

APOSENTADORIAS POR INCAPACIDADE PARA O TRABALHO E AS READAPTAÇÕES PARA EXERCÍCIO DE CARGOS NA UFPEL: UM OLHAR À LUZ DA REFORMA PREVIDENCIÁRIA (EC Nº 103/2019)

RETIREMENT DUE INCAPACITY FOR WORK AND READAPTATIONS FOR POSITIONS IN THE UFPEL: A POINT OF VIEW IN LIGHT OF THE SOCIAL SECURITY REFORM (EC Nº 103/2019)

Daiane Rosskopf Castro, Mestra

<https://orcid.org/0009-0009-0837-916X>

daianerc@yahoo.com.br

Universidade Federal de Pelotas | Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional
Pelotas | Rio Grande do Sul | Brasil

Rodrigo Serpa Pinto, Doutor

<https://orcid.org/0000-0002-7729-4540>

serparg@ufpel.edu.br

Universidade Federal de Pelotas | Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional
Pelotas | Rio Grande do Sul | Brasil

Recebido em 25/setembro/2025

Aprovado em 20/dezembro/2025

Publicado em 10/fevereiro/2026

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

RESUMO

A previdência social, ao longo de sua história, tem experimentado diversas transformações. A mais recente reforma, Emenda Constitucional (EC) n° 103/2019, causou impactos significativos nas políticas de aposentadoria, especialmente naquelas por incapacidade. O objetivo desta pesquisa é investigar as percepções dos servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP) da Universidade Federal de Pelotas (UFPEL), envolvidos nos processos de aposentadorias por incapacidade para o trabalho e readaptação, sobre as mudanças advindas na reforma. Materiais e métodos: estudo qualitativo de natureza descritiva-exploratória. Coleta de dados por entrevistas semiestruturadas com nove servidores da PROGEP/UFPEL. Resultados: foi possível compreender os principais desafios enfrentados pela universidade, impactos, limitações e a falta de atualização de normas e procedimentos. Conclusão: a UFPEL ainda não possui políticas institucionais específicas para lidar com as mudanças previdenciárias, no entanto, os resultados podem servir como base para a elaboração de políticas e ações para atender às necessidades dos servidores e garantir a qualidade dos serviços.

Palavras-Chave: Serviço Público. Previdência Social. Reforma Previdenciária. Aposentadoria. Readaptação.

ABSTRACT

Social security has undergone several transformations throughout its history. The most recent reform, Constitutional Amendment (EC) n° 103/2019, has had a significant impact on retirement policies, especially those related to disability. The objective of this research is to investigate the perceptions of the staff of the Pro-Rectorate of Human Resources Management (PROGEP) at the Federal University of Pelotas (UFPEL), involved in disability retirement and readaptation processes, regarding the changes brought about by the reform. Materials and methods: a qualitative, descriptive-exploratory study. Data was collected through semi-structured interviews with nine PROGEP/UFPEL staff members. Results: it was possible to understand the main challenges faced by the university, such as the impacts, limitations, and lack of updates to rules and procedures. Conclusion: UFPEL still does not have specific institutional policies to deal with the changes in social security; however, the results can serve as a basis for the development of policies and actions to meet the needs of employees and ensure the quality of services.

Keywords: Public Service. Social Security. Social Security Reform. Retirement. Job Readaptation.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, a previdência passou por várias transições, afim de se adaptar as modificações sociais, políticas e econômicas do país. Com a promulgação da Constituição Federal (CF) de 1988, após um amplo debate popular e o fim da ditadura, o Brasil garantiu atendimento universal e proteção à população em situação de vulnerabilidade, impedidas de suprir suas necessidades básicas pessoais e familiares; essa conquista representou um avanço significativo na consolidação do Estado de Bem-Estar Social no Brasil (Brasil, 1988). Na Carta Magna, segundo Assumpção et al. (2022), a seguridade social é um sistema vasto estruturado em três áreas interdependentes: Previdência, Saúde e Assistência Social, nascidas da convergência entre ações governamentais e participação social.

Ainda, no período pós 1988, ocorreram diversos episódios de reestruturação, nos quais as regras gerais dos regimes de previdência trouxeram para os servidores, também, as regras de transição através das EC. As alterações trazidas com a mais recente reforma, advinda da EC n° 103, de 12 de novembro de 2019, causaram impactos significativos nas políticas de aposentadoria, particularmente no que diz respeito àquelas por incapacidade, já que houve um rompimento com os conceitos tradicionais de aposentadoria por invalidez, introduzindo novos critérios para definir a inaptidão e para a concessão e o cálculo do benefício (Brasil, 2019).

A aposentadoria por incapacidade, conforme previsto na redação vigente da CF/1988, representa um direito fundamental dos trabalhadores que, em virtude de limitações físicas ou mentais, tornam-se incapazes de continuar desempenhando suas atividades laborais (Brasil, 1988). Por outro lado, a readaptação de cargos emerge como uma alternativa viável para que pessoas com incapacidades possam continuar contribuindo para a sociedade, exercendo funções compatíveis com suas limitações e habilidades.

Diante do exposto, realizou-se uma pesquisa com o objetivo de investigar as percepções dos servidores da PROGEP/UFPEL, envolvidos nos processos de aposentadorias por incapacidade para o trabalho e readaptação para exercício de cargos, sobre as mudanças advindas na EC n° 103/2019 (Brasil, 2019). O estudo é pertinente, inclusive, por permitir uma discussão com embasamento teórico para compreender os desafios enfrentados no atual cenário, com a reforma previdenciária, para adaptação à legislação das políticas institucionais adotadas na Universidade Federal de Pelotas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No início da década de 1970, apesar da presença do regime militar, era evidente o caráter democrático da nossa sociedade, surgindo uma nova agenda para as políticas públicas (PP), ou seja, aquelas provenientes das demandas dos movimentos populares mobilizadas através dos conselhos, que são uma forma dos indivíduos poderem se expressar e pleitear sobre questões sociais, de interesse comum, necessárias ao país (Cohn, 2011). Ainda, embora elaborada indiretamente por uma assembleia constituinte, é possível dizer que a CF/1988 é marcada como única em relação às anteriores, podendo ser considerada uma demanda popular já que foi influenciada e refletiu numerosas reivindicações desses conselhos (Neto, Ramos e Cardoso, 2022).

Com a promulgação da CF/1988, os direitos de cidadania foram universalizados, representando um avanço significativo na consolidação do Estado de Bem-Estar Social no Brasil. A Carta Magna estabeleceu um novo pacto social, ampliando o acesso da população à serviços públicos essenciais e promovendo a justiça social. A seguridade social abrange a garantia da seguinte tríade e é definida no Art. 194 da CF/1988 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”, assim formando o tripé da proteção social (Brasil, 1988).

Conforme os preceitos expressos na CF/1988, os benefícios da previdência se expandiram significativamente e alcançaram a universalidade para todos os cidadãos (Santana *et al.*, 2022). Atualmente, segundo os estudos de Santos e Ribeiro (2020) a seguridade consiste em um sistema unificado de intervenções governamentais e sociais buscando assegurar as necessidades previdenciárias e assistenciais dos cidadãos; porém, para suprir essas necessidades, são enfrentados desafios de ordem financeira e econômica do governo. É nesse cenário que a previdência social, pilar fundamental da proteção social brasileira, sofre o impacto de reformas substanciais que comprometem o sistema de proteção social, crucial para o desenvolvimento do país.

Ao gerir a seguridade social, a administração pública brasileira desempenha um papel estratégico para a promoção da justiça social e da inclusão, sendo responsável pelo gerenciamento dos recursos públicos e pela prestação de serviços essenciais à população. A dinâmica entre a administração pública e a previdência social envolve questões como a definição de políticas públicas, a concessão e manutenção dos benefícios, a alocação de

recursos financeiros e a fiscalização das contribuições; e, por ser a previdência complexa e marcada por constantes reformas, exige uma gestão eficiente e transparente por parte do Estado (Assumpção *et al.*, 2022).

A administração pública encontra nas políticas públicas o norte para suas realizações. A partir da CF/1988, segundo os estudos de Cohn (2011), as PP foram divididas em dois grupos: as que possuem bases constitucionais sólidas, como a seguridade social e a educação, e aquelas com reconhecimento constitucional, mas sem institucionalização detalhada, como o trabalho e a habitação. Além disso, a previdência social é uma PP que tem como objetivo primordial assegurar um padrão mínimo de vida aos cidadãos em momentos de vulnerabilidade financeira, como a aposentadoria, a invalidez e o falecimento, contribuindo significativamente para o bem-estar social.

A Lei Eloy Chaves, promulgada através do Decreto n° 4.682, de 24 de janeiro de 1923, estabeleceu as bases do sistema previdenciário brasileiro, que se consolidaria ao longo das décadas seguintes (Brasil, 1923). Com semelhanças ao modelo político alemão Bismarckiano, pioneiro do *Welfare State*, essa estrutura visava abrandar as tensões entre as classes trabalhadoras e garantir a sustentabilidade do sistema previdenciário, alicerçados em um sistema de repartição, financiamento tripartite e contribuição prévia, garantindo o direito aos benefícios futuros (Silva e Costa, 2016).

Como representante de um marco fundamental na organização da previdência social nacional, foi promulgada a Lei n° 8.112, em 11 de dezembro de 1990, dispondo sobre as normas e os princípios de um dos maiores regimes próprios do país, que regem os direitos e deveres dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais (Brasil, 1990). Para fins de conceituação, conforme dispõe o Art. 2° da citada lei, “servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público” e, dos benefícios do plano de seguridade social que lhes são garantidos, estão incluídas a aposentadoria, as licenças, a pensão por morte, entre outros detalhados no seu Art. 185.

Em virtude das reformas, as regras gerais do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) trouxeram para os servidores, também, as regras de transição através das emendas constitucionais. A mais recente regra de transição foi estabelecida pela EC n° 103/2019, ocorrendo uma quebra de paradigmas prescritos na carta magna, propondo ajustar o leque de benefícios previstos na CF/1988 às realidades econômicas e sociais atuais. Seguindo os estudos de Santos e Ribeiro (2020, p. 246) “como alterações necessárias encontra-se o fim da

aposentadoria por idade e por tempo de contribuição como benefícios distintos, dando lugar a introdução de uma nova modalidade híbrida de aposentadoria (tempo de contribuição mais idade)”.
Além disso, após a EC 103/2019 a aposentadoria por invalidez passou a levar o nome de aposentadoria por incapacidade para o trabalho (Brasil, 2019). Para que o servidor tenha acesso ao benefício, é primordial que a doença que o afeta o deixe incapaz total e definitivamente para desempenhar qualquer ofício, até mesmo em algum outro tipo diferente de função.

Outra sensível alteração está na forma de calcular os proventos bem como na porcentagem aplicada a essa quantia, havendo redução considerável nos valores recebidos pelos servidores. Inclusive, para calcular a integralidade dos proventos a distinção não é mais realizada considerando as doenças graves, contagiosas ou incuráveis elencadas no Art. 186, § 1º, da Lei nº 8.112/1990 e, sim, o valor do benefício será de 100% da média aritmética de todo o período contributivo, pós julho de 1994 (ou desde o início do período colaborado, se posterior àquela competência) somente “[...] quando decorrer de acidente de trabalho, de doença profissional e de doença do trabalho”, conforme o explanado no Art. 26, §3º, inciso II, da EC 103/2019 (Brasil, 2019).

Nos demais casos, o valor dos proventos será de 60% da média aritmética acrescido de 2 pontos percentuais para cada ano de contribuição que exceder o tempo de 20 anos de contribuição, consoante o Art. 26, §2º, da EC nº 103/2019 (Brasil, 2019). O princípio matemático utilizado pende a beneficiar os servidores com pouco tempo de contribuição e, nas palavras de Magalhães Filho (2020, p. 124), “porquanto o cálculo dos proventos partirá sempre da premissa de um mínimo de 20 (vinte) anos de contribuição, o que pode representar um incremento na proteção social dos servidores”.

Além disso, vale destacar que a aposentadoria voluntária é um direito do servidor, que pode ser exercido a qualquer tempo, desde que preenchidos os requisitos de um determinado fundamento legal. Então, mesmo que seja encaminhada pela perícia médica a aposentadoria por incapacidade, nada impede que o servidor, por vontade própria, se aposente até mesmo antes e por outro fundamento, sendo facultado a ele optar pelo benefício mais vantajoso.

Um outro tópico a ser abordado é a readaptação para exercícios de cargos. Conforme a redação trazida pelo legislador para o âmbito do texto constitucional com a EC nº 103/2019, no qual passou a vigorar o Art. 40, § 1º, inciso I, da CF/1988, com a seguinte redação “[...]”

por incapacidade permanente para o trabalho, no cargo em que estiver investido, **quando insuscetível de readaptação**” (grifo nosso) (Brasil, 1988, 2019). Embora a readaptação já fizesse parte do estatuto dos servidores federais, Lei n° 8.112/1990, o novo texto prevê a obrigatoriedade dessa fase já que, atualmente, a CF passa a requerê-la como requisito para ser encaminhada a aposentadoria por incapacidade, outorgando um novo destaque ao instituto (Magalhães Filho, 2020).

No Estatuto dos Servidores da União, Lei n° 8.112/1990, a readaptação é caracterizada como uma das formas de provimento de cargo público, admitindo que o servidor seja investido para um cargo diferente para o qual prestou o concurso público (Brasil, 1990). O Art. 24 da Lei n° 8.112/1990 se mantém vigente, contudo, a última reforma previdenciária se apresentou extensiva, não exigindo afinidades entre os cargos, introduzindo o § 13 ao Art. 37, da CF/1988, elevando o instituto da readaptação ao plano constitucional, passando a constar em sua redação:

[...] O servidor público titular de cargo efetivo poderá ser readaptado para exercício de cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, **enquanto permanecer nesta condição**, desde que possua a habilitação e o nível de escolaridade exigidos para o cargo de destino, mantida a remuneração do cargo de origem (Brasil, 2019, grifo nosso).

Diante das mudanças introduzidas pela redação do texto constitucional, Gusmão (2021) destaca que a CF/1988 atualmente define a readaptação “para o exercício de cargo” e não “para o cargo”, sugerindo que a intenção do legislador é de que, *s.m.j.*, o servidor público titular de cargo efetivo seja capaz de ter exercício em outro cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam correlatas com as restrições enfrentadas, não sendo necessário haver afinidade entre as atribuições do cargo de origem e do de destino.

A transitoriedade vigente referente à readaptação; interpretada por intermédio da Nota Técnica SEI n° 7719/2024/MGI do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, será explanada abaixo:

[...] a) A Emenda Constitucional n° 103, de 12 de novembro de 2019, trouxe o **caráter provisório da readaptação**, tendo em vista que não mais se estabelece a investidura em cargo, mas permite ao servidor público titular de cargo efetivo ser readaptado para **exercício de cargo** cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, **enquanto permanecer nessa condição e mantendo a remuneração do cargo de origem** [...] b) a readaptação **só perdurará enquanto o servidor permanecer na situação de limitação física ou mental** que a ensejou. Assim, o servidor readaptado passa a

exercer as atribuições do cargo com o qual foi definida a compatibilidade com a limitação física ou mental sofrida, atestada por inspeção médica; e c) constatada a cessação da moléstia que gerou a readaptação, conforme a redação constitucional, o servidor deverá retornar ao exercício das atribuições do cargo para o qual foi investido (cargo de origem) (Brasil, 2024a, p. 3, grifo do autor).

Por fim, em questão de remuneração, a nova redação constitucional determina que deve ser mantida aquela do cargo de origem, ainda que exerça tarefas de outro cargo; na circunstância de o servidor ser readaptado em cargo com menor remuneração, vigora a irredutibilidade de vencimentos conforme disposto no Art. 37, inciso XV da CF/1988 (Brasil, 1988). Para Gusmão (2021), a manutenção dos vencimentos de origem para exercício em um cargo com uma remuneração superior pode ser vista como uma medida questionável, sendo incompatível com o Art. 39, § 1º, da CF/1988 que aborda sobre a “fixação dos padrões de vencimentos e dos demais componentes do sistema remuneratório” (Brasil, 1988).

3 METODOLOGIA

Em relação à natureza do método foi conduzida uma pesquisa com abordagem qualitativa; para Galvão, Pluye e Ricarte (2017, p. 8) “pesquisas com métodos qualitativos fornecem descrições detalhadas de fenômenos complexos, incluindo seus aspectos contextuais, ou focam em análises aprofundadas envolvendo poucos indivíduos”, assim, examinando a opinião dos participantes. Considerando a importância de identificar as perspectivas dos servidores envolvidos diretamente nos processos de aposentadoria por incapacidade e de readaptação para exercício de cargo, esta pesquisa não decorreu apenas de natureza qualitativa, mas também adotou uma abordagem descritiva-exploratória (Gil, 2017).

O presente estudo direciona atenção à UFPEl que, segundo o seu Regimento Geral, foi criada no ano de 1969 com sua sede situada na cidade de Pelotas, no sul do Rio Grande do Sul (Brasil, 1977). A abrangência espacial dessa pesquisa corresponde a PROGEP/UFPEl, sendo seus sujeitos nove servidores: os sete membros da equipe multiprofissional da Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida (CSQV) (três médicos, duas assistentes sociais e duas psicólogas), bem como a Chefe do Núcleo de Benefícios (NUB) e, também, a Pró-Reitora de Gestão de Pessoas.

Os sujeitos da pesquisa trabalham juntos para atender aos 4.989 indivíduos vinculados à esta universidade. Esse quantitativo foi extraído em abril de 2024 de um dos relatórios do SIAPE, contendo o total de servidores por situação, abrangendo: 2.558 servidores ativos

permanentes (técnicos e docentes), 1.684 aposentados, 435 beneficiários de pensão, 123 médicos residentes, 114 professores de contrato temporário e, também, 75 aposentados complementados (SIAPE, 2024).

Atualmente, dos 1.684 servidores aposentados, tem-se 169 deles jubilados por invalidez (entre dezembro de 1991 e novembro de 2019) e 11 por incapacidade para o trabalho (após a promulgação da EC n° 103, de 12 de novembro de 2019). Ademais, de acordo com o detalhado no parágrafo anterior há os 2.558 servidores ativos permanentes, sendo que a presente dissertação estará concentrada em investigar os processos aplicados pelos sujeitos da pesquisa àqueles ativos que estão em fase de aposentadoria por incapacidade ou de readaptação para exercício de cargo, bem como aos 11 já aposentados por incapacidade para o trabalho.

A coleta de dados foi baseada, em um primeiro momento, em dados secundários envolvendo a pesquisa documental servindo de suporte à investigação projetada (Marconi e Lakatos, 2023). Já em um segundo momento, ficou concentrada em dados primários, sendo realizadas entrevistas semiestruturadas com os sujeitos da pesquisa, já especificados anteriormente, uma vez que essa abordagem oferece maior versatilidade, permitindo aprender com as experiências vividas por aquelas pessoas, obtendo informações relevantes para a investigação em andamento (Yin, 2016).

As entrevistas foram realizadas em local escolhido pelos servidores, nas dependências da universidade, no período de setembro a outubro de 2024, sendo algumas das respostas integradas ao trabalho através de transcrições. Os participantes foram consultados e informados sobre o teor da pesquisa e dispuseram-se a colaborar; ainda, conforme autorizado pelo entrevistado, foi feito o uso de gravador. Como vantagens de se utilizar entrevistas, Matias-Pereira (2016), destaca a flexibilidade ao direcionar os questionamentos, captando também a mensagem não verbal emitida pelo interrogado; bem como, de pronto, já solucionar dúvidas tanto por parte do entrevistado como do investigador.

Posteriormente, os subsídios foram interpretados e examinados segundo Bardin (2021), onde a análise buscou evidenciar as conexões entre o fenômeno estudado e outros fatores, enquanto a interpretação envolveu a atividade intelectual de conferir um significado mais abrangente às respostas, vinculando-as com outros conhecimentos. A análise de conteúdo pode ser compreendida como um conjunto de ferramentas metodológicas cada vez mais refinadas e em constante aprimoramento, ou seja, segundo Bardin (2021, p. 40), consiste

em estratégias para examinar as comunicações, que podem ser amplamente aplicadas no campo das informações, “o interesse não está na descrição do conteúdo, mas sim no que estes nos poderão ensinar após serem tratados”.

Seguindo a proposta da citada autora, a análise de conteúdo se desenvolve em três etapas interligadas. Esta se inicia com a pré-análise, visando organizar as ideias, escolher os documentos a serem estudados, formular hipóteses e estabelecer os parâmetros de análise. Em seguida, a exploração do material consiste em aplicar sistematicamente os critérios de análise aos dados coletados. Por fim, o tratamento dos resultados envolve a interpretar os dados analisados, identificar padrões e construir argumentos que respondam às questões de pesquisa (Bardin, 2021).

As categorias de análises que serviram de tripé para uma análise e interpretação mais minuciosa do conteúdo das respostas oferecidas pelos sujeitos da pesquisa, e que fazem parte do problema de pesquisa, são: marco normativo, critérios técnicos e percepções; as definições constitutivas utilizadas estão no parágrafo a seguir.

Marco normativo: compreende um conjunto de normas, leis e decretos que estabelecem os parâmetros legais para a gestão pública. Critérios técnicos: constituem o conjunto de rotinas que, quando aplicadas de maneira sistemática, buscam assegurar a eficiência e a qualidade das atividades administrativas institucionais, seguindo a lógica burocrática. Percepções: esta categoria analítica considera as percepções e experiências relatadas pelos sujeitos da pesquisa, permitindo uma compreensão mais aprofundada das implicações dos processos de aposentadoria e de readaptação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente capítulo é dedicado ao ensaio aprofundado das entrevistas realizadas com os sujeitos da pesquisa, já mencionados anteriormente. Embora a investigação tenha sido estruturada em três categorias de análises distintas, foi observada significativa interconexão entre elas. Durante a exploração dos materiais, temas e subtemas emergiram de forma concomitante, deixando em evidência a complexidade do fenômeno estudado. Essa sobreposição categorial levou à opção de que alguns assuntos fossem discutidos em seções diferentes daquelas para as quais foram categorizados, dada a sua interdependência, a fim de preservar a coesão da análise.

De acordo com os dados extraídos em novembro de 2024 de um relatório de controle interno da CSQV, no último ano, 105 servidores ativos tiveram suas situações de saúde e de trabalho acompanhadas por médicos, assistentes sociais e psicólogas. Desses, 34 já tiveram seus processos de acompanhamento concluídos. Do total de servidores acompanhados, 72,38% ocupavam de cargos técnicos, enquanto 27,62% eram docentes. Vale destacar que, apesar dos 71 servidores ainda em acompanhamento (não necessariamente em licença de saúde) e mais os 34 já concluídos, não foram efetivadas aposentadorias por incapacidade e nem readaptações para exercício de cargos no último ano na UFPel.

Os resultados a seguir apresentam o conhecimento e a experiência prática dos participantes da pesquisa, detalhados anteriormente, e sua aplicação aos servidores ativos em acompanhamento de saúde. Incluem-se também os dados referentes aos processos de acompanhamento dos servidores já aposentados.

4.1 TEMAS EMERGENTES A PARTIR DA CATEGORIA “MARCO NORMATIVO”

Inicialmente, servidores que estão em afastamento por motivo de saúde são acompanhados de forma multiprofissional na UFPel. O apoio psicossocial oferecido aos servidores pode ser iniciado precocemente, desde que seja identificada a necessidade dessa intervenção, inclusive antes mesmo do início da licença. Essa intervenção vai ao encontro dos resultados obtidos em um estudo de caso de Lima *et al.* (2024), que apresenta e contextualiza o acompanhamento interdisciplinar de servidores em tratamento de saúde em um município de São Paulo. Além disso, a equipe multiprofissional da CSQV é acionada sempre que os médicos percebem que a adesão ao tratamento está comprometida, visando garantir um acompanhamento mais próximo do servidor.

A pesquisa revelou que, apesar da reforma previdenciária, os critérios para avaliação de uma aposentadoria por incapacidade na UFPel não sofreram alterações significativas. No entanto, devido ao baixo número de casos, a UFPel ainda não implementou políticas específicas para esses servidores, limitando-se a ações pontuais e acompanhamento individualizado.

A fim de garantir a adequação das políticas institucionais à EC n° 103/2019, os entrevistados defenderam a criação de um protocolo nacional elaborado em conjunto com representantes de outras universidades, que contemple as especificidades do setor, ofereça um marco legal para resguardar as equipes e conceda certa autonomia às instituições para

adaptarem-se às suas particularidades. Essa recomendação vai ao encontro do Art. 37 da CF/1988, que enfatiza o princípio da legalidade, restringindo a atuação da administração pública àquilo que está previsto em lei, impedindo assim ações arbitrárias ou discricionárias (Brasil, 1988).

Seguindo a discussão, a EC n° 103/2019 trouxe novas perspectivas para a readaptação dos servidores (Brasil, 2019). Segundo alguns dos entrevistados, apesar das promessas de uma regulamentação mais detalhada após a aprovação da emenda, nenhuma medida foi concretizada até o momento. Esse problema não é exclusivo da UFPel, mas sim um desafio enfrentado por instituições em todo o país, sendo um dos principais gargalos que se fez presente na categoria marco normativo: a ausência de regulamentação específica que respalde os processos de readaptação.

Ainda, veio à tona, por parte dos sujeitos, o fato de que embora a legislação que rege o serviço público seja única, sua aplicação varia de acordo com a natureza de cada órgão, por exemplo, instituições como o INSS e as universidades possuem estruturas e demandas diversas, o que se reflete em diferentes carreiras e cargos. Até mesmo dentro da própria UFPel há carreiras totalmente distintas de docentes e de técnicos e, ainda, entre os técnicos varia de nível “A” até “E”, dificultando o enquadramento para readaptação.

A Lei n° 11.091, de 12 de janeiro de 2005, institui o Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) nas instituições federais de ensino, subordinadas ao MEC, estabelecendo uma hierarquia de cinco níveis: A, B, C, D e E; demandando a formação desde o ensino fundamental até o superior, a depender do cargo (Brasil, 2005). Chama atenção o fato de que, entre os entrevistados, houve um destaque para a proposição em curso de instituir cargos genéricos de níveis “C, D e E”, conforme documentado no Relatório Técnico CNSC n° 01/2024, com objetivo de alterar a Lei n° 11.091/2005 (Brasil, 2024b).

O projeto citado acima irá criar os seguintes cargos no âmbito do PCCTAE e contará com profissionais de diferentes níveis de escolaridade e especialidade, a saber: Auxiliar em Educação (nível fundamental), Técnico em Educação (nível médio) e Analista em Educação (nível superior) (Brasil, 2024b). Enquanto os cargos atuais da UFPel e de algumas outras instituições possuem atribuições e requisitos muito específicos, os cargos genéricos oferecem uma estrutura mais dinâmica, permitindo uma maior flexibilidade na alocação dos servidores em uma possível readaptação.

Consoante com o explanado no referencial teórico, nas palavras de Magalhães Filho (2020), a legislação previdenciária atualizada elevou a importância do instituto da readaptação, estabelecendo sua obrigatoriedade como pré-requisito para a aposentadoria por incapacidade. Apesar disso, conforme dados extraídos do SIAPE, em novembro de 2024, nenhuma readaptação foi efetivada na UFPel desde a promulgação da EC n° 103/2019 (SIAPE, 2024). Segundo depoimento de um dos participantes da pesquisa: *“por não ter uma regulamentação, numa possível readaptação, pode ser que seja encaminhada uma aposentadoria por incapacidade, por falta de argumentos concretos para atuar de outra forma (E8)”*.

Seguindo os conceitos apresentados na Nota Técnica SEI n° 7719/2024/MGI mencionada no referencial teórico, embora a UFPel não tenha realizado readaptações formais após a última reforma previdenciária, houve relatos dos sujeitos de que um pequeno número de servidores passou por um processo de adaptação (Brasil, 2024a). Esse resultado vai ao encontro da pesquisa de Coelho e Sá (2019) pois, apesar de ter sido reconhecido por junta médica oficial que possui limitações físicas ou mentais, o servidor não foi readaptado para exercício de outro cargo, conforme prevê a lei. Ele passa a exercer funções com restrições, porém permanecendo no mesmo cargo.

Finalizando a explanação dessa categoria, destaca-se nas entrevistas uma lacuna importante: a ausência de revisões no manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal (Brasil, 2017) desde sua publicação em 2017. A falta de atualizações impede que o manual contemple as alterações legislativas, como a última reforma previdenciária, o que gera incoerências na avaliação de doenças incapacitantes, prejudicando a precisão das perícias e os direitos dos servidores.

4.2 TEMAS EMERGENTES A PARTIR DA CATEGORIA “CRITÉRIOS TÉCNICOS”

O servidor que necessitar de acompanhamento de saúde terá seu primeiro contato dentro da PROGEP com a CSQV. A equipe multiprofissional da UFPel é composta por médicos, psicólogas e assistentes sociais, onde cada um contribui com suas respectivas áreas de conhecimento para uma avaliação completa; o protocolo de atendimento condiz com o estudo de Lima *et al.* (2024), onde as intervenções são baseadas na análise de prontuário, discussão e atendimento das demandas.

Os profissionais da CSQV utilizam o meio eletrônico do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) para fazer o acompanhamento do servidor, registrar sua evolução, atualizar prontuário, gerar laudo, entre outros (Brasil, 2009). Observando os depoimentos sobre falhas no sistema e em controles, percebeu-se em um primeiro momento a falta de flexibilidade do SIASS, especialmente na emissão de laudos, os quais seguem um modelo padrão e restrito para edição, não permitindo nem mesmo informar o tipo de perícia, como por exemplo a constatação de deficiência, sendo necessário complementar de forma manual.

Adicionalmente, foi relatado que o sistema SIASS não atende às necessidades de gestão de afastamentos, não fornecendo dados precisos, exibindo apenas o tempo total de licenças ao longo de toda carreira daquele servidor. Ainda, não consegue distinguir a temporalidade e nem identificar se é a pela mesma causa, tornando indispensável a verificação manual. Paes de Paula (2007) destaca a crescente influência da tecnologia da informação no controle das atividades administrativas. Contudo, na prática, como observamos na UFPel, a falta de sistemas automatizados eficientes para gestão de afastamentos contradiz essa tendência.

Considerando a complexidade da questão, os peritos encaminham os casos de aposentadoria por incapacidade para o apoio psicossocial, a fim de que os servidores recebam um acompanhamento personalizado, com esclarecimento de dúvidas e orientação sobre os procedimentos a serem adotados. A partir de então, as informações cruciais para esta etapa são coletadas junto ao Núcleo de Benefícios da PROGEP onde será verificado o tempo de contribuição, situação de aposentadoria, perdas e ajustes de benefícios, proventos, entre outros.

A efetivação da aposentadoria por incapacidade começa sua tramitação com a emissão de um laudo médico pela perícia, que será encaminhado ao NUB via Sistema Eletrônico de Informação (SEI). A partir daí, o processo segue os mesmos passos de uma aposentadoria voluntária ou compulsória. Segundo o Art. 188 da Lei n° 8.112/1990, o ato passa a vigorar a partir da publicação no DOU, e na UFPel, por questão de ajustes com a folha de pagamento, é adotado último dia útil de cada mês (Brasil, 1990). Caso o servidor possua tempo de contribuição em outros órgãos ainda não registrado em seu assentamento funcional, este é o momento ideal para solicitar a averbação.

A categoria “critérios técnicos” sinalizou a necessidade de ajustes nas atividades laborais dos servidores, abrindo caminho para a etapa final da análise desta temática. A readaptação seria uma alternativa promissora, no entanto, nenhuma medida desse tipo foi implementada na UFPEl após a última reforma previdenciária. Caso esse processo fosse realizado, começaria pela consulta à descrição do cargo no Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e a coleta de informações adicionais junto ao gestor da unidade. Ainda sobre o PCCTAE e a readaptação para exercício de cargos, segue abaixo o relato de um dos entrevistados:

(...) o problema real da readaptação nas universidades é justamente a especificidade dos cargos. É tão descritivo, bem delimitada a atribuição de cada cargo, que no momento que vai tentar readaptar, por exemplo, um assistente de administração, não consegue se achar uma outra função que ele possa ser readaptado naquele mesmo nível... Senão teria que readaptar ele para nível acima, por exemplo, como administrador. Então não pode, esse tipo de ascensão funcional não pode acontecer. Então você não consegue readaptar ninguém, justamente pela especificidade do cargo (E9)

Por último, segundo relatado pelos entrevistados, mesmo sem readaptações efetivas foram realizadas algumas adaptações nas funções seguindo o manual de perícias (Brasil, 2017). É importante ressaltar que todas as etapas desse processo serão realizadas com a autorização do servidor, garantindo assim a preservação de sua privacidade e o cumprimento das normas éticas.

4.3 TEMAS EMERGENTES A PARTIR DA CATEGORIA “PERCEPÇÕES”

Na exploração das entrevistas, o tema emergente mais citado da presente categoria foi, sem dúvida, o impacto financeiro causado à um servidor que aposenta por incapacidade. A redução salarial é um retrocesso significativo e pode ter consequências graves para a saúde e a qualidade de vida dos beneficiários. Os pesquisadores Amâncio, Mendes e Martins (2021) trazem a questão financeira como uma pauta recorrente nas demandas dos servidores públicos e, ainda, que a mesma está intrinsecamente ligada à percepção de qualidade de vida no trabalho.

Outrossim, a Lei nº 8.112/1990 garante o ressarcimento parcial do custeio da assistência à saúde suplementar; por sua vez, a Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 97, de 26 de dezembro de 2022, detalha os critérios de elegibilidade, como a faixa etária e a renda do servidor (Brasil, 1990, 2022). Apesar do subsídio da União, não elimina a necessidade de

os servidores arcarem com a coparticipação, o que torna a manutenção de um plano de saúde um encargo financeiro considerável. Além disso, a precariedade do sistema público de saúde limita o acesso a serviços essenciais.

Considerando os obstáculos acima e a dificuldade de aderir ao tratamento durante o afastamento, os entrevistados acreditam que muitos servidores abandonarão o tratamento após a jubilação devido à redução da renda, o que pode agravar seus quadros clínicos. Essa fragilidade é confirmada pela dissertação de Medeiros (2010), que aponta que situações de saúde mais complexas são agravadas por essa realidade.

A partir das informações colhidas, além da questão financeira é dado destaque ao sofrimento psíquico, já que além das limitações impostas pela condição de saúde, a pessoa precisa lidar com a interrupção abrupta da carreira, a redução da renda e a necessidade de reavaliar seus projetos de vida. Segundo Santos e Furtado (2022), para a citada situação não é possível calcular o impacto do ponto de vista quantitativo uma vez que atinge diretamente a vida das pessoas, gerando sofrimento, perdas e transformações nas relações sociais.

A dinâmica se inverteu: enquanto antes os problemas pessoais afetavam o trabalho, atualmente o estresse e as angústias profissionais se estendem para a vida pessoal, atingindo até mesmo aqueles que cuidam da saúde dos outros (Conte, 2003). Conforme relatado pelos entrevistados, é emocionalmente desgastante também para os sujeitos da pesquisa ter que lidar com situações em que a aposentadoria por incapacidade se torna inevitável. A consciência de que uma pessoa está sendo despojada de sua vida profissional e que os benefícios provavelmente serão insuficientes para garantir seus cuidados básicos causa uma angústia profunda também na equipe.

Já no tema emergente “marco normativo” foi explanado sobre a desatualização do manual de perícia médica, especialmente em relação a critérios de readaptação e avaliação de doenças (Brasil, 2017). A percepção dos envolvidos, relatada abaixo, é que a classificação das doenças é arbitrária, desconsiderando, de forma injustificada, o impacto de diversas condições que podem ser tão incapacitantes quanto àquelas listadas no manual. Essa visão corrobora a pesquisa de Araujo e Barbosa (2020), que demonstra como a rigidez dos critérios legais para a avaliação de uma situação de saúde impede que muitos indivíduos com doenças incapacitantes tenham acesso a benefícios.

(...) acho que tinha que ter uma atualização do próprio manual, né? Atualizando as doenças... Acredito ser até injusto (...) quando o servidor não consegue, por exemplo, readaptar de jeito nenhum e precisa se

aposentar por incapacidade, eu acredito ser um pouco injusta as doenças que hoje em dia estão especificadas em lei. Algumas são concedidas e outras não. Em que base foi feito isso? Porque algumas doenças são tão incapacitantes quanto outras. Mas aí não é uma questão daqui da UFPEL em si, é uma questão muito maior que tem que ser revista (E1)

Para finalizar, Santos e Furtado (2022) apontam que além do treinamento dos servidores readaptados, é necessário aprimorar as competências dos gestores por meio de programas de desenvolvimento, visando otimizar a tomada de decisões e o gerenciamento dos processos. Esse estudo é ratificado na visão de alguns dos entrevistados, os quais apontam que a falta de preparo profissional para lidar com processos de aposentadoria, especialmente no que diz respeito aos procedimentos e critérios de avaliação em situações de saúde, gera lacunas no acompanhamento dos servidores, permitindo a persistência de práticas prejudiciais à instituição. A implementação de programas de capacitação para os gestores é, portanto, essencial para garantir a qualidade dos processos internos.

5 CONCLUSÕES

A investigação buscou, sob uma perspectiva teórica sólida, aprofundar a compreensão sobre as percepções dos servidores da PROGEP/UFPEl envolvidos nos processos de aposentadorias por incapacidade para o trabalho e readaptação para exercício de cargos, a fim de identificar como as regras advindas na EC n° 103/2019 estão sendo interpretadas e vivenciadas no âmbito da universidade.

Ao estudar as novas regras previdenciárias, percebe-se que as teorias da previdência social brasileira forneceram um arcabouço teórico indispensável para captar a visão dos servidores sobre a implementação de políticas públicas. Dada a atualidade e complexidade do tema, não foi possível esgotar a análise da percepção social sobre essas novas normas. No entanto, foi possível verificar a dinâmica adotada nas práticas administrativas da UFPEl, contribuindo para a identificação de oportunidades de melhoria.

Foi possível aprofundar os conhecimentos sobre como ocorrem os encaminhamentos de aposentadorias por incapacidade na universidade, desde o início do acompanhamento de saúde do servidor até a sua jubilação. A análise dos depoimentos dos sujeitos da pesquisa convergiu para um ponto central: a redução drástica da renda é a maior preocupação para os servidores que se aposentam por incapacidade.

Já ao averiguar como se dá o processo de readaptação para exercício de cargos na universidade foi percebido que, desde a promulgação da EC n° 103/2019, não houve

formalização de nenhum caso. Um ponto crítico destacado foi a desatualização do manual de perícias médicas, principalmente em relação à avaliação de doenças e aos procedimentos e critérios técnicos para readaptação. Na ausência de regulamentação específica para readaptação, a aposentadoria por incapacidade pode ser a única opção considerada, diante da falta de diretrizes claras para outras alternativas.

Além de diagnosticar a situação atual, a pesquisa aponta para a necessidade de um acompanhamento contínuo das mudanças legislativas e de suas implicações para a gestão de recursos humanos, visando garantir a eficiência das atividades institucionais. A legislação vigente, ao tentar padronizar os processos, acaba por limitar a autonomia das instituições. É preciso encontrar um equilíbrio entre a necessidade de regulamentação e a flexibilidade necessária para que cada instituição possa adaptar os processos às suas particularidades, dentro de um marco legal que ofereça segurança jurídica.

Por fim, embora o estudo tenha sido realizado em apenas uma universidade brasileira, limitando a generalização dos resultados, as percepções e experiências dos servidores, apresentadas neste ensaio, ofereceram um panorama valioso para aprimorar os processos de aposentadoria por incapacidade e readaptação na UFPel e podem servir como modelo para outras instituições de ensino superior. Para futuras pesquisas, propõe-se a análise comparativa de diferentes instituições de ensino superior, visando identificar as melhores práticas para adaptação à nova legislação na qualidade dos serviços universitários.

REFERÊNCIAS

AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa; MARTINS, Simone. Qualidade de vida no trabalho nas organizações públicas brasileiras: uma revisão integrativa de literatura. **Teoria e Prática em Administração**, Paraíba, v. 11, n. 2, 2021. ISSN: 2238-104X. Disponível em: <https://doi.org/10.22478/ufpb.2238-104X.2021v11n2.57593>. Acesso em: 12 nov. 2024.

ARAUJO, Lucas Aires; BARBOSA, Igor de Andrade. A epilepsia como doença incapacitante e os critérios que impedem o acesso dos epiléticos ao auxílio-doença, à aposentadoria por invalidez e ao benefício de prestação continuada no Brasil. **Vertentes do Direito**, Tocantis, vol. 7, n. 12, 2020. ISSN: 2359-0106. Disponível em: <https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v7n1.p406-426>. Acesso em: 01 dez. 2024.

ASSUMPÇÃO, Verônica *et al.* **Os 100 anos da Previdência Social**. Brasília: Ministério do Trabalho e Previdência, 2022. 138 p.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução: Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. 5. Ed. São Paulo: Edições 70, 2021. 281 p.

BRASIL. **Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923.** Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensão para os respectivos empregados. Coleção de Leis do Brasil. Rio de Janeiro, p. 126, vol. 1, 1923. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4682-24-janeiro-1923-538815-publicacaooriginal-90368-pl.html>. Acesso em: 04 jan. 2024.

BRASIL. **Regimento Geral da Universidade Federal de Pelotas.** Diário Oficial da União. Brasília, seção 1, p. 4.648, 1977. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/scs/regimento/>. Acesso em 04 mai. 2024.

BRASIL. **Constituição de 1988.** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União. Brasília, seção 1, p. 1, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 04 dez. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regimento jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 23935, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 29 dez. 2023.

BRASIL. **Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 1, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 10 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009.** Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor. Diário Oficial da União. Brasília, seção 1, p. 4, 2009. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/6573>. Acesso em: 02 abr. 2024.

BRASIL. **Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal.** Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho no Serviço Público. 3 ed. Brasília: MP, 2017. 147 p.

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. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 1, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. **Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 97, de 26 de dezembro de 2022.** Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor do Poder Executivo federal e do militar da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, dos extintos Territórios Federais do Amapá, de Rondônia e de Roraima, ativo ou aposentado, de seus dependentes e grupo familiar e do pensionista. Brasília: Ministério da Economia, 2022. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/23751>. Acesso em: 17 nov. 2024.

BRASIL. **Nota Técnica SEI nº 7719/2024/MGI do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos**. Aplicabilidade do Instituto Readaptação após a Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019. Brasília: MGI, 2024a. Disponível em: <https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/24304>. Acesso em: 08 abr. 2024.

BRASIL. **Relatório Técnico CNSC nº 01/2024**. Subsídios para alteração da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Brasília: MEC, 2024b. Disponível em: https://www.sintfub.org.br/wp-content/uploads/2024/08/20240824_Relatorio_Tecnico_CNSC_Termo-de-Acordo_Final_assinado.pdf. Acesso em: 08 nov. 2024.

COELHO, Alessandra Damasceno Franck; SÁ, Elizangela Barroso Figueiro de. O adoecimento docente e a readaptação funcional dos servidores públicos no município de Juiz de Fora. **Libertas**. Juiz de Fora, v. 19, n. 1, 2019. ISSN: 1980-8518. Disponível em: <https://doi.org/10.34019/1980-8518.2019.v19.27784>. Acesso em: 01 nov. 2024.

COHN, Amélia. Participação social e conselhos de políticas públicas. Texto para discussão nº 1547. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**, Brasília, 2011. Disponível em: <https://www.econstor.eu/handle/10419/91263>. Acesso em: 11 mar. 2024.

CONTE, Antônio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho. **FAE Business**, Curitiba, n. 7, nov. 2003. ISSN: 2447-2735. Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>. Acesso em: 10 out. 2024.

GALVÃO, Maria Cristiane Barbosa; PLUYE, Pierre; RICARTE, Ivan Luiz Marques. Métodos de pesquisa mistos e revisões de literatura mistas: conceitos, construção e critérios de avaliação. **InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 4-24, 2017. ISSN: 2178-2075. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/incid/article/view/121879>. Acesso em: 12 dez. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GUSMÃO, Ronaldo. A readaptação funcional em face da Emenda Constitucional nº 103/2019 (reforma da previdência). **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 26, n. 6611, 2021. ISSN 1518-4862. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/92162>. Acesso em: 08 abr. 2024.

LIMA, Laura Camara *et al.* Acompanhamento interdisciplinar de servidores em tratamento oncológico: o caso do programa Resignificar. **O Mundo da Saúde**, São Paulo, v. 48, 2024. ISSN: 0104-7809. Disponível em: <https://doi.org/10.15343/0104-7809.202448e15472023P>. Acesso em: 15 out. 2024.

MAGALHÃES FILHO, Inácio. **Lições de direito previdenciário e administrativo no serviço público**. 3 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020. 528 p.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 9 ed. 2ª Reimpressão. São Paulo: Atlas, 2023. 354 p.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2016. E-book (187 p.). ISBN 9788597008821. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597008821>. Acesso em: 29 abr. 2024.

MEDEIROS, Rosana Carneiro Ferreira. Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado. Orientadora: Prof Dra. Vera Margarida Lessa Catalão. 2010. 217 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

NETO, Argeo Arias Rodrigues; RAMOS, Felipe Macario; CARDOSO, Jair Aparecido. Aposentadoria por invalidez no Brasil: um panorama geral, desde a sua idealização até a reforma previdenciária de 2019. **Anais do Congresso Internacional da Rede Iberoamericana de Pesquisa em Seguridade Social**, São Paulo, p. 139-151, 2022. ISSN: 2675-889X. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2911>. Acesso em: 01 fev. 2024.

PAULA, Ana Paula Paes de. **Por uma nova gestão pública: limites e potencialidades da experiência contemporânea**. Reimpressão. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. 204 p.

SANTANA, Andrea Gois de Matos *et al.* História da Previdência no Brasil até a reforma previdenciária e as imposições de dificuldades para a aposentadoria por idade para as mulheres. **Revista Intraciência**, Guarujá, 23 ed., mai./jun. 2022. ISSN: 2177-3645. Disponível em: https://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20220511101553.pdf. Acesso em: 15 fev. 2024.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; RIBEIRO, Juliana de Oliveira Xavier. A Reforma da Previdência Social e os direitos de cidadania dos segurados. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 3, n. 60, p. 223-249, 2020. ISSN: 2316-753X. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/4180>. Acesso em: 12 fev. 2024.

SANTOS, Joelma Cristina; FURTADO, André Luiz Fonseca. O retorno laboral de trabalhadores que se acidentaram no trabalho: o que dizem os estudos. **Anais XXV SemeAd 2022**, São Paulo, 2022. ISSN: 2177-3866. Disponível em: <https://submissao.semead.com.br/25semead/anais/arquivos/202.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2024.

SIAPE. **Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos**. Brasília: Portal SIAPE, 2024. Disponível em: <https://www1.siapenet.gov.br/orgao/Login.do?method=inicio>. Acesso em 15 abr. 2024.

SILVA, Lara Lúcia da; COSTA, Thiago de Melo Teixeira da. A formação do sistema previdenciário brasileiro: 90 anos de história. **Administração Pública e Gestão Social**, Viçosa, v. 8, n. 3, 2016. ISSN: 2175-5787. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/3515/351557812004/351557812004.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2023.

YIN, Robert K. **Pesquisa Qualitativa do início ao fim**. Tradução: Daniel Bueno. Porto Alegre: Penso, 2016. 369 p.