se a isso o fato de que nem todos os servidores podem se aposentar com proventos integrais, de modo que, sem poder assumir outro cargo, os rendimentos da inatividade seriam inferiores ao desejado.

Outro benefício com potencial semelhante é o auxílio-alimentação. O artigo 22 da Lei nº 8.460 (Brasil, 1992), ao dispor sobre esse auxílio, a ser oferecido aos servidores públicos federais, impõe que ele não seja

incorporado ao vencimento, à remuneração, ao provento ou à pensão, bem como não esteja sujeito a tributação. Embora as normas estabelecedoras do auxílio-alimentação dos demais entes sejam outras, suas peculiaridades permanecem. Por conseguinte, ao se aposentar, em regra, o servidor perde integralmente o direito ao valor que recebia em função dessa rubrica.

Complementa-se o rol exemplificativo dos fatores que podem influenciar a decisão de se aposentar com o requisito de idade, que, para professores que comprovem tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental, é reduzido em cinco anos, conforme o artigo 201, parágrafo 8º, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Essa redução de idade também tem grande potencial para motivar o servidor a se manter em atividade, mesmo após atender aos requisitos para se aposentar.

Adicionalmente aos fatores normativos, que podem influenciar positiva ou negativamente a decisão de se aposentar, há de se considerar os aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho (QVT), que também têm esse potencial. Nesta pesquisa, aborda-se o modelo de Walton, primeiro autor norte-americano que fundamenta, explicitamente, um conjunto de critérios, sob a ótica organizacional, sobre satisfação em qualidade de vida no trabalho (França, 2012). Em seu trabalho seminal, de 1973, resultante de sua participação em uma conferência em 1972, Walton estabeleceu oito critérios definidores da QVT. Não obstante a passagem de mais de cinco décadas desde então, seu modelo segue em uso, como visto em de Paula *et al.* (2022).

Segundo Walton (1973) existe uma combinação de oito elementos essenciais para uma situação de qualidade de vida no trabalho. Esses elementos compreendem aspectos intrínsecos e extrínsecos, objetivos e subjetivos, como salários, condições ambientais, oportunidades de desenvolvimento na carreira, relações com os colegas e sentimento de relevância/importância.

Assim, a aposentadoria tem potencial de oferecer benefícios para o servidor; contudo, postergá-la também se mostra benéfico, principalmente quando se consideram os fatores consolidados, mencionados nesta pesquisa ou não.

2.3 Pesquisas anteriores

A literatura científica sobre envelhecimento e aposentadoria oferece contribuições sobre como esse tema é visto, seja pela sociedade, seja pelos próprios envolvidos. A pesquisa de Moreira, Freitas e Vieira (2014) revela que o principal fator para o envelhecimento satisfatório é a capacidade psíquica para lidar com as novas situações; em segundo lugar, fica o engajamento em atividades; e, em terceiro lugar, a manutenção da atividade profissional (poder continuar trabalhando após a aposentadoria).

De acordo com a revisão integrativa conduzida por Oliveira et al. (2021), as instituições devem se empenhar em apoiar seus servidores na transição da vida ativa para a inatividade, buscando atender às suas necessidades, de forma que esse processo ocorra de forma flexível e progressiva. Constata-se ainda que o rompimento com o trabalho pode despertar ansiedade, crises de identidade, sentimentos ambivalentes e confusos, alternâncias de humor e doenças psicossomáticas, o que reforça a relevância dos programas de preparação para aposentadoria.

O trabalho de Figueira, Haddad e Gvozđ (2016) contribui para a ampliação do conhecimento sobre os sentimentos dos servidores acerca da aposentadoria. Enquanto alguns pré-aposentados veem a aposentadoria como uma fase de suas vidas permeada por incertezas, outros a veem como uma oportunidade de aproveitar a vida. Essa pesquisa acrescenta a informação de que, para alguns servidores, a aproximação da aposentadoria representa um momento de ressignificação do trabalho, que passa a ter mais sentido.

Santos *et al.* (2016), estudando servidores docentes aposentados que voltam à atividade, chegam à conclusão de que há quatro razões prin-

cipais para essa decisão: saudades do contato com os alunos; acréscimo financeiro; auge na carreira; e ócio e doença. O retorno à vida laboral, concluem as pesquisadoras, decorre do desejo de permanecer vivenciando os sentimentos de bem-estar que o trabalho proporciona, e também da capacidade que o trabalho tem de prevenir o adoecimento. Segundo as autoras, a atuação profissional tem importância para o indivíduo – senso de identidade, oportunidade de crescimento, reconhecimento, noção de utilidade –, mas essa percepção surgiu somente após a aposentadoria, ocasionando o desejo (concretizado) de voltar a trabalhar.

Ribeiro *et al.* (2019) investigaram fatores que influenciam docentes inativos de uma instituição federal de ensino superior a retornar ao trabalho. Foram entrevistados sete docentes aposentados, dos quais seis voltaram sem qualquer vantagem financeira. Embora relatem ter hoje uma rotina mais autônoma, alguns descrevem um cotidiano laboral ainda intenso. A docência é apontada como elemento central em suas vidas, evidenciando a dificuldade de romper o vínculo laboral e aceitar a aposentadoria. Entre os motivos para permanecer na Instituição, destacaram-se receios de sentimentos de inutilidade e falta de propósito fora do trabalho. Surpreendentemente, a maioria não recebe benefício financeiro com o retorno. Apenas dois entrevistados planejaram a aposentadoria previamente; os demais só refletiram sobre ela após formalizá-la, utilizando o trabalho voluntário como estratégia de desligamento gradual. Observou-se ainda um sentimento de gratidão à universidade.

Já no trabalho de Dos Santos e De Moraes (2020), os investigadores retornaram à ativa porque, primeiramente, queriam se sentir produtivos e realizados, ficando em segundo plano os fatores extrínsecos de natureza econômica ou financeira, que, embora importantes, não foram considerados decisivos para continuarem no mercado de trabalho. Assim, priorizaram-se os fatores intrínsecos, como produtividade, satisfação e a necessidade de conviver com outras pessoas, considerados determinantes para o retorno dos aposentados ao mercado de trabalho. A continuidade ou

a reinserção no contexto laboral, segundo os pesquisadores, possibilita ao indivíduo um ponto de partida para a manutenção da vitalidade.

Marquete *et al.* (2024) concluíram que são estratégias para experienciar positivamente a aposentadoria: contar com o apoio familiar, aproveitar melhor sua própria companhia, ter o senso de identidade e propósito de viver além das atividades laborais. Nesse sentido, é essencial preparar-se para a aposentadoria, reconstruindo ativamente o significado do trabalho e o sentido da vida. Isso pode ocorrer por meio da manutenção de atividades prazerosas, além de ocupar-se com novas atividades: consultorias, serviços voluntários e projetos sociais.

Guerson, França e Amorim (2018) concluíram que parece haver uma relação entre a continuidade do trabalho durante a aposentadoria e a satisfação com a vida, em um estudo que avaliou a percepção de 230 aposentados que ainda estavam trabalhando e a satisfação com suas vidas. Segundo essa pesquisa, a percepção do trabalho, a satisfação com a renda e os motivos intrínsecos, como o sentimento de produtividade, influenciaram a satisfação com a vida dos sujeitos do estudo. Já os motivadores extrínsecos – desejo de ocupar o tempo livre e impressão de ter se aposentado muito cedo – foram os que menos contribuíram para a satisfação com a vida. Segundo os autores, os resultados reforçam a importância da preparação para a aposentadoria, uma perspectiva que recebe muita ênfase neste trabalho.

Costa, Nascimento e Moura (2023) identificaram que, embora o fator financeiro exerça forte influência na decisão de se aposentar, existem dimensões subjetivas frequentemente desconsideradas no momento de interromper a vida laboral. A experiência da aposentadoria mostrou-se ambígua e, por vezes, contraditória, pois, ao mesmo tempo em que representa liberdade e alívio, carrega sentimentos de tristeza, perda e receio. Os participantes descreveram o processo como um balanço entre ganhos e perdas, evidenciando a necessidade de analisá-lo sob múltiplas perspectivas. Entre os principais ganhos, destacaram-se o aumento da convivência familiar, a maior maturidade para compreender os processos da vida e, principalmente,

a sensação de liberdade. Essa liberdade foi detalhada em diferentes dimensões: liberdade de horários e compromissos; liberdade para realizar atividades de interesse pessoal; liberdade de não estar sujeito a cobranças; e a liberdade de simplesmente “ser livre”. Em contrapartida, as perdas mais enfatizadas relacionaram-se à redução do convívio social, à diminuição de recursos financeiros e à consequente queda no padrão de vida.

O estudo realizado por Carvalho e Dourado (2023) teve como objetivo compreender os diferentes sentidos atribuídos ao trabalho por docentes aposentados que optaram por continuar atuando, de forma voluntária, em uma universidade pública federal. Os resultados evidenciaram que esses profissionais mantêm uma forte conexão com a atividade docente, encontrando no trabalho um espaço de realização pessoal e profissional. Tal vínculo é sustentado não apenas pelo apreço que sentem por sua profissão, mas também pelo reconhecimento do impacto positivo que suas ações exercem sobre a comunidade acadêmica e sobre a sociedade em geral, reforçando a percepção de que seu conhecimento e experiência ainda têm grande relevância para o desenvolvimento institucional e social.

Vieira *et al.* (2024) investigaram as percepções de indivíduos ativos e aposentados sobre o planejamento financeiro para a aposentadoria, considerando, ainda, de que forma variáveis socioeconômicas, demográficas e comportamentais influenciam esse processo. O estudo, realizado com 2.401 participantes, entre aposentados e trabalhadores em atividade, distribuídos em 12 capitais e 20 cidades do interior brasileiro, revelou que, em ambos os grupos, há carência do hábito de poupar regularmente, o que compromete uma perspectiva mais clara e positiva em relação ao futuro. Constatou-se, também, que tanto o nível de conhecimento quanto os comportamentos voltados à poupança apresentam índices baixos, reforçando a importância de políticas de educação financeira e de estímulo à formação de reservas ao longo da vida laboral.

Estudando o tema da aposentadoria, Oliveira e De Almeida (2022) apuraram que servidores que postergam o momento da aposentadoria o fa-

zem principalmente por: a) questões financeiras; b) sensação de vigor físico; ou c) satisfação com a carreira. Por outro lado, as principais razões para se aposentar consistem em: a) dedicação a outra atividade profissional; b) percepção positiva acerca da própria aposentadoria; ou c) rotina cansativa.

3 METODOLOGIA

De acordo com Apolinário (2011), o método científico consiste em um conjunto de procedimentos aceitos e validados por determinada comunidade científica que irá assegurar a qualidade e a fidedignidade do conhecimento gerado. Consubstanciando esse teórico, este capítulo cuida da caracterização metodológica do estudo, e está segmentado em duas partes, nas quais se apresentam a tipologia da pesquisa e a técnica de coleta e tratamento dos dados.

3.1 Tipologia da pesquisa

Este trabalho é classificado, quanto à abordagem, como qualitativo, pois abrange um conjunto de técnicas interpretativas que procuram descrever, decodificar e traduzir fenômenos que ocorrem de forma mais ou menos natural na sociedade (Cooper; Schindler, 2016).

Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva, que, conforme Gil (2021), é aquela que visa descrever as características de determinada população, fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Buscou-se, assim, descrever o perfil dos servidores aposentados na UFC no período compreendido entre 2022 e 2025.

O levantamento de dados pautou a estratégia da pesquisa com os referidos dados sendo coletados por meio da aplicação de formulário eletrônico.

3.2 Coleta e tratamento dos dados

Para coleta dos dados, utilizou-se a ferramenta Google Forms. Inicialmente, obteve-se a lista dos servidores que se aposentaram nos anos de 2022 a 2025. Para tanto, acessou-se a área pública do Sistema Integrado de Protocolo, Pagamento e Gestão (SIPPAG) (e, portanto, sem *login*), aplicando-se os filtros: “Ano” e “Tipo de Portaria”. Para cada ano, foi gerado um relatório das portarias emitidas para o tipo “aposentadoria”. Os dados dos relatórios foram tratados em planilha eletrônica, eliminando-se as portarias não compreendidas no período específico da pesquisa – 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2025 – e as não identificadas ou não identificáveis como sendo de aposentadorias voluntárias. Assim, chegou-se à lista dos 277 servidores que se aposentaram voluntariamente no período em estudo.

Solicitou-se, em seguida, o suporte da Secretaria da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFC para envio do formulário eletrônico para o endereço de *e-mail* dos servidores constantes da lista. O primeiro envio ocorreu no começo do mês de junho de 2025; posteriormente, em meados do mesmo mês, houve novo envio, com o intuito de alcançar novos respondentes para a pesquisa. Destaca-se que, para evitar a ocorrência de duplicidade de respostas, optou-se por exigir autenticação para acesso ao formulário, mas sem coleta de identificação pessoal.

O questionário consistiu de três seções, todas na mesma página. São elas: 1) identificação dos pesquisadores e informações da pesquisa; 2) exposição do termo de consentimento e verificação sobre a época em que os servidores se aposentaram; e 3) apresentação de 19 questões relativas ao objetivo da pesquisa. As respostas foram coletadas nos dias 3 a 22 de junho de 2025, e, devido à limitação de tempo, o formulário foi fechado para novas respostas no dia 1º de julho de 2025, com um total de 30 participantes, o que equivale a 10,83% de atendimento, um percentual suficiente para cumprimento do objetivo da pesquisa.

As questões buscaram informações abrangentes acerca dos participantes, considerando os aspectos demográficos, além de elementos relativos ao período pré e pós-aposentadoria. O Quadro 1 evidencia os questionamentos realizados aos servidores, que foram respondidos nos seguintes formatos: a) aberto; b) fechado; e c) em escala Likert.

Quadro 1 – Questões da pesquisa

Questão	Formato
Qual é seu gênero?	Fechada
Qual era sua faixa etária ao se aposentar?	Fechada
Qual era sua carreira na UFC?	Fechada
Quantos anos de serviço público você tinha ao se aposentar?	Fechada
Qual era seu nível de escolaridade ao se aposentar?	Fechada
Qual era o nível de escolaridade exigida para seu cargo na UFC?	Fechada
Antes de se aposentar, você recebia abono de permanência?	Fechada
Caso tenha recebido abono de permanência, qual a influência do abono na decisão de adiar a aposentadoria?	Fechada
Na sua avaliação, somando aposentadoria e outras rendas, você tinha recursos financeiros suficientes para se aposentar?	Fechada
Como você classificaria seu grau de satisfação com o trabalho que desenvolvia na UFC antes de se aposentar?	Likert
Antes de se aposentar, você participou de algum programa da UFC destinado à preparação para aposentadoria?	Fechada
Você buscou orientação (na própria UFC, em sindicatos, com consultores ou advogados, dentre outros) antes de se aposentar?	Fechada
Caso a resposta anterior tenha sido SIM, qual foi a fonte de orientação que você considera ter sido a mais confiável?	Aberta
Quais foram as principais motivações para sua decisão de se aposentar? (Marque até 3 opções.)	Fechada
Em que medida as mudanças recentes na legislação previdenciária influenciaram sua decisão de aposentadoria?	Fechada
Você já se arrependeu profundamente de ter se aposentado?	Fechada
Após a aposentadoria, você tem se dedicado a quais atividades?	Fechada
Em uma escala de 1 (muito insatisfeito) a 5 (muito satisfeito), como avalia sua satisfação geral após a aposentadoria?	Likert
Em poucas linhas, qual conselho você daria a colegas que ainda estão em atividade e pensando em aposentadoria?	Aberta

Fonte: elaborado pelos autores, com dados da pesquisa (2025).

Na escala Likert, as respostas são dadas em valores crescentes, geralmente com cinco ou sete valores, os quais expressam a percepção do participante quanto ao tema. Nesta pesquisa, a escala tem os valores de 1 a 5 como possibilidade de resposta, com a seguinte equivalência: 1 é “muito insatisfeito”, 2 é “insatisfeito”, 3 é “neutro”, 4 é “satisfeito” e 5 é “muito satisfeito” (Likert, 1932).

Após o fechamento do formulário, efetuou-se o *download* das respostas, com posterior tabulação dos dados obtidos, organizando-se as informações de maneira estruturada em planilha eletrônica. Dessa forma, foi possível estabelecer um panorama do perfil qualitativo dos servidores que se aposentaram na UFC no período compreendido entre 2022 e 2025.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

A partir da análise dos aspectos demográficos dos indagados, constatou-se que exatamente 15 participantes declararam ser do gênero feminino e 15, do masculino, e a grande maioria se aposentou na faixa etária em que adquiriu o direito ao benefício, conforme a Tabela 1. No caso das mulheres, somente uma delas se aposentou com mais de 65 anos, enquanto dez o fizeram com 60 anos ou menos. No caso dos homens, oito se aposentaram na faixa de 61 a 65 anos.

Tabela 1 – Faixa etária de ocorrência da aposentadoria

Faixa etária	Frequência (homens)	Frequência (mulheres)
De 56 a 60 anos	1	10
De 61 a 65 anos	8	4
De 66 a 70 anos	4	1
71 anos ou mais	2	0

Fonte: elaborada pelos autores, com dados da pesquisa (2025).

Enfatiza-se que, conforme as regras previdenciárias vigentes à época da produção desta pesquisa – ano de 2025 –, a idade mínima para se

aposentar voluntariamente é de 62 anos, para mulheres, e 65 anos, para homens. Esse novo perfil afetaria pelo menos 11 dos participantes, que se aposentaram com 60 anos ou menos, e seu efeito sobre os servidores que ainda estão na ativa potencialmente gerarão resultados diferentes dos descritos neste estudo.

Além disso, há de se notar que as regras aplicáveis a quem está se aposentando na década de 2020 são consideradas mais benéficas para o servidor. É o caso de quem ingressou no serviço público até 31/12/2003 (Brasil, 2003), que se aposenta com integralidade e paridade. Com isso, o valor dos proventos equivale ao da última remuneração, reduzido de rubricas não incorporáveis, como auxílio alimentação e adicionais ocupacionais; e os reajustes ocorrem da mesma forma como para os ativos. Para que o servidor tenha direito a se aposentar por essa regra, é necessário que o servidor não tenha tido quebra de vínculo, ou seja, que ele tenha prestado serviço ininterruptamente desde pelo menos a data da EC 41/2003.

A UFC tem duas carreiras, a de servidores técnico-administrativos (TAE) e a de docentes. Desta pesquisa, em vista da não discriminação de carreiras, puderam participar servidores de ambas as carreiras, totalizando 14 TAE e 16 docentes. Do total de participantes, 22 se aposentaram com mais de 30 anos de serviço público, e, no lado oposto, apenas um o fez com menos de 20 anos. A vacância representa um vácuo de habilidades e competências: são pessoas que saem da instituição, levando seu conhecimento; no caso da exoneração de servidores com tanto tempo de serviço, infere-se que também ocorre a perda de pessoal essencial para o bom desempenho do serviço, cuja reposição, se possível, demandará tempo e investimento.

Quanto ao nível de escolaridade, verificou-se a maior ocorrência para o doutorado, com 15 participantes, de acordo com a Tabela 2. Tão elevado número se deve ao fato de haver 16 docentes, dentre estes, 15 doutores. E, embora tenham participado dez servidores de cargo de nível médio, todos tinham pelo menos graduação completa. Para o cargo de 20 participantes, o nível de escolaridade exigido era o ensino superior.

Tabela 2 – Nível de escolaridade

Escolaridade	Frequência
Especialização	6
Mestrado	6
Doutorado	15
Ensino superior completo	3

Fonte: elaborada pelos autores, com dados da pesquisa (2025).

Acerca do abono de permanência, 23 servidores recebiam esse benefício quando se aposentaram, dos quais nove afirmaram que isso influenciou muito ou moderadamente a decisão de postergar a aposentadoria. Além disso, dez participantes declararam que o abono não influenciou a decisão acerca do momento de se aposentar, em um grupo composto por sete servidores docentes e três TAE. Por outro lado, o grupo de servidores que declarou que o abono influenciou muito é composto por três docentes e quatro TAE. Isso permite inferir que, embora exista uma diferença no perfil remuneratório das duas carreiras, o abono teve efeitos semelhantes em ambas.

A questão financeira é apresentada, pelos acadêmicos, como muito relevante na decisão por se aposentar (Oliveira; Almeida, 2022). Assim, buscou-se apreender a percepção dos servidores acerca de sua realidade financeira, perguntando se, na avaliação do servidor, somando o valor dos proventos e outras rendas, ele tinha recursos financeiros suficientes para se aposentar.

Tabela 3 – Suficiência de recursos

Carreira	Não	Parcialmente	Sim, completamente
Docente	0	4	12
TAE	1	8	5

Fonte: elaborada pelos autores, com dados da pesquisa (2025).

Evidencia-se, na Tabela 3, certa disparidade entre as duas carreiras. Enquanto a quase totalidade dos servidores docentes avaliou que tinha recursos suficientes para se aposentar, menos da metade dos servidores TAE se enquadraram nessa categoria. Embora a atividade pública possa não

ser a única fonte de renda, as duas carreiras têm padrão de remuneração diferente entre si, e isso transparece na percepção dos entrevistados.

A QVT é essencial para que o trabalhador se sinta satisfeito com sua atividade laboral. O nível de satisfação pode estar ligado às características do trabalho como um todo: elementos intrínsecos e extrínsecos, objetivos e subjetivos, como salários, condições ambientais, oportunidades de desenvolvimento na carreira, relações com os colegas e sentimento de relevância/importância, conforme preconizado por Walton, em sua teoria sobre QVT.

Buscando mensurar essa vertente, perguntou-se como o servidor classificaria seu grau de satisfação com o trabalho que desenvolvia na UFC antes de se aposentar. As respostas, em escala Likert – sendo 1 “muito insatisfeito” e 5, “muito satisfeito” –, são apresentadas na Tabela 4:

Tabela 4 – Satisfação pré-aposentadoria

Carreira	1	2	3	4	5
Docente	0	0	1	3	12
TAE	1	2	2	5	4

Fonte: elaborada pelos autores, com dados da pesquisa (2025).

Nota-se significativa propensão, entre os servidores da docência, a um maior grau de satisfação com as atividades que desenvolviam na UFC. A quase totalidade declarou que se sentia muito satisfeita com o trabalho que desenvolvia na instituição. Entre os servidores TAE, a distribuição é mais homogênea, mas prevalecem as respostas 4 e 5, que totalizam nove ocorrências, dentre as 14 participações de TAE. A satisfação com a carreira é um forte motivo para não se aposentar assim que os requisitos são atingidos (Oliveira; Almeida, 2022); contudo, rotinas cansativas podem levar o servidor a se aposentar, mesmo satisfeito.

Acerca do Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA), questionou-se sobre participação e senso de importância: “Antes de se aposentar, você participou de algum programa da UFC destinado à preparação para aposentadoria?”. De acordo com informações verbais obtidas

na Progep, o PPA na UFC está em estado incipiente de adoção, tendo ficado suspenso ou com aplicação parcial durante o período compreendido por esta pesquisa. Assim, 17 pessoas declararam não ter participado do Programa; contudo, oito participantes afirmaram que gostariam de ter participado, três informaram que participaram e que foi útil, e dois disseram apenas que participaram.

O corpo normativo nacional é geralmente complexo, denso, representando desafios para quem é atingido por ele. Para uma compreensão acerca do assunto, perguntou-se aos participantes se eles tinham buscado orientação (na própria UFC, em sindicatos, com consultores ou advogados, dentre outros) antes de se aposentar, e, caso positivo, qual tinha sido a fonte mais confiável. Dezesete servidores responderam positivamente, sendo que 12 procuraram apoio em alguma unidade da própria UFC; dois recorreram a sindicatos; e dois procuraram advogados. Além disso, uma pessoa informou que buscou suporte em uma consultoria, com foco na transição para outra atividade, pois pretendia se manter em atividade após sair do serviço público.

Enfatiza-se que a carreira no serviço público compreende uma trajetória sujeita a mudanças de legislação, além de diversas peculiaridades às quais não estão sujeitos os trabalhadores do RGPS. Embora não sejam objeto deste trabalho, mencionam-se as figuras das regras de transição, dos fatores de conversão de tempo de serviço, dos adicionais ocupacionais, da licença-prêmio, das vantagens e dos afastamentos diversos, os quais influenciam as condições e regras aplicáveis à aposentadoria do indivíduo. Em um cenário tão abrangente, é relevante disponibilizar aos interessados uma equipe especializada para prestação de esclarecimentos e suporte acerca de seus direitos, o que se infere estar acontecendo na UFC.

Quando perguntados acerca das principais motivações para a decisão de se aposentar, podendo marcar até três opções, a resposta com maior ocorrência foi a busca de qualidade de vida (14 ocorrências), seguida do cansaço físico ou mental (11 ocorrências), que também se relaciona com a

qualidade de vida. Assuntos relacionados à saúde – própria ou de familiar – também surgiram como motivos, demonstrados na Tabela 5.

Tabela 5 – Principais motivações para se aposentar

Motivo	Frequência
Busca de qualidade de vida	14
Cansaço físico ou mental	11
Garantir direitos da regra de aposentadoria	9
Outras	8
Passar mais tempo com a família	8
Senti que estava realizado na vida profissional	7
Oportunidades fora do serviço público	5
Questões de saúde	4
Cuidar de pessoa da família	3

Fonte: elaborada pelos autores, com dados da pesquisa (2025).

O Brasil tem passado por diversas reformas previdenciárias e, a cada uma delas, ocorreram mudanças relacionadas aos benefícios – forma de concessão, beneficiários, idade, cálculo, dentre outros. A reforma mais recente foi promovida pela Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, que normatizou alterações em um amplo espectro de quesitos. Menciona-se, como exemplo, a nova redação da Constituição Federal, que aumentou em dois anos a idade de aposentadoria para mulheres, em decorrência dessa reforma (Brasil, 1988, art. 40, § 1º, III). Assim, mesmo com a figura do direito adquirido, que garante ao servidor o benefício vigente no momento em que os requisitos para se aposentar são atingidos, existe algum receio de que novas mudanças prejudiciais podem ocorrer, com impactos negativos. Buscando captar-se percepções nesse sentido, perguntou-se em que medida as mudanças recentes na legislação previdenciária influenciaram a decisão de se aposentar.

Silva, Mandelli e Da Silva (2024) apontam que as políticas públicas geralmente atribuem à família a atribuição de cuidar do idoso. Aqui, con-

tudo, vê-se o caso de pessoas que se aposentaram para cuidar de pessoa da família – três participantes idosos(as) ou prestes a adentrar nesse grupo etário afirmaram que essa foi uma das principais razões para se aposentarem. Com o envelhecimento populacional, essa situação tende a se intensificar, colocando na posição de cuidadoras pessoas que estão na condição de necessitar de cuidados. Essa realidade já exerce forte pressão sobre as políticas públicas, e tudo indica que essa pressão continuará aumentando.

Buscou-se, ainda, captar a compreensão e a percepção dos servidores acerca das mudanças normativas acerca da previdência social. Para 18 deles, as mudanças recentes influenciaram pouco (5 ocorrências) ou nada (13 ocorrências). Contudo, para 12 pessoas, essas mudanças tiveram muito efeito (4 ocorrências), ou efeito moderado (8 ocorrências). Infere-se que o cenário de insegurança jurídica brasileiro é tão profundo que existem receios mesmo quanto a direitos adquiridos, e, em se tratando da legislação previdenciária, com efeitos significativos para toda a vida do indivíduo, esse receio se manifesta de forma acentuada.

Para compreender a realidade dos participantes no pós-aposentadoria, perguntou-se se já houve arrependimento profundo de ter se aposentado; acerca das atividades às quais se tem dedicado; e sobre o nível geral de satisfação com a vida de aposentado. Uma pessoa disse ter se arrependido profundamente de ter se aposentado; que está muito insatisfeita; e se dedica ao trabalho voluntário. Os demais respondentes declararam não ter se arrependido.

Tabela 6 – Ocupações e nível de satisfação após se aposentar

Atividades	1	2	3	4	5
Lazer, curtir a família e os amigos	1	0	1	5	8
Projetos acadêmicos/pesquisas/estudos	0	0	0	1	7
Voluntariado	0	0	0	0	3
Empreendedorismo	0	0	0	0	2
Consultorias ou trabalhos temporários	0	0	0	0	1

Fonte: elaborada pelos autores, com dados da pesquisa (2025).

Verifica-se na Tabela 6 que, independentemente da atividade, as pessoas estão satisfeitas (10 ocorrências) ou muito satisfeitas (21 ocorrências) com a vida na aposentadoria. Apenas uma delas declarou se sentir neutra, e uma, muito insatisfeita – nesses casos, ambas têm se dedicado ao lazer e a curtir a família e os amigos. A pesquisa de Marquete *et al.* (2024) informa que existem algumas estratégias para experienciar positivamente a aposentadoria, como o apoio familiar, aproveitar melhor sua própria companhia, ter o senso de identidade e propósito de viver além das atividades laborais. Evidencia-se a necessidade de se aposentar com um roteiro concreto: sair da atividade e entrar na inatividade demanda a manutenção de muitas outras atividades, as quais darão sentido à vida.

O nível de satisfação, aliado ao fato de que os participantes declararam ter recursos financeiros suficientes para se aposentarem, evidencia um resultado condizente com alguns dos elementos da teoria da QVT de Walton (1973). Um trabalho desempenhado em um ambiente com boas condições potencialmente leva a um maior perfil de satisfação.

A última questão continha um pedido de conselho direcionado a colegas que ainda estão em atividade e pensam em se aposentar. Abriu-se espaço para que o participante respondesse livremente, com vistas a capturar suas impressões – inclusive aquelas relacionadas a fatores que pudessem ter escapado nas questões anteriores, de formato fechado. As respostas foram adaptadas e, tanto quanto possível, categorizadas, de modo a simplificar a análise, e estão apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7 – Conselho para servidores que podem se aposentar

Categoria	Frequência
Se puder se aposentar, aposente-se.	8
Não deu conselho/prefere não aconselhar.	6
Buscar qualidade de vida.	2
Prepare-se em todos os aspectos.	2
Prepare-se para continuar trabalhando e ter uma vida ativa.	2
Ao se aposentar, busque satisfação física e espiritual.	1

Tabela 7 – Conselho para servidores que podem se aposentar (continuação)

Categoria	Frequência
Aposente-se para conhecer novas realidades, mas também se prepare para os altos e baixos da vida.	1
Avalie seu ambiente, de trabalho e sua vida financeira.	1
Considere a perda financeira, que é grande.	1
Decida de forma fundamentada, pois é um caminho sem volta.	1
Estude a legislação e crie um plano de vida para o pós-aposentadoria.	1
Formule um projeto pessoal, acadêmico ou não.	1
Muito planejamento, pois a aposentadoria requer amadurecimento, planejamento financeiro e perspectivas para o futuro. Dedique-se ao trabalho, de modo a sair dele com dignidade.	1
Tenha uma vida ativa, inclusive mantendo os vínculos com a UFC.	1
Trabalhe com toda dedicação, para sair com sensação de dever cumprido.	1

Fonte: elaborada pelos autores, com dados da pesquisa (2025).

Depreende-se da Tabela 7 que o conselho mais frequente, de forma resumida, foi: “aposente-se, se você já tiver esse direito”. Interpreta-se essa primeira recomendação dando-lhe o sentido de que a pessoa que já tem direito ao benefício deve se desvencilhar das dúvidas e passar para a inatividade sem receios. Essa dica não tem forte aderência aos resultados dos estudos apresentados na fundamentação teórica desta pesquisa, os quais evidenciam necessidade ou desejo de se manter em atividade. Vide Carvalho e Dourado (2023), cuja pesquisa, acerca de docentes que continuam trabalhando, o fazem por apreciarem sua profissão e contribuírem para o desenvolvimento da instituição e da sociedade, fazendo questão de, mesmo aposentados, continuarem trabalhando. Corroborar essa posição o trabalho de Guerson, França e Amorim (2018), que concluiu que parece haver uma relação entre a continuidade do trabalho durante a aposentadoria e a satisfação com a vida, em um estudo com 230 aposentados. Ou ainda, a necessidade de se sentirem produtivos e realizados (Dos Santos; De Moraes, 2020).

Numericamente, seguem-se os seis servidores que optaram por não aconselhar, por entenderem que a decisão é personalíssima, da discricionariedade de cada indivíduo. Esse perfil mais discreto pode partir de quem

compreende a complexidade da decisão de se aposentar. É essa a posição de Costa, Nascimento e Moura (2023), que apontam que existem aspectos subjetivos que não são ponderados no momento de parar de trabalhar (mas deveriam), e que a vivência desse processo, que culmina na aposentadoria, pode ser considerada ambígua e até mesmo contraditória, pois, ao mesmo tempo em que traz liberdade e alívio, é também carregada de tristezas, perdas e receios – em suma, prevalece a impossibilidade de analisar o acontecimento apenas por uma ótica.

Entre as demais respostas, prevalece a recomendação de que se planeje bastante antes da transição – em termos financeiros, de novas atividades/ocupações, de relacionamentos. À parte os servidores que aconselham a se aposentar assim que atender aos requisitos, e os que optaram por não aconselhar, os demais, em algum nível, apontam para a importância do planejamento, da decisão fundamentada, da parcimônia. Figueira, Haddad e Gvozd (2016) concluem que, enquanto alguns pré-aposentados veem a aposentadoria como uma fase de suas vidas permeada de incertezas, outros a veem como uma oportunidade de aproveitar a vida; esse momento de reflexão, inclusive, leva alguns servidores a um momento de ressignificação do trabalho, que passa a ter mais sentido. Oliveira *et al.* (2021) informam que o rompimento com o trabalho pode despertar ansiedade, crises de identidade, alternâncias de humor e doenças psicossomáticas.

Muito planejamento, pois a aposentadoria requer amadurecimento, planejamento financeiro, quietude mental e perspectivas para o futuro; dedicação na vida ativa para sair com dignidade (Dados da pesquisa, 2025).

A decisão irrefletida pode levar ao arrependimento: “Procure encontrar um bom motivo para tomar a decisão, é um caminho sem volta” (declaração de um(a) participante desta pesquisa). Embora exista a figura jurídica da reversão, que consiste no retorno do servidor aposentado ao cargo que ocupava em atividade, a percepção é de que a decisão é irrever-

sível. Santos *et al.* (2016), estudando servidores docentes aposentados que voltam à atividade em um novo cargo, concluem que o retorno decorre do desejo de permanecer vivenciando os sentimentos de bem-estar que o trabalho proporciona, e também da capacidade que o trabalho tem de prevenir o adoecimento; a atuação profissional dá senso de identidade, representa oportunidade de crescimento, reconhecimento e noção de utilidade.

Nota-se, ainda, que a vida pós-aposentadoria também contém cobranças, pressões, receios ou mesmo medos:

Se aposente para conhecer outras realidades, mas nunca será livre de ter que continuar prestando esclarecimentos da sua vida, pois sempre receberá ameaças de não receber o salário e isso é LAMENTÁVEL e também você sempre terá que provar que não está errado (Dados da pesquisa, 2025).

Essa fala traz à tona possível alusão ao sentimento de inutilidade de que falam Ribeiro *et al.* (2019). A necessidade de “provar que não está errado” por se aposentar, seja essa necessidade real ou não, é percebida pela pessoa como mais um fator que se soma aos tantos elementos envolvidos pela decisão de encerrar a vida ativa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o perfil dos 277 servidores da UFC que se aposentaram voluntariamente nos anos de 2022 a 2025. Para isso, foi enviado um formulário eletrônico a todos esses servidores, obtendo-se um total de 30 respostas, sendo 14 de técnico-administrativos e 16 de docentes; e 15 homens e 15 mulheres. Descobriu-se, ainda, que esse grupo é formado por servidores com longa experiência: apenas um deles tinha menos de 20 anos de serviço público, enquanto 22 tinham mais de 30 anos. O cruzamento dos principais dados dos participantes com o perfil demográfico da instituição permite concluir que o grupo composto

pelos respondentes representa com razoável fidelidade a média do servidor ativo que está se aproximando da idade de se aposentar.

Quanto ao nível de escolaridade das pessoas que se aposentaram, metade delas tinha doutorado. Isso pode gerar um vácuo de conhecimento, principalmente se considerar a longa experiência decorrente de décadas de atuação no serviço público.

Mais da metade dos participantes declarou ter recursos financeiros suficientes para se aposentar. Ao mesmo tempo, também mais da metade deles declarou estar muito satisfeita antes de se aposentar. Essa confluência de conforto financeiro e sensação de que se precisa de mais qualidade de vida representa a tônica das respostas obtidas: por um lado, avalia-se que os proventos, somados a demais rendas (sendo o caso) serão suficientes para se ter uma vida confortável; por outro, existe a percepção de que a aposentadoria trará mais qualidade de vida, descanso, uma realidade inatingível plenamente enquanto em atividade.

Entre as principais razões para se aposentar, os participantes citaram fatores ligados à qualidade de vida e ao bem-estar. Embora estivessem satisfeitos com a vida ativa e com as condições do trabalho, sentiram que poderiam acessar melhor qualidade de vida na inatividade.

Quanto às ocupações após a aposentadoria, mais de dois terços dos participantes têm se dedicado a lazer, curtir a família e os amigos, ou a projetos acadêmicos/pesquisas/estudos, e mais de dois terços deles declararam estar muito satisfeitos no pós-aposentadoria.

A principal limitação desta pesquisa se relaciona ao contato com os servidores aposentados, que podem não acessar seus *e-mails* com frequência, e, mesmo que o façam, podem adotar postura defensiva diante de tantas notícias acerca de golpes e fraudes na internet. Entretanto, entende-se que as respostas foram satisfatórias para atender ao objetivo do estudo.

Para trabalhos futuros, sugere-se o desenvolvimento de pesquisa quantitativa, abrangendo uma quantidade maior de servidores e um período mais longo, de forma a validar ou refutar os resultados obtidos neste trabalho.

REFERÊNCIAS

APOLINÁRIO, F. **Dicionário de metodologia científica**: um guia para a produção do conhecimento científico. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2011.

BRASIL. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 08 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 99.350**, de 27 de junho de 1990. Cria o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), define sua estrutura básica e o Quadro Distributivo de Cargos e Funções do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores de suas unidades centrais, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 jun. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d99350.htm. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.460**, de 17 de setembro de 1992. Concede antecipação de reajuste de vencimentos e de soldos dos servidores civis e militares do Poder Executivo e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 set. 1992. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8460compilada.htm. Acesso em: 11 mai. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41**, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de junho de 1998, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 25 jul. 2025.

CARVALHO, D. G. dos S.; DOURADO, D. C. P. Permanecer na Universidade: Sentidos Atribuídos ao Trabalho por Docentes Aposentados. **Revista Subjetividades**, [S. l.], v. 22, n. 3, e12525, 2023. DOI: <https://doi.org/10.5020/23590777.rs.v22i3.e12525>.

COOPER, D.; SCHINDLER, P. **Métodos de pesquisa em administração**. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

COSTA, D. V. F.; NASCIMENTO, R. P.; MOURA, R. G. Os sentidos do aposentar-se na visão de sujeitos aposentados. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 26, e-186145, 2023. DOI: [10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.186145](https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.186145).

FIGUEIRA, D. A. M.; HADDAD, M. C. L.; GVOZD, R. Perceptions of pre-retired employees of a public university about retirement. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, Fortaleza, v. 17, n. 4, p. 529-536, 2016. DOI: [10.15253/2175-6783.2016000400013](https://doi.org/10.15253/2175-6783.2016000400013).

FRANÇA, A. C. L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2012.

GIL, A. C. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa**. Rio de Janeiro: Atlas, 2021.

GOES, H. **Manual de Direito Previdenciário**. 18. ed. Rio de Janeiro: Método, 2024.

GUERSON, L. R. S. C.; FRANÇA, L. H. F. P.; AMORIM, S. M. Life satisfaction in retirees who are still working. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 28, e2812, 2018. DOI: [10.1590/1982-4327e2812](https://doi.org/10.1590/1982-4327e2812).

LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021.

LIKERT, R. A Technique for the Measurement of Attitudes. **Archives of Psychology**, v. 22, n. 140, p. 1-55, 1932.

MAIA, R. Q. V. *et al.* (org.). **Relatório de Gestão UFC 2024**. 1. ed. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2025.

MARQUETE, V. F. *et al.* Estratégias para uma vivência positiva da aposentadoria na perspectiva de professores aposentados e de seus familiares. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 1, e84172, 2024. DOI: 10.12957/reuerj.2024.84172.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 4. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2016.

MOREIRA, J. de O.; FREITAS, A. C. P.; VIEIRA, R. F. Algumas considerações sobre velhice bem-sucedida na perspectiva de professores universitários brasileiros. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v. 5, n. 1, p. 21-31, 2014.

OLIVEIRA, I. C. *et al.* Preparação para aposentadoria de docentes universitários: revisão integrativa. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, art. e200286, 2021. DOI: 10.1590/1981-22562021024.200286.

OLIVEIRA, P. K. Q.; ALMEIDA, A. N. Determinantes na decisão de aposentadoria do servidor público. **Revista Administração em Diálogo - RAD**, [S. l.], v. 24, n. 1, p. 25–39, 2022. DOI: 10.23925/2178-0080.2022v24i1.51535.

PAULA, M. V. *et al.* Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino do Estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 139-161, 2022. DOI: 10.5007/1983-4535.2022.e82026.

RIBEIRO, C. V. S. *et al.* “Se você se aposentar e não continuar tendo prazer na vida, você vai se aposentar pra quê?": um estudo sobre o trabalho de docentes aposentados de uma IFES. **Trabalho (En)Cena**, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 323–343, 2019. DOI: 10.20873/2526-1487V4N1P323.

SANTOS, A. C. S. *et al.* Motivations of retired professors to return to work activities at a public university. **Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste**, Fortaleza, v. 17, n. 4, p. 561-568, 2016. DOI: 10.15253/2175-6783.2016000400017.

SANTOS, J. X.; MORAES, B. M. Aposentados que trabalham: fatores relacionados a permanência no mercado de trabalho. **Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional - REVISBRATO**, [S. l.], v. 4, n. 4, p. 587-602, 2020. DOI: 10.47222/2526-3544.rbito25552.

SILVA, R. B.; MANDELLI, J. P.; SILVA, L. A. Envelhecimento populacional, violência e a proteção social da pessoa idosa. **Oikos: Família e Sociedade em Debate**, Viçosa, v. 35, n. 1, p. 1-22, 2024. DOI: 10.31423/oikos.v35i1.15203.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. Sistema Integrado de Patrimônio, Administração e Contratos. **Portarias**. Fortaleza: UFC, [2025]. Disponível em: <https://sippag-web.ufc.br/portarias>. Acesso em: 1º maio 2025.

VIANNA, J. E. A. **Direito Previdenciário**. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022.

VIEIRA, K. M. *et al.* Si el arrepentimiento matara: diferencias de percepción sobre la preparación financiera para la jubilación entre jubilados y no jubilados. **Revista Facultad de Ciencias Económicas**, [S.l.], v. 32, n. 1, p. 139-156, 2024. DOI: 10.18359/rfce.6902.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What Is It? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n.1, p. 11-21, 1973.