



**SERVIDORES EM ABONO PERMANÊNCIA RELATAM
SATISFAÇÃO NA SUA QUALIDADE DE VIDA E MOTIVAÇÃO
NO TRABALHO**

***SERVERS IN ALLOWANCE OF PERMANENCE REPORT SATISFACTION IN
THEIR QUALITY OF LIFE AND MOTIVATION AT WORK***

CARLOS AUGUSTO CUNHA FILHO

Universidade Federal de Santa Maria

Email: cac.filho@hotmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6732-0581>

MIRIAM CABRERA COLVERO DELBONI

Universidade Federal de Santa Maria

Email: miriamdelboni@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5049-4561>

LUIS FELIPE DIAS LOPES

Universidade Federal de Santa Maria

Email: lflopes67@yahoo.com.br

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2338-0226>

PATRICIA CHAGAS

Universidade Federal de Santa Maria

Email: profpatriciachagas@gmail.com

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9808-2187>

RESUMO

Esta pesquisa tem por finalidade avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) e motivações dos servidores em abono permanência para permanecerem na atividade, mesmo aptos à aposentadoria. A pesquisa caracteriza-se como observacional, do tipo transversal, sendo realizado em Instituição Federal de Ensino (IFE) com multicampi. A condição de saúde foi prevalentemente autodeclarada como ótima (54,8%), entretanto mais da metade da amostra apresentava sobrepeso (51,1%). Sobre o estilo de vida apenas 8,9% da amostra são tabagistas, 55,6% relataram consumir álcool pelo menos uma vez/semana. A qualidade de vida no trabalho em sua maioria, são satisfatória (58,5%), exceto para benefícios, que se mostram insatisfeitos (41,4%). O estudo verificou que os servidores mostram-se satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho, com exceção dos benefícios recebidos. A motivação para postergação da aposentadoria é a satisfação pela atividade de trabalho, a possibilidade de ganhos financeiros e sentimento de pertencimento à instituição.

Palavras-Chave: Aposentadoria; Envelhecimento; Qualidade de vida; Satisfação no trabalho.

ABSTRACT

The research is intended to evaluate the quality of life at work (QLW) and motivations of employees in permanent allowance to remain in the activity, even able to retire. The research is characterized as observational, cross-sectional, with descriptive information on the prevalence of the analyzed population, being carried out at a Federal Teaching Institution (IFE) with a multicampi. The health condition was predominantly self-declared as excellent (54.8%), however more than half of the sample was overweight (51.1%). Regarding lifestyle, only 8.9% of the sample are smokers, 55.6% reported consuming alcohol at least once / week. The quality of life at work is mostly satisfactory (58.5%), except for benefits, which are dissatisfied (41.4%). The study found that employees are satisfied with the quality of life at work, with the exception of the benefits received. The motivation for postponing retirement is satisfaction with work activity, the possibility of financial gains and the feeling of belonging to the institution.

Keywords: Retirement; Aging; Quality of life; Work satisfaction.

1 Introdução

No Brasil, a média de idade da aposentadoria de servidores públicos de 2010 a 2016 variou de 61 para 62 anos em relação aos homens, e de 58 para 59 anos em relação às mulheres, mantendo-se, nos últimos anos, uma média de 60 anos de idade para as aposentadorias, conforme dados disponíveis do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE (BRASIL, 2020).

Nosso país vive uma situação interessante: a população idosa já ultrapassou os 30 milhões em 2017, sendo que o segmento que mais cresce é o de 80 anos ou mais, tendência essa mundial, situação desafiadora para a gerontologia. Contudo, muitos longevos de 80, 90 e até 100 anos continuam no desempenho de importante papel social como empresários, políticos, pensadores, filósofos ou como pessoas anônimas ativas e resilientes. Quanto aos de 60 anos em diante, mais de 70% das pessoas continuam autônomas – embora possam ter algumas fragilidades e doenças facilmente controláveis. Acima da metade desses idosos (60 anos em diante) mantém família ou contribui para sua manutenção. E muitos continuam trabalhando. Estudos de Lima-Costa et al. (2013) identificam que, nos últimos 30 anos, a qualidade de vida dos idosos brasileiros não só melhorou como a longevidade saudável aumentou.

O abono permanência é um mecanismo de estímulo para que os servidores públicos se mantenham em atividade após estarem aptos à aposentadoria voluntária, consistindo em uma indenização pecuniária equivalente ao valor da contribuição previdenciária descontada da remuneração do servidor (BRASIL, 2003).

O governo brasileiro, atento à mudança do perfil demográfico, aprovou, em 2019, a reforma da Previdência Social. Nessa legislação, para os trabalhadores da iniciativa privada, a aposentadoria se dá com a remuneração equivalente à contribuição dos anos trabalhados. Em se tratando de servidor público federal, esse benefício geralmente tem valor inferior à remuneração recebida durante seus anos de trabalho, devido a benefícios pagos somente quando estão na ativa, podendo impactar na decisão de se aposentar ou não (BRASIL, 2019).

Este estudo buscou identificar a qualidade de vida no trabalho e as motivações pelas quais os servidores públicos em abono permanência de uma instituição federal de ensino continuam em atividade.

2 Método

Estudo de caráter observacional, do tipo transversal, fornecendo informações descritivas de prevalência da população analisada, composta por servidores com o incentivo de abono permanência (EC nº. 41/2003), de ambas as categorias (docentes e técnico-administrativos em educação – TAE).

A amostra do estudo foi retirada de um total de 639 servidores, no qual foi enviado para todos o instrumento de pesquisa, a partir do sistema interno da IFE. Excluíram-se dessa população os servidores que estiveram em afastamento decorrente de licenças ou concessões, os que não possuíam seu endereço de e-mail atualizado ou ainda os que manifestaram o desejo de não participar do estudo e não assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A devolutiva dos questionários foram realizadas por 135 servidores: 47 docentes e 88 técnicos-administrativos em educação, no período em que esteve disponível no sistema de questionários da IFE, ou seja, de outubro de 2019 a final de dezembro de 2019.

Utilizou-se questionário estruturado formatado em plataforma *on-line*. Coube ao participante o preenchimento do instrumento, composto de questões correspondentes a dados sociodemográficos, à prevalência de doenças, ao estilo e qualidade de vida e às relações interpessoais no trabalho. As variáveis sociodemográficas coletadas foram: sexo, idade, estado civil, composição familiar, habitação, escolaridade e ocupação.

Quanto às doenças possíveis de acometimento, os servidores foram questionados sobre hipertensão, diabetes *mellitus*, dislipidemia, infarto agudo do miocárdio, angina, AVC, asma, bronquite, enfisema, artrite, reumatismo, depressão, úlcera, constipação, osteoporose, trombose, insuficiência cardíaca e câncer. Para investigar o estilo de vida, os participantes foram questionados sobre o consumo de álcool, a prática de atividade física, o consumo de medicamentos e os cuidados com a saúde.

A qualidade de vida no trabalho foi mensurada com a utilização do modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton (1973), adaptado pelos autores para essa pesquisa. O instrumento contou com domínios que satisfazem um complexo de necessidades humanas intrínsecas e extrínsecas, considerando aspectos cognitivos e afetivos, fatores individuais, apoio dos pares e superiores, variáveis constantes do grupo social e fatores integrantes da estrutura organizacional.

Referente ao ambiente de trabalho e às relações interpessoais, constaram questões sobre envelhecimento e terceira idade, autoestima, hábitos de vida, autocuidado, ações de promoção da saúde e sentimentos pessoais, também trata-se de instrumento adaptado, a partir da pesquisa de Freitas e Souza (2009) aplicado em universidades públicas como instrumento de auto-avaliação institucional.

No instrumento constam também algumas questões abertas e com possibilidade de resposta de até três alternativas. Quanto às questões abertas, optou-se por aplicá-las dessa forma, buscando maior riqueza de respostas, as quais foram agrupadas por termos comuns e computadas pelo número de ocorrências.

Os dados foram planilhados no Excel e o relatório dos dados foram realizados no SAS (*Statistical Analysis System*) versão 9.0, tiveram as variáveis quantitativas descritas pela média, e o desvio padrão e as variáveis categóricas, por frequências e percentuais.

A presente pesquisa atendeu a Resolução nº. 466, de 12 de dezembro de 2012, com coleta de dados somente iniciada após a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da IFE, sob CAAE 19946619.9.0000.5346, conforme Parecer Consubstanciado nº. 3.570.224, de 12 de setembro de 2019.

A coleta de dados foi viabilizada com apoio do órgão de pós-graduação e pesquisa para a liberação, junto ao setor de processamento de dados da IFE, dos e-mails dos servidores-alvo da pesquisa para o envio por meio eletrônico, constando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e a Autorização Institucional.

3 Resultados

Os pesquisados tinham idade média de 59 anos ($\pm 4,42$ desvios padrões (dp)) e tempo médio de serviço 36 anos ($\pm 5,53$ dp), predominância do sexo feminino (58,5%), casados (62,2%), com dois filhos (36,3%), coabitando o casal e filho (45,9%). Para escolaridade, verificou-se predominância de doutores (31,1%) e com a jornada de trabalho de 40 horas semanais (48,1%).

A maior parte da amostra autodeclararam sua condição de saúde como ótima (54,8%), entretanto foram verificados que a maior parte da amostra apresentava sobrepeso (51,1%) e os participantes também referiram diagnósticos de dislipidemia (40,0%), hipertensão arterial (34,8%) e depressão (24,4%), com uso significativo de medicamentos (68,1%). Em relação ao estilo de vida, apenas 8,8% informaram ser tabagistas, 55,5% relataram consumir álcool pelo menos uma

vez/semana, 30,3% adotam caminhadas eventuais e 54% submetem-se a avaliações médicas anualmente (Tabela 1).

Tabela 1 – Estilo de vida de servidores em abono permanência

Indicadores / Estilo de vida	n (%)
Tabagismo	
Não	123 (91,1)
Sim	12 (8,9)
Consumo de bebida alcoólica	
Não	60 (44,4)
Sim	
1 vez/semana	40 (29,6)
2 vezes/semana	20 (14,8)
≥ 3 vezes/semana	15 (11,1)
Atividade física	
Sedentário	17 (12,5)
1-2 vezes/semana	40 (29,6)
≥ 3 vezes/semana	37 (27,4)
Caminhadas eventuais	41 (30,3)
Exames periódicos de saúde	
Realiza somente os oferecidos pela instituição	41 (30,3)
Faz anualmente por conta própria	73 (54,0)
Eventualmente	14 (10,3)
Não tem o hábito	7 (5,1)

Fonte: Resultados da pesquisa.

Verificou-se que a qualidade de vida no trabalho, em sua maioria são de satisfação (58,5%), exceto para benefícios, que se mostram insatisfeitos (41,4%). Os participantes do estudo relataram que pretendem aproveitar a aposentadoria e terceira idade viajando (74,8%), convivendo com a família (71,8%), mantendo o bom humor (51,1%). Para a autoestima, valorizam-se muito (51,1%). Julgam que estar plenamente saudável é o mais importante (39,2%) (Tabela 2).

Tabela 2 – Preparação para a aposentadoria e a terceira idade de servidores em abono permanência

Indicadores	n (%)
Como deseja aproveitar a vida*	
Viajando	101 (74,8)
Convivendo com a família	97 (71,8)
Mantendo o bom humor	69 (51,1)
Lendo um bom livro	46 (34,0)
Participando de grupos	46 (34,0)
Fazendo novos amigos	39 (28,8)
Ouvindo música	26 (19,2)
Conversando	23 (17,0)
Dançando	21 (15,5)

Autoestima (quanto se valoriza)	
Bastante	47 (34,8)
Muito	69 (51,1)
Pouco	19 (14,0)
Sente-se mais feliz quando está:*	
Interagindo com colegas durante o trabalho	22 (16,3)
Convivendo com a família	76 (56,3)
Convivendo com os amigos	28 (20,7)
Descansando, sozinho em casa	9 (6,6)
Julga mais importante:	
Estar fisicamente bem na terceira idade	12 (08,8)
Fazer o que lhe dá prazer para se sentir melhor	27 (20,0)
Sentir-se satisfeito e realizado quanto à vida	43 (31,8)
Estar plenamente saudável	53 (39,2)

* questão com múltiplas respostas
 Fonte: Resultados da pesquisa.

Os servidores em abono permanência preocupam-se muito com a saúde pessoal (43,7%), realizando consultas e exames uma vez ao ano (53,3%). A maioria não participa de projetos ou grupos da terceira idade (87,4%). As ações de promoção à saúde ofertadas pela IFE são de conhecimento de metade da amostra (50,3%), com participação eventual (35,2%), e sugerem como temas preferenciais saúde (25,1%), voluntariado (24,4%) e psicologia (21,4%). Para a amostra, envelhecimento com qualidade de vida é ter saúde (72,5%), independência física e econômica (57,7%) e motivação para a vida (57,0%) (Tabela 3).

Tabela 3 – Participação de servidores em abono permanência de uma instituição federal de ensino em ações de promoção da saúde ofertadas por esta

Indicadores	n (%)
Conhecimento das ações oferecidas pela IFE	
Sim	68 (50,3)
Não	67 (49,6)
Participação nas ações disponíveis	
Eventualmente	24 (35,2)
Não participo devido às opções de horários	15 (22,0)
Não participo devido a motivos diversos	11 (16,1)
Não participo por falta de tempo	9 (13,2)
Maioria das programações	6 (8,8)
Uma vez por semana	3 (4,4)
Motivação para participação nas ações disponíveis*	
Cuidado com a saúde	38 (28,1)
Melhoria do bem-estar	37 (27,4)
Realizar atividades físicas e de lazer	27 (20,0)
Obter novas habilidades	17 (12,5)
Aprender coisas novas	17 (12,5)
Ampliar o círculo de amizades	12 (8,8)

Significado da participação nas ações disponíveis*	
Refletir sobre saúde e bem-estar	38 (28,1)
Usufruir dos benefícios oferecidos	33 (24,4)
Realizar atividades físicas ou de lazer	32 (23,7)
Momento de descontração	26 (19,2)
Compartilhar experiências	20 (14,8)
Conhecer novos colegas	17 (12,5)
Contribuição das ações disponíveis*	
Bem-estar físico e mental	58 (42,9)
Oportunidade de participação em atividades de lazer	29 (21,4)
Melhor disposição para o trabalho	28 (20,7)
Aumento da capacidade física	23 (17,0)
Ampliação do círculo de amizades	22 (16,2)
Ocupação do tempo ocioso	4 (2,9)
Sugestões de áreas para ações/atividades/projetos*	
Saúde	34 (25,1)
Voluntariado	33 (24,4)
Psicologia	29 (21,4)
Educação	20 (14,8)
Finanças individuais	19 (14,0)
Atividades manuais	17 (12,5)
Social	17 (12,5)
Significado de envelhecimento com a qualidade de vida*	
Saúde	98 (72,5)
Independência física e econômica	78 (57,7)
Motivado para a vida	77 (57,0)
Passear e viajar	45 (33,3)
Projetos pessoais	31 (22,9)
Útil à sociedade	28 (20,7)
Amigos para compartilhar experiências	22 (16,2)
Bom convívio social	20 (14,8)
Atividade física regularmente	18 (13,3)
Viver confortavelmente	15 (11,1)

* questões com múltiplas escolhas

Fonte: Resultados da pesquisa.

As motivações para a permanência em atividade pelos servidores deste estudo foram a satisfação pelo trabalho e pela atividade desenvolvida (38,5%), seguido da possibilidade de ganhos financeiros (28,1%) e do sentimento de pertencimento à instituição (9,6%). (Tabela 4).

Tabela 4 – Motivações para a permanência em atividade de servidores em abono permanência de uma instituição federal de ensino (2019)

Razões para manter-se no cargo Público	n (%)
Gosto pelo trabalho/pela atividade	52 (38,5)
Ganhos financeiros	38 (28,1)
Pertencimento à instituição	13 (9,6)
Satisfação profissional	12 (8,8)
Coleguismo	11 (8,1)
Manter-se ativo	10 (7,4)
Compromissos didáticos	8 (5,9)

Progressão funcional	7 (5,1)
Aperfeiçoamento/capacitação profissional	7 (5,1)
Complementando de tempo de serviço	7 (5,1)
Motivação para o ensino	7 (5,1)
Ambiente de trabalho	5 (3,7)
Ótima/boa saúde	5 (3,7)
Cargo de direção ou função gratificada	5 (3,7)
Falta de planejamento pós-aposentadoria	4 (2,9)
Pesquisa	4 (2,9)
Outras motivações	12 (14,7)

4 Discussão

Essa pesquisa buscou identificar a qualidade de vida no trabalho e as motivações pelas quais os servidores públicos em abono permanência de uma instituição federal de ensino continuam em atividade. Verificou-se que os servidores consideram, com exceção dos benefícios recebidos, a sua qualidade de vida no trabalho satisfatória. Além disso, a principal motivação para a postergação da aposentadoria é o gosto pela atividade de trabalho desenvolvida.

Segundo informações disponíveis no Painel Estatístico de Pessoal, publicação *on-line* do Ministério da Economia, Planejamento, Desenvolvimento e Gestão junto ao Portal do Servidor do Governo Federal, em relação a aposentadorias, os servidores públicos das autarquias federais vinculados ao Ministério da Educação aposentam-se voluntariamente (aposentadoria integral) com idade média de 61 anos (mulheres com 60 e homens com 62) (BRASIL, 2020).

Para nosso grupo pesquisado (idade média de 59 anos), que se aproxima da média nacional, pode-se supor que, provavelmente entre os próximos dois anos, os participantes optarão por encaminhar as aposentadorias, considerando que o direito a estes ficou assegurado na atual reforma da Previdência (BRASIL, 2019).

Quanto a predominância do gênero feminino, resultados de estudo de Lima (2017), baseado em banco de dados nacionais, o aspecto do gênero tende a se destacar, pois a quantidade de mulheres em abono permanência é superior à de homens, justificando a longevidade do sexo feminino (seis anos a mais do que os homens). Na IFE estudada, dos 4.724 servidores ativos, 2.446 são mulheres (51,78%) e 2.278 são homens (48,22%), demonstrando aqui também a crescente participação das mulheres no mundo do trabalho (UFSM, 2020).

A escolaridade prevalente de doutorado encontrada neste estudo pode estar relacionada, por um lado, ao fato de esta titulação ser muitas vezes exigida para o ingresso na carreira docente. Por outro lado, destaca-se a jornada de trabalho em

40 horas semanais possivelmente por ser predominantemente cumprida pelos servidores técnico administrativos em educação, categoria que está em maior número na IFE e também em nossa amostra (65,1%).

Em nosso estudo a maior parte da amostra considera sua saúde ótima, embora muitos relatem ter dislipidemia e hipertensão. Os resultados obtidos estão em consonância com outro estudo realizado com homens e mulheres adultos brasileiros, aonde os achados de Souza (2019) também apontam uma avaliação positiva da saúde, embora a hipertensão arterial sistêmica também apareça com lugar de destaque em servidores idosos.

Considerando as três patologias de maior prevalência na amostra estudada, pode-se destacar a importância das ações de promoção da saúde disponibilizadas pela IFE, as quais compreendem: serviços de assistência odontológica, psicológica e social; projetos com enfoque em exercícios físicos, socialização e integração; extensão universitária; e atividades voltadas para qualidade de vida para os servidores (ações que cuidam do corpo e da mente). Todas essas ações constituem oportunidade para a prática de exercícios regulares, bem como a possibilidade de mudança de estilo de vida, medidas que podem prevenir ou minimizar riscos à saúde. Neste sentido, é importante que os servidores sejam estimulados quanto à participação.

Talvez o alto índice de uso de medicamentos, como a utilização de analgésico ou relaxante muscular (69,6%), anti-inflamatório (52,5%) e antibiótico (32,5%) que a amostra referiu estar fazendo uso nos últimos 6 meses antes da pesquisa, possam estar relacionado ao aumento da prevalência de doenças crônicas que surgem com a idade, que demandam um consumo maior de medicamentos.

O número de tabagistas é significativamente baixo. Em pesquisa realizada por Silva et al. (2019), cuja amostra de estudo foi constituída por 229 idosos residentes em Manhuaçu (MG), observou que apenas 8,7% declaram ser tabagistas, achado este que corrobora com nossos resultados.

Para o consumo de bebida alcoólica, mais da metade da amostra referiu consumir álcool pelo menos uma vez na semana. Chiva-Blach e Badimon (2020), em estudo de revisão em que discutiram o conhecimento atual relacionado à ingestão de álcool e às doenças cardiovasculares (DCV), concluíram que a relação entre consumo de álcool e DCV aparece, tanto sendo protetora em quantidades baixas e moderadas, quanto prejudicial em altas doses, mesmo quando consumida

ocasionalmente. Nossos resultados mostram uma proximidade entre os que consomem bebida alcoólica (55,5%) e os que não fazem uso (44,4%), desta forma, seriam importantes ações de promoção da saúde para enfatizar a quantidade máxima a ser consumida em busca da adoção de hábitos saudáveis.

Caminhadas eventuais foram a atividade física mais relatada. Pesquisa com adultos de idade entre 55 e 80 anos e que caminharam por 40 minutos três vezes por semana durante um ano aumentaram o volume do seu hipocampo, a região do cérebro ligada à memória e ao raciocínio espacial (RAICHLEN; ALEXANDER, 2020). Desta forma, a prática de atividade física, mesmo sendo em caminhadas eventuais, é fundamentalmente importante para a qualidade de vida dos nossos pesquisados, pois acarreta benefícios à saúde. A sensibilização para que ocorra cada vez mais a adoção desse hábito saudável deve ser sempre estimulada.

Exames periódicos de saúde são realizados anualmente por mais da metade da amostra, por conta própria. Entretanto, dentre os pesquisados, somente 30,3% afirmou realizar exames oferecidos pela IFE, embora existindo a possibilidade de usufruírem desse benefício anualmente e sem custo algum. A opção pela realização dos exames por conta própria pode ser devido à preferência pessoal em fazê-los com seus próprios médicos privados ou conveniados.

Para os indicadores de qualidade de vida, a remuneração pessoal e comparação de remuneração com outras categorias estaduais ou municipais, a amostra considera-se satisfeita, mas, para benefícios (alimentação, pré-escolar, transporte, saúde, etc.), a maioria declara-se insatisfeito.

A situação satisfatória em relação à remuneração pode estar associada ao fato de que a atividade no setor público proporciona segurança e estabilidade aos servidores que dispõem de planos de carreira, com remunerações e progressões definidas. Quando ingressam na carreira, os profissionais já estão cientes dessa remuneração. Em contrapartida, talvez a insatisfação dos benefícios esteja relacionada à falta de isonomia entre os poderes, pois ao executivo são pagos os menores valores (BRASIL, 2016).

Quanto às condições de trabalho, para os indicadores como jornada de trabalho semanal, carga de trabalho, tecnologia, salubridade do local, equipamentos de segurança individual e coletivos e cansaço que o trabalho causa, a média para esses itens foi de 59,1% de satisfação. Para Marson et al. (2016), o foco da qualidade de vida no trabalho concentra-se no potencial humano e nos aspectos

físicos, ambientais e psicológicos, buscando-se, assim, organizações mais humanizadas, o que se mostra aliado ao aumento da saúde mental e física.

Referente às capacidades no trabalho, correspondente à autonomia que possuem, à importância da tarefa realizada, à polivalência, à avaliação de seu desempenho e à responsabilidade conferida, a média desses indicadores foi de 64,3% de respondentes satisfeitos. Quanto a esses indicativos, na esfera pública, os cargos estão descritos com suas respectivas atribuições. O servidor tem total autonomia para realizar suas tarefas dentro das rotinas previamente planejadas, permitindo, desta forma, demonstrar suas habilidades.

Quanto às oportunidades, os participantes também se encontram satisfeitos em relação ao crescimento profissional e aos treinamentos realizados, bem como ao incentivo para estudar – a média foi de 54,0%. O investimento no capital humano é fundamental para que a organização continue funcionando e alcançando seus objetivos da melhor maneira possível (SILVA, 2016). No serviço público federal, tanto na carreira docente, quanto na carreira dos servidores técnico-administrativos, o plano de cargos e salários é composto de vencimento básico e retribuição por titulação. Talvez esta seja a motivação de muitos servidores da nossa amostra.

Para o quesito integração social, quanto à discriminação, ao relacionamento com colegas e chefes, ao comprometimento da equipe e colegas e à valorização de ideias e iniciativas, a manifestação se repete como satisfeitos, sendo a média desses indicadores de 56,8%. Se há maior integração entre as pessoas, mais dispostas elas estarão para oferecer sua contribuição para o todo (SOUZA, 2016). Os resultados desta pesquisa demonstram que os servidores da amostra se sentem bem integrados ao ambiente laboral, podendo-se identificar que é possível a percepção em relação à integração ser positiva, revelando, desta forma, que as interações (coletivas) e a aceitação (individual) encontram-se em níveis satisfatórios.

Relativo ao constitucionalismo, os participantes manifestaram-se satisfeitos quanto ao respeito aos direitos, à liberdade de expressão, às normas e regras e ao respeito à individualidade, com uma média de 62,7% para esses itens. Pode-se indicar, assim, que a IFE estudada, órgão da esfera pública, prima pela democracia e pelo direito à liberdade de expressão. Os servidores dispõem de canais próprios, como entidades de classe, colegiados e conselhos superiores, e também de ouvidoria, podendo, assim, emitir suas opiniões na IFE. Além disso, o próprio controle pelos órgãos da sociedade, bem como as diversas mudanças recentes referentes ao

regramento das relações de trabalho entre o Governo Federal e os servidores embasam essas questões (PARCIANELLO, 2015).

Em relação ao espaço do trabalho na vida, novamente a amostra mostra-se satisfeita quanto a indicadores como a influência sobre a vida/rotina familiar, a influência sobre a possibilidade de lazer e os horários de trabalho e descanso – 62,1% dos participantes responderam positivamente a este aspecto. A maioria dos indivíduos também se manifestaram positivamente quanto à relevância social de seu trabalho, afirmando orgulho, à imagem da instituição, à integração comunitária da instituição, aos serviços prestados e sua qualidade e à política de gestão de pessoas da instituição, perfazendo uma média de 56,8% entre estes itens.

É importante destacar que funcionários valorizados e respeitados se sentem mais envolvidos e comprometidos com a organização, por isso, é de fundamental importância a valorização do servidor por parte do gestor, demonstrando que ele contribui para o crescimento e o sucesso da instituição (SOUZA, 2016). Frente a esses indicadores, percebe-se o sentimento dos servidores quanto a pertencer e colaborar com uma instituição pública reconhecida no que faz nacional e internacionalmente, bem como a importância evidenciada de sua imagem e seu relacionamento com a comunidade que a cerca e com que mantém relações de troca (PARCIANELLO, 2015).

Grande parte da amostra relatou quais são as intenções para aproveitar a aposentadoria e a terceira idade, destacando-se o desejo de viajar, conviver mais com a família e manter o bom humor. Além disso, valorizou-se muito a autoestima. Os participantes apontaram o convívio com a família como o momento em que se sentem mais felizes. Para a fase pós-aposentadoria, eles julgam que o mais importante é estar plenamente saudável. Segundo Damman et al. (2015), é na aposentadoria que o indivíduo se depara com incertezas e mudanças sociais, emocionais e financeiras em função das dificuldades de se desligar social e psicologicamente do trabalho para iniciar a reconstrução de um novo estilo de vida no pós-carreira.

Destaca-se a importância de um programa de preparação para aposentadoria (PPA) que seja desenvolvido no formato de oficinas, cursos, seminários, acompanhamento psicológico e encontros de confraternização. Desta forma, a IFE poderá acolher seus servidores, proporcionando cada vez mais uma melhor qualidade de vida no trabalho, pois, com o advento da reforma previdenciária, estes

permanecerão por um período mais prolongado em plena atividade, considerando que as expectativas de aposentadoria foram postergadas para um futuro mais distante.

No que se refere à atenção à saúde dos participantes, a maior parte declarou muita preocupação com a saúde pessoal, realizando consultas e exames preventivos uma vez ao ano, assim como manifestaram não participar de atividades, projetos ou grupos voltados a terceira idade. Em estudo de corte retrospectivo, Godinho e Ferreira (2017) avaliaram uma população de técnico-administrativos em educação de uma IFE já aposentados em período de quatro anos, com idade de 50 a 74 anos, e identificaram que a saúde foi retratada como importante preditor para a manutenção da vida ativa no trabalho, enquanto a redução da capacidade para trabalhar foi o motivo predominante para os servidores se aposentarem precocemente. A preocupação da amostra estudada com a saúde pessoal é relevante, pois participam de avaliações médicas periodicamente. Desta forma, independentemente da opção de acesso escolhida (institucional ou particular), fica demonstrado que existe conscientização dos servidores para os cuidados com a manutenção da saúde.

Ações de promoção da saúde ofertadas pela IFE são de conhecimento de 50,3% da amostra, sendo a participação eventual. Os que participam relataram que são motivados devido ao cuidado com a saúde, ao bem-estar proporcionado pelas atividades físicas e de lazer, bem como a melhora da disposição para o trabalho. Indicam áreas para a realização de ações, atividades ou projetos, priorizando temas como saúde, voluntariado e psicologia. Quanto ao significado de envelhecimento com qualidade de vida, indicam que é ter saúde, independência física e econômica e motivação para a vida. A não participação nas ações de promoção da saúde deve-se principalmente às opções de horários ofertados (2,2%), assim como o envolvimento nas atividades profissionais (2,2%) e a falta de tempo e de interesse (1,4%).

Hernandes et al. (2017), em estudo realizado sobre o perfil socioeconômico e epidemiológico dos trabalhadores do Ministério da Saúde, dando ênfase para a interferência de fatores do ambiente de trabalho sobre a condição de saúde, identificou que a demanda por atividades de promoção da saúde é maior para atividades físicas e ações relacionadas à nutrição. Em nosso estudo, verificou-se que apenas 35,2% da amostra participam das ações que a IFE disponibiliza, com

programas e benefícios de atenção à saúde e ao bem-estar físico, social e mental. A segurança no trabalho e a saúde ocupacional foram identificadas em ações como avaliações de riscos nos ambientes laborais, caracterização de atividades insalubres ou perigosas e treinamentos relativos à segurança do trabalho. Observaram-se também a oferta de assistência odontológica, psicológica e social e de projetos com enfoques em exercícios físicos, socialização, integração, extensão universitária e qualidade de vida. Pode-se depreender que os servidores dispõem de várias opções, embora ainda pouco usufruídas, principalmente pelos docentes. Estudos mais aprofundados precisam ser realizados para que se identifiquem quais as possíveis razões para a não adesão dos servidores nessas atividades.

Verificou-se que as principais motivações para a permanência em atividade pelos servidores em abono permanência foram o gosto pelo trabalho na atividade desenvolvida, seguido da possibilidade de ganhos financeiros e do sentimento de pertencimento à instituição. Estudo semelhante investigou os fatores que levam os servidores públicos idosos da administração pública federal a postergar a aposentadoria, tendo concluído com seus achados que a intenção de permanecer trabalhando e adiando a aposentadoria é um processo dinâmico, que envolve uma variedade de fatores pessoais e organizacionais, dependendo do contexto de vida de cada trabalhador (SOUSA, 2019). Com os resultados obtidos em nosso estudo, denota-se a importância do trabalho na vida dos respondentes como fonte de prazer e renda, bem como o sentimento de pertencimento e importância da IFE para os próprios servidores.

5 Conclusão

O presente estudo buscou identificar a qualidade de vida no trabalho e as motivações pelas quais os servidores públicos em abono permanência de uma instituição federal de ensino continuam em atividade. Sabe-se que o abono permanência é um benefício concedido a servidores públicos que já tem direito à aposentadoria, e sua permanência se torna uma opção de acordo com a remuneração e as regras estabelecidas pela instituição, são elas: estabilidade financeira, vínculo institucional, realização pessoal e profissional, adiamento da aposentaria e conclusão de atividades ou projetos importantes.

Nesta pesquisa destacou-se que mesmo o servidor estando aptos a se aposentar, isso só acontecerá se eles estiverem plenamente saudáveis e realizados

com à vida. Envelhecer significa saúde, independência física e econômica e que leva a motivação pela vida. Já as razões que levam os servidores a continuar no cargo são: o gosto pelo trabalho, ganhos financeiros, sentir-se com pertencimento à instituição, satisfação profissional e manter-se ativo.

O contentamento em relação à qualidade de vida no trabalho ficou bastante evidenciada nas manifestações de satisfação para os diversos indicadores e o contraditório encontrado está relacionado quanto à remuneração dos benefícios recebidos. Em relação à motivação principal para a postergação da aposentadoria identificou-se que é o gosto pelo trabalho na atividade desenvolvida que os fazem permanecer em atividade, ficando as questões financeiras e o sentimento de pertencimento à instituição como opções secundárias.

Por fim, o abono permanência oferece aos servidores mais flexibilização e liberdade para a tomada de decisão de quando devem parar de trabalhar, a escolha de continuar trabalhando mantém a boa saúde física e mental e portanto a qualidade de vida no trabalho.

Como fatores limitantes da pesquisa, destaca-se a falta de interesse da maioria dos servidores em colaborar com o estudo, bem como alguns endereços eletrônicos estavam desatualizados no cadastro de pessoal da IFE, o que provocou o retorno de alguns questionários.

Sugere-se que novas pesquisas relacionadas à temática “abono permanência e aposentadoria” sejam realizadas, em especial para avaliar sobre as repercussões da qualidade de vida no trabalho das instituições federais de ensino pós-reforma da previdência social. Por fim, deseja-se que esta pesquisa tenha contribuído para compreender as motivações e os anseios dos servidores em abono permanência e, assim, colaborar para o aprimoramento de políticas de gestão de pessoas institucional.

Referências

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 dezembro de 1998, e dá outras providências. 2003. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm>. Acesso em: 8 jun. 2020.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria nº. 8, de 13 de janeiro de 2016**. Os procedimentos adotados pelos órgãos e entidades do Sistema de

Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, relativos à participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários de que trata a Portaria Normativa SRH nº. 5, de 11 de outubro de 2010, deverão observar, a partir de 1º de janeiro de 2016, os valores per capita constantes do Anexo desta Portaria. 2016. Disponível em: <<https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/12279>>. Acesso em 19 jun. 2020.

BRASIL. **Emenda constitucional nº. 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. 2019a. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/emenda-constitucional-n-103-227649622>>. Acesso em: 8 jun. 2020.

BRASIL. **Painel estatístico de pessoal**: visão geral. Brasília, 2020. Disponível em: <<http://painel.pep.planejamento.gov.br/QvAJAZfc/opendoc.htm?document=painelpep.qvw&lang=en-US&host=Local&anonymous=true>>. Acesso em: 1 fev. 2020.

CHIVA-BLACH, G.; CHAGAS, P.; BADIMON, L. Benefits and risks of moderate alcohol consumption on cardiovascular disease: current findings and controversies. **Nutrients**, v. 12, n. 1, p. 108, jan. 2020. Disponível em: <<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7020057/>>. Acesso em: 9 jun. 2020.

DAMMAN, M.; HENKENS, K.; KALMIJN, M. Missing work after retirement: the role of life histories in the retirement adjustment process. **The Gerontologist**, v. 55, n. 5, p. 802-813, 2015. Disponível em: <<https://academic.oup.com/gerontologist/article/55/5/802/2605160>>. Acesso em: 19 mar. 2020.

FREIAS, A. L. P.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em universidades públicas. **Revista Eletônica Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 5, p. 136-154, 2009.

GODINHO, M. R.; FERREIRA, A. P. Aposentadoria no contexto de reforma previdenciária: análise descritiva em uma instituição de ensino superior. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 115, p. 1007-1019, out./dez. 2017.

HERNANDES, E. S. C.; BOSCO, Z. F.; RIBEIRO, M. B. Perfil socioeconômico e epidemiológico dos trabalhadores do Ministério da Saúde do Brasil. **Comunicação em Ciências da Saúde (CCS)**, v. 28, n. 3/4, 2017. Disponível em: <<http://www.esccs.edu.br/revistaccs/index.php/comunicacaoemcienciasdasaude/article/view/272>>. Acesso em: 11 mai. 2020.

LIMA-COSTA, M. F.; MAMBRINI, J. V. M.; PEIXOTO, S. W. V.; MACINKO, J. Socioeconomic inequalities in activities of daily living limitations and in the provision of informal and formal care for non-institutionalized older Brazilians: National Health Survey, 2013. **Int J Equity Health**, v. 15, n. 1, p. 137-145, 2016.

LIMA, T. A. P. **Aposentar-se ou continuar em abono permanência: fatores condicionantes das decisões dos servidores das universidades federais**. 2017. 170 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

MARSON, L.; SILVA, M. E. S.; MELLO, R.F.; PASSOS, L.A qualidade de vida contribuindo para a motivação do trabalhador: um estudo com funcionários de empresas de geração de energia elétrica do Rio de Janeiro. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12., 2016, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro/RJ: FIRJAN-RJ, 2016. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_191.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2020.

PARCIANELLO, J. A. **Qualidade de Vida no Trabalho:** subsídios para um plano de melhoria em função da percepção dos servidores ativos da UFSM. 2015. 127 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2015.

RAICHLEN, D. A.; ALEXANDER, G. E. Exercícios aeróbicos aumentam o hipocampo, melhorando a memória dos adultos mais velhos. **Scientific American Brasil**, n. 205, mar. 2020. Disponível em: <<http://sciam.uol.com.br/exercicios-aerobicos-aumentam-o-hipocampo-melhorando-a-memoria-dos-adultos-mais-velhos/>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

SILVA, C. A. L. N. **Uma análise dos gastos hospitalares sob o ponto de vista da saúde suplementar.** 2016. 94 f. Dissertação (Mestrado Profissional de Economia e Gestão Pública)–Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/25310/1/2016_CarlosAndr%C3%A9LynchNunodaSilva.pdf>. Acesso em: 14 mai. 2020.

SILVA, M. S. A.; SILVA, G. H. M.; SCHUENGUE, M. O. L. **Etilismo e tabagismo na terceira idade: uma análise do cenário atual.** 2019. Disponível em: <<http://www.pensaracademico.facig.edu.br/index.php/semiariocientifico/article/viewFile/1475/1199>>. Acesso em 05 mai. 2020.

SOUSA, J. L. **Marcadores da desigualdade na autoavaliação de saúde de adultos no Brasil, segundo o sexo.** 2019. 136 f. Tese (Doutorado em Ciências)–Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6141/tde-15032019-145744/publico/JailsonLopesdeSousa_DR_ORIGINAL.pdf>. Acesso em: 1 mai. 2020.

SOUZA, H. P. T. A importância de valorizar os colaboradores no ambiente organizacional. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 12., 2016, Rio de Janeiro/RJ. **Anais...** Rio de Janeiro: FIRJAN-RJ, 2016, p. 2-15. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_M_041.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2020.

UFSM. **UFSM em Números.** Santa Maria, 2020a. Disponível em: <<https://portal.ufsm.br/ufsm-em-numeros/publico/index.html>>. Acesso em: 1 fev. 2020.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow management review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

* O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.