

POR QUANTO TEMPO CONTINUARÁ TRABALHANDO? A decisão dos servidores das universidades federais pelo abono de permanência e os desafios na gestão de pessoas

TATIANA AGUIAR PORFÍRIO DE LIMA
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)

DIOGO HENRIQUE HELAL
FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO - FUNDAJ

POR QUANTO TEMPO CONTINUARÁ TRABALHANDO? A decisão dos servidores das universidades federais pelo abono de permanência e os desafios na gestão de pessoas

1 INTRODUÇÃO

Nossa trajetória de vida é trilhada pelas decisões que tomamos todos os dias. Algumas mais simples ou com pouco impacto psicológico, econômico e social, e outras mais complexas, com grande consequência e amplitude para nossa existência. E essas decisões que nos marcam causam mudanças comportamentais e rupturas com nossa forma anterior de agir, que também são denominadas de ritos de passagem. Esses ritos foram institucionalizados pelos costumes e pelas culturas de um povo, com papéis definidos para cada fase da vida e com faixa etária estipulada. Entre eles, os mais comuns são: entrada na escola, primeiro emprego, entrada na universidade, casamento e aposentadoria (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005; SILVA, 2008).

Antes tínhamos a noção de temporalidade sobre quando aconteceria cada uma dessas decisões. No entanto, é possível observar, nas últimas décadas, que parcela dos jovens e dos jovens adultos está construindo novos caminhos de vida menos linear. Tal parcela da população parece estar despreocupada com a ordem cronológica e com a idade pré-estabelecida e vem focando mais suas decisões pessoais e a responsabilidade de estar empregável (HEINZ, 2003), vivenciando, assim, os ritos mais tardiamente, por vontade própria, por questões de ordem financeira e/ou por falta de oportunidade.

Essa mudança da padronização de um curso de vida linear para outro mais fluido e desinstitucionalizado (HEINZ, 2003) certamente decorreu das alterações no contexto socioeconômico vivido, marcado também por uma concorrência acirrada e pelo grande número de desemprego. Isso tem gerado um ambiente de incerteza e de risco (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005), o que exige, cada vez mais, que as pessoas busquem meios de se manter no mercado de trabalho para sua subsistência e a de seus dependentes, adiando ou antecipando a vivência de alguns ritos, como, por exemplo, a aposentadoria.

No Brasil, especificamente, a aposentadoria é um fenômeno cada vez mais frequente, porque, antes, os trabalhadores não viviam o suficiente para usufruir desse direito (WANG, OLSON, SHULTZ, 2013). Porém o país tem vivenciado o aumento da expectativa de vida que, em 2009, era de 73 anos e, em 2050, possivelmente, alcançará 81 anos (FRANÇA; SOARES, 2009) e de possível mudança nas regras de aposentadoria dos trabalhadores do setor público e do privado, caso seja aprovada a Proposta de Reforma Previdenciária PEC 287/2016 (BRASIL, 2016). Nesse cenário, a aposentadoria se tornou um tema bastante debatido, principalmente acerca do (des)equilíbrio do sistema previdenciário brasileiro, das regras e do planejamento para a aposentadoria tanto na esfera privada quanto na pública.

No setor público, a aposentadoria é questão relevante, pelo fato de a média de idade de aposentadoria ser baixa no país e a possibilidade legal de continuar em atividade, especificamente no setor público federal. Ao completar os requisitos de idade e de tempo de contribuição, esses servidores podem optar por continuar trabalhando, com a percepção de um incentivo, o abono de permanência, ou se aposentar. O abono de permanência é previsto legalmente no art. 40, § 19º da Constituição Federal de 1988, incluído pela Emenda Constitucional nº 41, de 2003, que equivale à devolução do valor de contribuição previdenciária ao servidor (BRASIL, 1998). E no setor privado o abono de permanência em serviço foi extinto em 15/04/1994 pela Lei nº 8.870, portanto, atualmente só se concede tal abono na esfera pública.

O objetivo de se criar o abono de permanência foi o de possibilitar ao servidor a continuar trabalhando na mesma atividade e de lhe dar um incentivo. Esse abono tem uma dupla

vantagem: “para o servidor, em face do ganho salarial; para a administração pública, por não necessitar de contratar um novo servidor e por poder postergar as despesas com o pagamento dos correspondentes proventos” de acordo com o texto do Projeto de Emenda Constitucional nº. 40 (BRASIL, 2003, p.19). Todavia, esse sentido mostra apenas o aspecto financeiro decorrente do abono de permanência.

O verdadeiro sentido do abono deveria ser de preparar o servidor para se aposentar ou para seguir uma nova carreira, uma transição de trabalho ou um reconhecimento das contribuições do trabalhador ao longo da carreira. Nesse momento, os gestores poderiam pensar sobre como substituir adequadamente essa mão de obra, reter os talentos, gerenciar as informações e compartilhar as experiências desses trabalhadores, transformando conhecimento tácito em explícito, para assegurar a continuidade do serviço público. Contudo, alguns servidores e gestores compreendem a concessão do abono como apenas um direito e que essa decisão de permanecer é tão somente do servidor, unilateral, portanto a organização não poderia interferir, todavia a gestão tem que acompanhar e controlar o quadro de pessoal, controlar os gastos com pessoal conforme determina a Lei de Responsabilidade Fiscal e preparar a organização e os servidores para o momento da transição para a aposentadoria.

2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Certamente um dos grandes desafios atuais da área de gestão de pessoas do Poder Executivo Federal é planejar e controlar o quantitativo dessa força de trabalho (ativos, aposentáveis e aposentados), sobretudo porque a área de Educação detém o maior número de servidores ativos (278.444) e de aposentados (99.998), segundo o Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais em dezembro de 2015. Nesse contexto, as Universidades Federais, em particular, destacam-se porque têm um quadro funcional com 183.557 servidores (MPOG, 2016).

No entanto, para realizar tal planejamento é necessário que a gestão de pessoas acompanhe a rotatividade de pessoal (o ingresso, o tempo de permanência e a aposentadoria dos servidores). Porém, constatamos que o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) não publica mensalmente os dados relativos aos servidores que estão em abono de permanência (servidores que já podem se aposentar) nos Boletins Estatísticos de Pessoal e Informações Organizacionais.

Esse acompanhamento poderia favorecer as universidades federais a compreenderem melhor seu quadro de servidores, sobretudo planejar a substituição da mão de-obra, preparar os servidores para a aposentadoria, gerenciar e compartilhar os conhecimentos entre os servidores que estão há mais tempo na instituição e que detêm mais vivências práticas e informações para compartilhar com outras gerações. A Política Nacional do Idoso exige que os órgãos e as entidades públicas proporcionem e estimulem a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria com antecedência mínima de dois anos, antes do afastamento, conforme prevê o art. 10, IV, alínea ‘c’ da Lei 8.842/1994 (BRASIL, 1994), enquanto o art. 26, II, do Estatuto do Idoso reduz essa preparação para um ano antes (BRASIL, 2003). Embora muitas universidades, por meio dos órgãos de gestão de pessoas de cada instituição, venham desenvolvendo ações que visam preparar as pessoas para a aposentadoria, muitas dessas ações não contemplam o acompanhamento do servidor no tempo e com carga horária adequada, tampouco consideram os diversos fatores que interferem nessa decisão.

Um fato importante a registrar é que muitas instituições federais de ensino superior têm diversos servidores em abono de permanência, com condições de se aposentar. Alguns, mesmo doentes ou sem motivação para trabalhar, continuam em atividade. Outros, nessa situação, argumentam que estão em seu direito (abono de permanência) e não farão tarefas específicas, e

caso isso lhes seja exigido, ameaçam se aposentar no dia seguinte, usando do poder e da autonomia de decisão unilateral que esse direito proporciona. No entanto, as chefias, muitas vezes, são coniventes e aceitam continuar com esse servidor, certamente pelo receio de ficar sem funcionário por um longo período de tempo, devido à baixa rotatividade nos órgãos públicos, que dependem de previsão orçamentária, de autorizações governamentais, de liberação de códigos de vagas, da realização de concurso público ou do aproveitamento/redistribuição de outros servidores para proverem os cargos livres.

A maioria dos concursos públicos exige códigos de vagas oriundas de aposentadorias. Assim, se as pessoas se mantêm em abono, não há como admitir mais servidores. O redimensionamento de pessoal também fica comprometido, pois não se sabe ao certo quando os servidores vão realmente se aposentar, e isso dificulta o planejamento e sua alocação adequada e pode comprometer a continuidade do serviço prestado. Cabe a cada universidade realizar essa adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, conforme prevê o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (BRASIL, 2005).

Desse modo, é preciso conhecer os perfis dos servidores que aderem ao abono e o tempo mediano em que eles ficam em abono para que o setor de gestão de pessoas possa preparar a organização e os servidores para a aposentadoria. Diante disso, o objetivo desse trabalho é apresentar um panorama sobre a decisão dos servidores das universidades federais pelo abono de permanência e os desafios na gestão de pessoas nesse processo.

3 FUNDAMETAÇÃO TEÓRICA

Tratar de abono de permanência requer primeiramente detalhar o direito à aposentadoria, pois é essencial o cumprimento dos requisitos da aposentadoria para usufruir desse incentivo.

O direito à aposentadoria faz parte de um arcabouço mais amplo de proteção social, previsto constitucionalmente, que é o Sistema Nacional de Seguridade Social, responsável por assegurar os direitos referentes à saúde, à previdência e à assistência social. O marco da previdência social brasileira foi a Lei Eloy Chaves, Decreto nº 4682/1923, que criou a Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAPs) de uma empresa ferroviária e se ampliou por diversos ramos, totalizando 183 caixas. Posteriormente, com a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, essas CAPs se transformaram em Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), que ampliaram o alcance da proteção para as categorias profissionais. Tão somente depois da Constituição de 1934, esses Institutos foram reunidos no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), responsável pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) - (BARROS, 2012).

O sistema previdenciário brasileiro é composto pela previdência oficial e pela previdência privada. A previdência oficial atual é composta de dois regimes: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) (BRASIL, 1988). Ambos são seguros sociais, orientados pelo princípio da solidariedade, em que se exige do segurado o custeio prévio e específico por meio das denominadas contribuições previdenciárias (BARROS, 2012), portanto, nem todos têm direito a essa proteção social.

Esses dois regimes são distintos em relação às regras de concessão do benefício e às formas de custeio. O RGPS é disciplinado pelo art. 201 da Constituição Federal de 1988 e regulado pela Lei nº. 8212/91 e a nº. 8213/91 e rege os trabalhadores da iniciativa privada, entre eles, os empregados públicos, contratados por tempo determinado, ocupantes exclusivamente de cargos de comissionados e agentes políticos, custeados pelas receitas da União, das contribuições sociais e outras fontes, de acordo com a Lei n. 8212/91, enquanto o RPPS é orientado pelo art. 40 da Carta Magna de 1988 e regulado pela Lei nº 9717/98, cujos segurados são exclusivamente os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo, e cujo custeio é solidário, realizado pelo ente público e por servidores ativos, inativos e pensionistas, conforme a Emenda

Constitucional nº 41/2003. A Previdência complementar é prevista pelo art. 40, §14, 15 e 16 da Constituição Federal de 1988 e regulamentada pela Lei Complementar nº 108 e nº 109/2011 (BRASIL, 1991,1988, 2011a, 2011b). Nesse estudo, vamos nos ater a aprofundar as regras de previdência previstas no RPPS, especificamente o caso dos servidores públicos de universidades federais.

No Regime Próprio de Previdência Social, já ocorreram diversas alterações no texto original, por meio de Emendas Constitucionais, de Leis e até de Orientações Normativas emanadas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG, que modificaram as regras e a forma de calcular os proventos.

Notamos que as regras gerais em vigor estão contidas no art. 40 da Constituição Federal, com as principais alterações regidas pelas ECs nº 41/2003 e nº 47/2005 e que, atualmente, temos duas possibilidades de aposentadoria com proventos integrais e duas com proventos proporcionais ou reduzidos. A definição das possibilidades de regras de aposentadoria e abono de permanência pela qual o servidor poderá optar depende da data em que ingressou no serviço público.

Algumas regras de aposentadoria não ensejam a concessão de abono de permanência, entre elas, as aposentadorias por invalidez (servidor acometido por acidente ou doença que o torne incapaz para o trabalho); as compulsórias (ao completar 75 anos); a aposentadoria especial para professor de ensino fundamental e médio, com cinco anos a menos na idade e no tempo de contribuição: (homem = 30 anos de contribuição/55 anos de idade; mulher = 25 anos de contribuição/50 anos de idade); e a aposentadoria proporcional apenas por idade (homem = 65 anos de idade; mulher = 60 anos de idade).

Salientamos que o servidor não é obrigado a se aposentar com base na mesma regra que fundamentou seu abono de permanência e, geralmente, opta pela que conseguir primeiro cumprir os requisitos formais ou pela mais benéfica para ele e os futuros pensionistas, por exemplo, a regra disposta no art. 3ª da EC 47/2005 que mantém essa paridade.

Ressaltamos que não há tempo mínimo para permanecer em abono de permanência. No entanto, o tempo limite para que o servidor usufrua desse direito é até completar as exigências para a aposentadoria compulsória - de 75 anos de idade (BRASIL, 2015a) - ou até quando desejar se aposentar voluntariamente. Portanto, o servidor tem o direito de continuar e o dever de exercer suas atividades da melhor maneira possível. Então, os gestores devem acompanhar e avaliar seu desempenho e instigá-lo a refletir e a tomar a decisão que seja mais benéfica para ambos.

Independentemente da regra de aposentadoria, é importante destacar que, ao se aposentar, o servidor público terá perda salarial, pois não perceberá mais as vantagens transitórias, tais como: o auxílio alimentação, o adicional de insalubridade, o auxílio transporte, um terço de férias nem o abono de permanência. A depender do caso, contribuirá com onze por cento do valor dos proventos que ultrapassar o teto estabelecido para a previdência social.

Com a aposentadoria, a remuneração (proventos) do servidor variará conforme a data em que ingressou no serviço público e o tempo de contribuição. Pode ser: integral (cálculo com base na última remuneração ou pela média das últimas remunerações) ou proporcional (cálculo com redutor de 5% para cada ano que falte para a idade da regra geral); com ou sem paridade (os reajustes da remuneração dos servidores ativos são semelhantes aos dos inativos), conforme os requisitos exigidos pelas alterações legais (BRASIL, 1998).

Para evitar essas perdas financeiras, vários servidores das diversas universidades estão postergando a decisão de se aposentar. Esse é um dos argumentos que mais escutamos, durante quase dez anos de prática profissional, no setor responsável pela concessão da aposentadoria, em uma universidade federal do nordeste brasileiro e nos eventos sobre a preparação para a aposentadoria dos quais já participamos. A decisão dos servidores de universidades federais de continuar trabalhando ou de se aposentar é espontânea e processual, exceto os casos de

aposentadoria compulsória e por invalidez, em que o ato é de ofício, e a organização é que decide respectivamente com base no limite de idade ou nas condições de saúde.

A decisão de continuar trabalhando (abono de permanência) ou aposentar-se é um processo espontâneo, porquanto se presume que o trabalhador tem autonomia, consciência e liberdade de escolher entre as opções. Ele é quem decide quando e se os eventos de abono de permanência ou de aposentadoria acontecerão, desde que tenha cumprido os requisitos legais. Mas esse processo também depende de os servidores terem às informações, compreendê-las e analisar os riscos aceitáveis, as vantagens e as desvantagens, para evitar decisões inadequadas (ALVES, 2016). Consideramos como processo (SZINOVACZ, 2003), porque, antes de o indivíduo decidir pela aposentadoria, geralmente pode tomar várias decisões no serviço público federal: se solicitará a aposentadoria ou o abono de permanência; se o fará depois da concessão do abono, quando se aposentará ou se espera a chegada da aposentadoria compulsória. Depois de aposentado, ainda poderá decidir se vai continuar aposentado, se tentará outro trabalho e se opta pela reversão da aposentadoria. Essa decisão de se aposentar ou de continuar em atividade é um processo de escolhas, que pode ser longo e diferente para os indivíduos. Exemplificamos essa assertiva com as possibilidades de tomada de decisão dos servidores públicos das universidades federais, disposto na Figura 1:

Figura 1 – Possibilidades de tomada de decisão dos servidores públicos federais



Fonte: Elaboração própria (2017).

Nessa situação, o servidor público federal se depara com diversas tomadas de decisões, ao cumprir os requisitos para a concessão de abono de permanência ou aposentadoria, ele pode escolher se solicita a concessão do abono ou o da aposentadoria. Caso opte por se aposentar do serviço público, poderá escolher se irá se aposentar definitivamente ou não, ou seja, buscar um novo emprego. Caso escolha continuar em atividade, poderá ficar até antes de completar os 75 anos ou pedir a aposentadoria voluntária. E se solicitar a aposentadoria, também terá as opções de parar definitivamente ou de ser reinserido no mercado de trabalho. Se optar por uma transição entre o trabalho e a aposentadoria, pode continuar trabalhando (emprego ponte ou

novo emprego) ou se aposentar definitivamente. Portanto, existem diversos caminhos para a aposentadoria.

Temos consciência de durante esse tempo que continuamos trabalhando até a decisão final temos a influência de pensamentos (MACÊDO, BENDASOLLI; TORRES, 2017), temos os contraditórios acerca da decisão de deixar ou não de trabalhar, o que pode causar angústia e sofrimento antes, durante e após a aposentadoria, bem como da interferência de problemas relacionados à própria saúde física e mental que podem ser multideterminados e mutáveis ao longo desses estágios.

Acreditamos também que essas decisões vão muito além dos fatores econômicos e das consequências financeiras, pois múltiplos fatores agem e geram consequências individuais, familiares, organizacionais e sociais nesse processo. Portanto, neste trabalho, optamos por analisar os fatores que geralmente não se modificam em curtíssimo prazo e são dicotômicos, como: gênero, idade, escolaridade (ser graduado), estado civil (ser casado), ter dependentes, carreira (docente ou técnico- administrativa) e condição de local de trabalho (insalubre e região). Também analisamos um estágio desse processo que supomos ser um dos mais impactantes e que gera efeitos subsequentes, que é a tomada de decisão de aderir ou não ao abono de permanência.

Quando pesquisamos sobre a decisão de continuar trabalhando ou a parar de exercer suas atividades laborais, podemos auxiliar a gestão pública federal a entender bem mais o fenômeno e auxiliar os servidores a se prepararem para a aposentadoria e a pós-aposentadoria, pois os órgãos de gestão de pessoas poderão, de acordo com os perfis de aposentáveis/aposentados, elaborar um programa mais adequado para esse fim e tentar reduzir os possíveis impactos negativos dessa aposentadoria.

4 METODOLOGIA

Neste capítulo, descrevemos os aspectos metodológicos da pesquisa, visando apresentar um panorama sobre a decisão de aderir ao abono de permanência dos servidores das universidades federais brasileiras, refletindo acerca da gestão de pessoas nesse processo.

Trata-se de uma pesquisa caracterizada como exploratória e quantitativa (VERGARA, 2016), pois acreditamos que este estudo pode apontar a variabilidade substancial em um resultado particular – a tomada de decisão pela aderência ao abono - detectar os perfis dos servidores em abono (aposentáveis), tentar explicar esse fenômeno e generalizar esses resultados. Para isso, realizamos com o apoio do pacote estatístico do R: a análise descritiva para observar o perfil de dos servidores que aderem ao abono (aposentáveis); o Teste t para constatar a diferença de proporção de adesão ao abono entre os cargos; e a análise de sobrevivência para calcular o tempo médio em abono dos servidores.

Os dados acerca dos servidores das universidades federais brasileiras foram secundários e solicitados ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG para extração a partir do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE. Optamos como data inicial para o estudo 01/01/2014, ou seja, após a publicação da Emenda Constitucional nº 41 de 31/12/2003, que criou o abono de permanência; e como data final 31/12/2015, devido ao fato de a solicitação dos dados ter ocorrido em 11/09/2016, ou seja, não tinha finalizado o ano, e depois, pelo clima de medo da reforma da previdência que iniciara e incentivava os servidores a anteciparem a aposentadoria sem a vontade, o que afetaria a análise do abono de permanência ou aposentadoria como voluntária.

Foram solicitadas informações como: nome; órgão; cargo; nível do cargo; idade; gênero; estado civil; dependentes; escolaridade; insalubridade; data de ocorrência do abono; data de ingresso no órgão; tipo de aposentadoria e data de aposentadoria.

Os dados também apresentaram ocorrências de aposentadorias compulsórias e por invalidez (involuntárias), que foram excluídas do estudo principal, por considerar a decisão de aderir ao abono de permanência ou aposentar-se como algo voluntário.

O estudo mostrou, ainda, que, dentre as universidades, vieram dezessete fundações universidades e uma universidade tecnológica, o que requereu observar o plano de cargo docente adotado para possível exclusão. Depois de analisar juridicamente a forma de criação e a finalidade específica das universidades, fundações universidades e universidade tecnológica, resolvemos excluir apenas uma universidade federal tecnológica e manter as 44 universidades e as 17 fundações universidades, no total de 61 Instituições, com representação em todas as Unidades da Federação.

Além disso, excluímos as inconsistências dos dados: servidores sem nomenclatura de cargo, com data de aposentadoria anterior ao ingresso no órgão, dados inconsistentes por motivos de ilegalidade de aposentadoria, servidores que se aposentaram diretamente e foram isentos do PSS. Então, restaram 65.829 registros de servidores. Desse total, 60.633 decidiram se aposentar voluntariamente, e 5.496, involuntariamente (8,3%). E da amostra de 60633 servidores: 7205 (11,88%) se aposentaram diretamente e 53428 (88,12%) decidiram aderir ao abono de permanência.

Depois de todo o tratamento, criamos oito variáveis para mostrar o perfil dos servidores que aderem ao abono de permanência nas universidades federais, Quadro 1:

Quadro 1 – Codificação das variáveis

Variável	Natureza	Comentário	Nível
Gênero	<i>Dummy</i>	0 indica ‘feminino’ e 1 indica ‘masculino’	Individual
Idade	<i>Quantitativa</i>	Valores indicados na base de dados	Individual
Escolaridade (graduado)	<i>Dummy</i>	0 indica ‘não graduado’ e 1 indica ‘graduado’	Individual
Estado Civil (casado)	<i>Dummy</i>	0 indica estado civil ‘outros’ e 1 indica ‘casado’	Familiar
Ter dependentes	<i>Dummy</i>	0 indica ‘nenhum’ e 1 indica ‘pelo menos 1 dependente’	Familiar
Cargo	<i>Dummy</i>	0 indica ‘TAEs’ e 1 indica ‘docente’	Organizacional
Trabalho Insalubre (insalubridade)	<i>Dummy</i>	0 indica ‘não trabalhou em local insalubre’ e 1 indica ‘trabalhou em local insalubre’	Organizacional
Região de domicílio	<i>Quantitativa</i>	1 indica que tem domicílio na região ‘Centro-oeste’; 2 na região ‘Nordeste’; 3 na região ‘Norte’, 4 na região ‘Sudeste’ e 5 na região ‘Sul’	Contextual

Fonte: Elaboração própria (2017).

Essas oito variáveis foram escolhidas porque consideramos que a decisão pelo abono de permanência, tal qual a decisão de aposentadoria é influenciada por fatores de nível individual, familiar, organizacional e contextual. Assim, entendemos que as variáveis: ‘gênero’, ‘idade’, ‘escolaridade’ (graduado), ‘estado civil’ (casado), ‘ter dependentes’, ‘carreira’ (docente e técnica-administrativa), ‘trabalhar em local insalubridade’ e ‘residir na região’ (centro-oeste, nordeste, norte, sul e sudeste). A variável ‘graduação’ foi considerada como de nível individual, e não, organizacional, por considerarmos a escolaridade informada no Sistema SIAPE ou o cargo. E a variável ‘região em que reside’ foi extraída da informação sobre a localização da universidade onde o servidor trabalha, visto que o servidor público tem domicílio necessário no lugar em que exercer permanentemente suas funções, de acordo com parágrafo único do art. 76 do Código Civil (BRASIL, 2002) e foi considerada como variável contextual, pois a análise

dos resultados considera os aspectos de desenvolvimento da região e as oportunidades de trabalho.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente, fizemos a análise descritiva dos participantes do estudo de acordo com suas decisões (aposentou-se diretamente ou aderiu ao abono de permanência), conforme Tabela 1:

Tabela 1 – Síntese da análise descritiva dos participantes do estudo conforme decisão

Variáveis	Aposenta-se diretamente	Adere ao abono
Gênero	Feminino (52,3%)	Feminino (52,7%)
Idade Média	60,79 anos	60,47 anos
Escolaridade (graduado)	Graduado (58,7%)	Graduado (63,5%)
Estado civil	Casados (60,4%)	Casados (59,9%)
Dependentes	Sem dependentes (73,0%)	Sem dependentes (64,0%)
Carreira	TAE (64,0%)	TAE (68,2%)
Ambiente de trabalho	Insalubre (56,1%)	Insalubre (53,8%)
Região	Sudeste (41,2%)	Sudeste (39,5%)

Fonte: Elaboração própria (2017).

Notamos que, de maneira geral, o perfil do servidor que adere ao abono de permanência é: do gênero feminino, acima de 60 anos, com graduação, estado civil casado, sem dependentes, com cargo técnico- administrativo (TAE), que trabalha em ambiente insalubre e reside na Região Sudeste.

Justifica-se a continuidade de trabalho das mulheres para evitar as perdas financeiras advindas da aposentadoria que pode restringir o apoio e a solidariedade familiar. Muitas mulheres da geração mais tradicional tomavam decisões de trabalho levando em consideração a necessidade e os cuidados com sua família, ou seja, priorizavam a solidariedade familiar, enquanto os homens priorizavam o emprego. Entretanto, a geração pós-moderna poderá apresentar distintas atitudes em relação à decisão de se aposentar, pois os papéis sociais em relação ao gênero estão sendo modificados (HERMIDA; TARTAGLINI; STEFANI, 2016).

A inserção da mulher no mercado de trabalho implicou gradativas modificações no convívio das famílias. O modelo da família tradicional de classe média brasileira, por exemplo, que consagrava uma divisão clara de papéis, em que, geralmente, o homem se envolvia com o trabalho remunerado, enquanto a mulher se dedicava aos afazeres da vida familiar, incluindo a administração da casa e os cuidados com os filhos, passou a não ser mais tão comum em nossa realidade (FLECK; WAGNER, 2003).

Essa mudança nas estruturas familiares criou arranjos novos, em que a mulher solteira ou divorciada assume, muitas vezes, as responsabilidades financeiras do lar e de seus dependentes. Isso influencia a postergação da aposentadoria (HARDY, 2011; MEYER, PARKER, 2011). E apesar das mudanças nas relações familiares, o trabalho feminino também gerir o lar, alimentar os filhos e acompanhá-los cotidianamente, o que mostra a coexistência de algumas características dos padrões clássicos de família nos dias atuais (WAGNER *et al.*, 2005). Assim, quando a maioria delas se aposenta, não almeja voltar a trabalhar, porquanto a aposentadoria passa a ser o tempo para usufruir da vida. Contudo, ficar em casa aposentada é um tempo ocioso (MACÊDO, BENDASOLLI; TORRES, 2017), monótono (Pires *et al.*, 2013). Possivelmente, esse sentimento contraditório é decorrente da entrada tardia no mercado de trabalho, cuja dupla jornada foi ajustada e consolidada. Isso faz com que a mulher não queira

permanecer em casa aposentada, dedicando quase todo o tempo às atividades com a casa e a família (MACÊDO, BENDASOLLI; TORRES, 2017), e postergue mais ainda a aposentadoria.

Em relação a idade, constatamos que a maioria dos servidores que aderem ao abono tem mais de 60 anos (idosos), porém ele continue trabalhando por se perceber ainda novo e atuante, até porque a aquisição do direito à aposentadoria não é determinante para parar de trabalhar (MACÊDO, BENDASOLLI; TORRES, 2017).

Nessa mesma linha segue a questão da escolaridade (graduação), pois quanto mais capacitado, mais preparado o servidor se sentirá e terá mais oportunidades de continuar trabalhando e se desenvolvendo. Os trabalhadores com nível mais baixo de educação se aposentam mais cedo (HOFÄCKER *et al.*, 2016). Estudo com trabalhadores noruegueses mostrou que, em muitas circunstâncias, trabalhadores mais velhos com saúde comprometida e baixa escolaridade se aposentam mais cedo do que preferem (SOLEM *et al.*, 2016).

Outro ponto a destacar foi a influência positiva do estado civil ‘casado’ na probabilidade de aderirem ao abono. Na aposentadoria a relação conjugal é afetada, podendo ser benéfica em relação ao maior tempo para o relacionamento, mas também pode gerar efeito negativo, em virtude dos conflitos conjugais, da necessidade de estabelecimento de novas rotinas e a demarcação de espaço, podendo ocasionar maior número de divórcio, pois isso as pessoas optam por continuar trabalhando (WHEATON; CRIMMINS, 2013).

No tocante a não ter dependentes, se justifique pela questão solidariedade familiar, pois o servidor não precisará se aposentar para cuidar de parentes, por exemplo, os pais, se estiveram doentes, velhos e precisando de apoio e de acompanhamento (SUITOR *et. al*, 2011). Em relação ao cargo, notamos que a maioria que continua trabalhando é técnico administrativo. Cabe refletir que a maioria dos técnico-administrativos tiveram poucos empregos antes de ingressar na universidade e trabalham há mais de 30 anos na Instituição (FERNANDES; MARRA; LARA, 2016), geralmente realizando as mesmas atribuições. Além disso, muitos cargos técnico-administrativos não têm trabalho análogo na iniciativa privada. Um estudo realizado na Região Nordeste com servidores de uma universidade federal mostrou que eles têm outras atividades que substituem o trabalho, associadas ao lazer, à família e ao estudo, poucos planejam ou têm perspectiva de novas oportunidades de emprego, exceto alguns que pretendem empreender ou trabalhar voluntariamente (MACÊDO, BENDASOLLI; TORRES, 2017) e, possivelmente, nem pensam em retornar ao mercado por causa da pouca oferta de emprego.

Notamos que o servidor que trabalha em ambiente insalubre tem mais probabilidade de permanecer em abono do que o que não trabalha nessas condições, certamente para que as perdas financeiras não prejudiquem a situação familiar, pois essa vantagem não é incorporada aos proventos.

E em relação a residir na Região Sudeste reduzir a probabilidade de continuar trabalhando, talvez se justifique pela região apresentar o maior número de pessoal ocupado, mais concentração de empresas de serviços (IBGE, 2016) e é uma das mais desenvolvidas e com mais oportunidades de emprego.

Considerando que o quantitativo de servidores técnico-administrativos é maior do que os docentes e para não enviesar o estudo, revolvemos observar como se comporta a adesão dos servidores ao abono de permanência por cargo técnico-administrativo e docente, constatamos os seguintes resultados na Tabela 2:

Tabela 2 – Percentual de perfis de servidores aposentáveis e aposentados, conforme o cargo e a adesão ao abono

Variáveis	Aposenta-se diretamente	Adere ao abono	Total
TAE	4614	36443	41057
Percentual	11%	89%	100%
Docente	2591	16985	19576
Percentual	13%	87%	100%

Fonte: Elaboração própria (2017).

Entendemos que, possivelmente, a decisão de aderir ao abono é condicionada diferentemente, conforme o cargo (docente ou técnico-administrativo). Para termos uma análise mais segura, antes de proceder à análise de sobrevivência, testamos a diferença da proporção de adesão por meio do teste t, cujos resultados estão apontados abaixo na Tabela 3:

Tabela 3 – Teste t para diferença de proporção de adesão ao abono

Carreira	N	Média	T	Df	Sig	Intervalo de Confiança	
						2,5%	97,5%
TAE	41057	0.887	6.9352	36187	0.000	0.014	0.025
Docente	19576	0.867					

Fonte: Elaboração própria (2017).

Constatamos que há diferença na proporção do número de adesão ao abono de acordo com o cargo, pois os servidores com cargo docente aderem menos ao abono do que os técnicos administrativos. Refletimos assim acerca da necessidade de órgãos de gestão de pessoas pensarem em organizar os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA's) por grupos (TAEs e docentes) e por entender que estamos tratando de cargos distintos pela essência das atividades, pois muitos docentes realizam atividades de ensino, de pesquisa, de extensão e de gestão concomitantemente (ZABALZA, 2004) e em regime de dedicação exclusiva, enquanto muitos TAEs fazem atividades de cunho burocrático, com um grau menor de flexibilidade e de autonomia, e carga horária máxima de 40 horas semanais. Essa maior dedicação de tempo ao trabalho pode torná-lo mais central na vida das pessoas (ANTUNES, 1995; HARVEY, 1993), e isso dificulta a decisão de parar de trabalhar.

Há que se ressaltar que a carreira de docente federal é mais bem remunerada, se comparada com a carreira dos TAEs. Portanto, aposentar-se também pode significar uma queda maior da condição financeira, por causa da perda no incentivo do abono de permanência, insalubridade, auxílio-alimentação, auxílio-transporte e pela gratificação de função não incorporada anteriormente.

Notamos que o 'abono de permanência' (incentivo financeiro) é apontado como a variável mais influente na primeira decisão de aposentaria, pois 88,12% dos servidores optam por aderir ao abono. Visando entender quanto tempo esses servidores permanecer percebendo o incentivo do abono de permanência, fizemos a análise de sobrevivência.

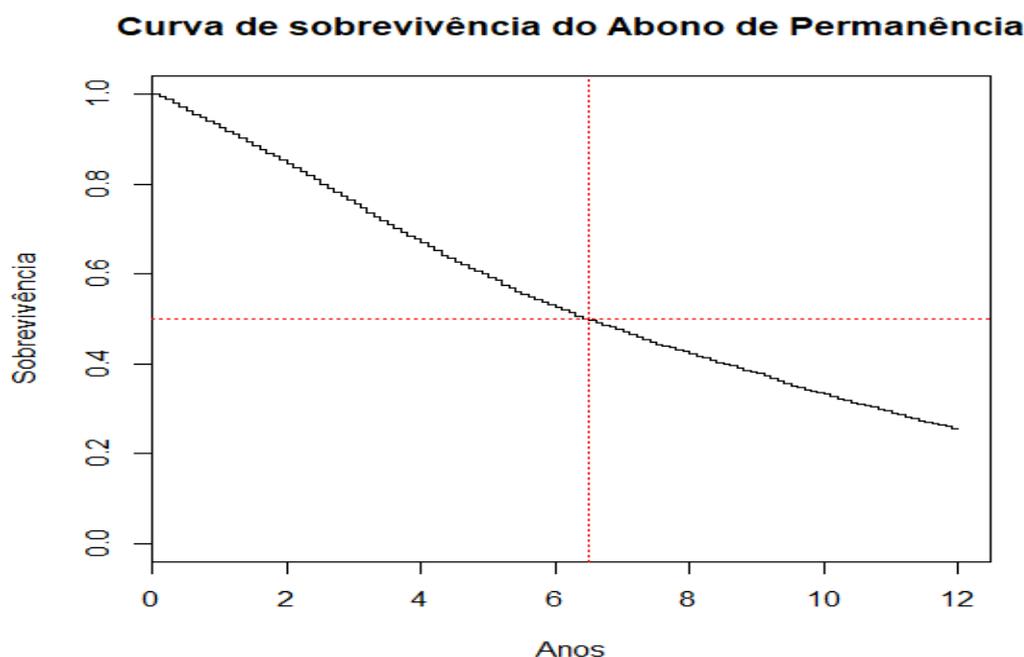
Para analisar esse tempo de sobrevivência, é preciso, inicialmente, estimar a função de sobrevivência. Essa função é apresentada como 'escada' com níveis de sobrevivência (ou seja, permanência em abono) que decrescem ao longo do tempo. Por meio dessa função, também é possível obter a função de risco acumulado, associado à chance relativa de os sujeitos aderirem ao abono. Usamos as estimativas não paramétricas de Kaplan-Meier (estimador produto-limite) e de Nelson-Aalen para estimar a função de sobrevivência $S(t)$ e a função de risco acumulado, $\Lambda(t)$ (CARVALHO *et al.*, 2011).

O estimador de Kaplan-Meier possibilita demonstrar a "condição de sobreviver até um

tempo t em uma sequência de elementos independentes que caracterizam a sobrevivência em cada intervalo de tempo anterior a t , cuja probabilidade é condicional aos que estão em risco em cada período” (CARVALHO *et al.*, 2011, p.101).

Na Tabela de Kaplan-Meier, é possível observar, na extração, tomando o tempo contado em anos, o número de servidores expostos ao risco de continuar em abono, o número de eventos (aposentadorias), o percentual de sobrevivência e o erro-padrão no intervalo de confiança de 95%. Assim, temos que o tempo mediano de continuar em abono foi igual a 6,5 anos (14505 dias), com intervalo de confiança de 95% de 6,4 a 6,6 anos, e a probabilidade de continuar em abono é de 49.7%. Diante disso, na Figura 2, apresentamos a curva de sobrevivência dos servidores em abono que indica o tempo mediano:

Figura 2 – Curva de sobrevivência



Fonte: Elaboração própria (2017).

O estudo observou o período de doze anos, mas a data da concessão do abono pelo órgão de gestão de pessoas pode ser considerada como antes da entrada do processo administrativo, visto que muitos servidores não conhecem a aquisição do direito e o solicitam tardiamente, recebem o retroativo financeiro de até os últimos cinco anos, contudo fica registrada a data da aquisição do direito no Sistema SIAPE, mesmo que seja superior aos últimos cinco antes.

Observamos também que, nesse lapso, houve 26243 aposentadorias, enquanto 27185 servidores foram censurados por continuarem em abono, por falecimento ou redistribuição. Cabe salientar que não tivemos acesso a informações sobre as datas de exclusão dos servidores por falecimento em atividade e por redistribuição, embora saibamos que o percentual de falecimento de servidores ativos em abono geralmente é mínimo, comparado com o número de servidores em abono, o que não compromete os resultados gerais.

Contudo, esse tempo mediano de 6,5 anos em abono é muito alto, pois os servidores tinham idade mediana de 60 anos, ou seja, já poderiam se aposentar voluntariamente em ambos os gêneros, mas continuariam trabalhando por mais tempo, principalmente as mulheres. Diante disso, o papel do gestor de pessoas deve ser ampliado, pois os servidores que provavelmente ficaram mais tempo trabalhando precisaram de maior acompanhamento para se preparem para o pós-carreira e manterem um bom desempenho até a aposentadoria. Esse desenvolvimento

permanente do servidor público deve ser independente de idade ou do tempo de trabalho, conforme prevê a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (BRASIL, 2006).

6 CONCLUSÃO

Embora os órgãos de gestão de pessoas tenham modificado seus papéis nas universidades federais brasileiras, buscando o desenvolvimento da carreira do servidor por meio de qualificação e capacitação (BRASIL, 2006), contudo sabemos que a preocupação com o pós-carreira ainda é insipiente, que os estudos brasileiros sobre a decisão de aderir ou não ao abono de permanência ainda são escassos. Por essa razão, é necessário ampliar as pesquisas empíricas sobre o tema, para confirmar as teorias existentes ou criar uma nova teoria (FRANÇA *et al.*, 2013), considerando o caso nacional.

Assim, para buscar apresentar a decisão de aderir ou não ao abono de permanência dos servidores de universidades federais, realizamos por meio de análise descritiva, identificamos os perfis desses servidores que optaram por receber o incentivo do abono de permanência no período compreendido entre 01/01/2004 e 31/12/2015, por meio das médias dos fatores. Como resultado, concluímos que a maioria dos servidores que aderem ao abono são: do gênero feminino, tem 60 anos em média, graduados, casados, sem dependentes, com cargo técnico-administrativo, trabalhavam em ambiente insalubre e residiam na Região Sudeste.

Conhecendo esse perfil é possível que os órgãos de gestão de pessoas tracem estratégias para acompanhar melhor e preparar esses servidores para a aposentadoria, busquem compreender mais o porquê a influência de cada fator na decisão de continuar em abono. Todavia, essa investigação inicial atesta a influência das variáveis isoladamente no tempo de abono de permanência, porém é possível que, na análise em conjunto com as outras variáveis, essa influência se modifique (positiva/negativa) ou se dissipe.

E como o maior quantitativo de servidores das universidades é técnico administrativo, realizamos o teste estatístico *t* para constatar se realmente exista diferença de proporção de adesão ao abono entre TAEs e docentes, que ratificou a predominância dos TAE na decisão de aderir ao abono. Esse achado é interessante, pois corrobora o estudo realizado com servidores técnicos administrativos de universidades federais e mostra que, mesmo aptos a solicitar a aposentadoria, os servidores não visualizam a possibilidade de efetivá-la nos próximos três anos, principalmente por não se sentirem preparados (FÔLHA; NOVO, 2011), ou seja, a falta de preparação para se aposentar pode favorecer a adesão ao abono de permanência, o que implica na prática a necessidade de implantar os Programas de Preparação para a aposentadoria. Enquanto a maioria dos docentes considera a aposentadoria como uma nova etapa (profissional e de lazer), o que sinaliza uma perspectiva positiva de continuar trabalhando depois de se aposentar (MACÊDO, BENDASOLLI; TORRES, 2017).

Se formos observar as atividades desenvolvidas pelos docentes e pelos TAEs, nas universidades, as atribuições do docente estão atreladas à atividade fim da Instituição, ou seja, ensino, pesquisa e extensão, enquanto as dos técnicos administrativos estão vinculadas às atividades-meio da organização. Zabalza (2004) enfatiza que as três funções dos professores universitários são: o ensino, a pesquisa e a gestão em vários setores da instituição. Considerando que os professores de pós-graduação têm mais atribuições do que os docentes de graduação, pode-se inserir o papel de orientador e avaliador, prática encontrada na Pós-graduação em Administração (SANTOS, 2017) e, certamente, replicada em outras áreas. A multiplicidade de atividades desenvolvidas e a pressão de metas de produtividade que a Academia exige fazem com que o docente absorva uma carga excessiva de trabalho, que pode gerar adoecimento e sofrimento (JOGAIB; MUNIZ, 2015). Possivelmente esse seja um dos motivos para decidir pela aposentadoria em vez de continuar em abono.

Constatada que a natureza do cargo distingue a decisão de aderir ao abono, que 88,12% dos fatores que influenciam a decisão de se aposentar é explicada pelo abono de permanência e esses continuam em abono pelo tempo mediano de 6,5 anos, temos ciência do grau de importância da concessão do abono para manter os servidores em atividade, pois ela reduz as despesas com pessoal, pela compensação das contas, pois, ao pagar o incentivo do abono, não terão que arcar com o pagamento dos proventos desse servidor e com a remuneração de um novo servidor admitido, evitando a ampliação do *déficit* previdenciário.

Mas por quanto tempo esse servidor em abono deve continuar trabalhando? É preciso avaliar o real desempenho dos servidores em abono para analisar se a Instituição não está sendo prejudicada em relação à qualidade das atividades desenvolvidas. E os gestores de pessoas têm como desafio pensar em critérios para a concessão e manutenção do abono de permanência, que não deveria considerar apenas a variável tempo, mas outros fatores psicossociais e biológicos, podendo utilizar como apoio as ocorrências registradas no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) que tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde para acompanhar os servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional.

Esse estudo apontou o que o fator financeiro (abono de permanência) é importante nessa decisão de aposentar, mas certamente outros fatores também influenciam concomitantemente essa decisão e caberá a gestão de pessoas compreender melhor o fenômeno para auxiliar os servidores nesse processo. Seria interessante analisar a relação entre a decisão de se aposentar e o nível de endividamento do servidor.

Sugerimos ainda sejam realizadas pesquisas comparativas sobre a decisão de aderir ao abono e o tempo em abono com os servidores que exercem ou exerceram cargo de gestão, para averiguar se os gestores têm maior identidade e dificuldade de se aposentar; que sejam inseridas mais variáveis. Além disso, sugerimos que sejam realizados outros estudos em que se utilize a abordagem qualitativa, com o fim de compreender o impacto de cada variável na decisão do abono de permanência ou na aposentadoria.

Assim, considerando os resultados do estudo, recomendamos que os setores de gestão de pessoas das universidades implantem ou aprimorem os Programas de Preparação para a Aposentadoria, visto que muitos servidores ficam bastante tempo em abono por não se sentirem preparados para se aposentar. Os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs) são importantes para proporcionar aos participantes uma ajuda no processo de escolhas para estarem de acordo com o que realmente motiva o servidor (CARVALHO; COSTA; PIMENTA, 2013). É preciso inserir a família nesse processo, visto que o suporte social e familiar e os programas de preparação podem reduzir os efeitos da centralidade do trabalho na vida do aposentado (HOFFMANN; ZILLE, 2017). Além disso, devem-se abordar outros temas, como educação financeira, o papel de todos na solidariedade familiar e a necessidade de desenvolver competências para possibilitar sua reinserção no mercado de trabalho após a aposentadoria.

É crucial a gestão de pessoas das universidades federais ampliem seu papel em relação ao acompanhamento de carreira e pós-carreira do servidor. E pensar também em ações para favorecer o convívio intergeracional e o compartilhamento de conhecimentos e experiências nas universidades federais, tais como programa de tutoria ou de capacitações pode ser benéfico para as duas gerações, porque gera reconhecimentos e promove a aquisição de novas práticas administrativas.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, F. W. R. **Aposentadoria: o novo começo, expectativa e realidade.** Uma análise com servidores técnicos-administrativos da UFG. 2016. 140 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Ciências Sociais, Universidade Federal de Goiás, Goiânia. 2016.

ANTUNES, R. A crise, o desemprego e alguns desafios atuais. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n.104, p. 632-636, out./dez. 2010.

BARROS, C. S. **A aposentadoria especial do servidor público e o mandado de injunção: análise da jurisprudência do STF acerca do art. 40, § 4º, da CF.** Campinas/SP: Servanda Editora, 2012.

BENGTSON, V.; ELDER JR, G.; PUTNEY, N. The lifecourse perspective on ageing: linked lives, timing and history. In: M. L. JOHNSON (Ed.). **The cambridge handbook of age and ageing.** Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Emenda à Constituição- PEC nº 287/2016.** Ementa: Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. (Série Legislação Brasileira).

_____. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. In: *Vade Mecum*. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Estatuto do idoso: **Lei federal nº 10.741**, de 01 de outubro de 2003. Brasília, DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2004.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> . Acesso: 05 abr. 2016.

_____. **Lei nº 9 717, de 27 de novembro de 1998.** Dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9717.htm>. Acesso: 05 abr. 2016.

_____. **Lei nº 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, e dá outras providências. In: *Vade Mecum*. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. 2015a Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm>. Acesso: 05 abr. 2016.

_____. Política Nacional do Idoso: **Lei federal nº 8.842**, de 04 de janeiro de 1994. Brasília: MPAS, 1997.

_____. Senado Federal. **Projeto de Emenda à Constituição - PEC nº 40/2003.** Ementa: Altera os arts. 24,49,72, 75 e 163 da Constituição Federal; e acrescenta o art. 73-A à Constituição Federal e o art. 101 ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para estabelecer padrão nacional do processo de controle externo dos Tribunais de Contas da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/126520>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

CARVALHO, C.L.S.; COSTA, I.S.A; PIMENTA, R.C. A percepção de servidores públicos sobre o momento da aproximação de sua aposentadoria: o caso do Proderj. **REUNA**, Belo Horizonte-MG, Brasil, v.18, n.3, p.21-40, jul./set. 2013.

CARVALHO M.S.; CAMPOS, D.P; OLIVEIRA, R.V.C. **Análise de sobrevida: teoria e aplicações em Saúde.** Rio de Janeiro: Fiocruz; 2011.

FERNANDES, P. C. M.; MARRA, A. V.; LARA, S.M. Metamorfoses identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos. **ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 6, n. 1, jan- abr, 2016.

FLECK, A. C.; WAGNER, A. A mulher como a principal provedora do sustento econômico familiar. **Psicologia em estudo**, v. 8, n. espe., p. 31-38, 2003.

FÔLHA, F. A. S.; NOVO, L. F. **Aposentadoria**: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida [Trabalho completo]. In COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 11., 2011; CONGRESSO INTERNACIONAL, 2., IGLU, Florianópolis: Instituto de Pesquisas e Estudos em Administração Universitária, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/26133>>. Acesso em: 07 jul. 2014.

FRANÇA, L.H.F.P. *et al.* Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? **Psicologia: Ciência e Profissão**, Rio Grande do Norte, 33, (3), 548-563, 2013.

_____.; SOARES, D.H.P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 29, n. 4, 2009.

HARDY, M. Rethinking retirement. In: SETTERSTEIN JR., R.; ANGEL, J. (Ed.). **Handbook of sociology of aging**. New York: Springer, 2011.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo, SP: Loyola, 1993.

HEINZ, W. R. From work trajectories to negotiated careers: the contingent work life course. In: J. T. Mortimer and M. J. Shanahan (Ed.). **Handbook of the life course**. New York: Kluwer Academic; Plenum Press, 2003. p. 185-204.

HERMIDA, P. D.; TARTAGLINI, M. F.; STEFANI, D. Attitudes and meanings regarding retirement: A comparative study according to gender in older adults. **libe**, [online], v. 22, n. 1, p. 57-66, 2016.

HOFÄCKER, D.; SCHRÖDER, H.; LI, Y.; FLYNN, M. Trends and determinants of work-retirement transitions under changing institutional conditions: Germany, England and Japan compared. **Journal of Social Policy**, v. 45, n 1, p. 39-64, 2016.

HOFFMANN, C.D; ZILLE, L. P. Centralidade do trabalho, aposentadoria e seus desdobramentos biopsicossociais. **REUNA**, Belo Horizonte-MG, Brasil, v. 22, n. 1, p. 83-102, jan./mar. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016. Rio de Janeiro. 138 p.

JOGAIB, M. L. M. L; MUNIZ, H. P. Aposentadoria e trabalho docente: momento de despedidas ou reencontros com o trabalho? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 18, n. 1, p.47-59, 2015.

MACÊDO, L.S.S., BENDASSOLLI, P.F.; TORRES, T.L. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. **Psicologia & Sociedade**, v. 29, p. 1-11, 2017.

MEYER, M. H.; PARKER, W. The changing worlds of family and work. In: SETTERSTEIN Jr, R.A.; ANGEL, J.L. (Ed.). **Handbook of sociology of aging**. New York: Springer, 2011.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO – MPOG. **Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais**. Secretaria de Gestão Pública Vol.21 n.237 (jan 2016). Brasília: MP, 1996 — V. 01.

PIRES, A.S. *et al.* A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem com possibilidade de aposentadoria. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 12, n. 2, p. 338-345, abr./jun. 2013.

- SANTOS, G. T. **A aprendizagem da prática docente na pós-graduação em Administração**. 2017. 313 f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 2017.
- SILVA, L. Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento. **Hist. cienc. saúde-Manguinhos**, RJ, v. 15, n. 1, 2008.
- SOLEM, P.E. *et al.* To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behaviour, **Ageing & Society**, v. 36, n. 2, p. 259-281, 2014.
- SUITOR, J.J. *et al.* Intergenerational relations in later-life families. In: SETTERSTEN JR, R. A.; ANGEL, J.L. (Ed.). **Handbook of sociology of aging**. New York: Springer, 2011, p. 161-178.
- SZINOVACZ, M. E. Contexts and pathways: retirement as institution, process, and experience. In: ADAMS, G.; BEEH, T. (Ed.). **Retirement: reasons, process and results**. New York: Springer, 2003.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2016.
- ZABALZA, M. A. **O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- WAGNER, A.; PREDELON, J.; MOSMANN, C.; VERZA, F. Compartilhar Tarefas? Papéis e Funções de Pai e Mãe na Família Contemporânea. **Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 2, p. 181-186, maio/ago. 2005.
- WANG, M.; OLSON, D. A; SHULTZ, K. S. **Mid and late career issues: an integrative perspective**. New York and London: Routledge, 2013.
- WHEATON, F.; CRIMMINS, E.M. The demography of aging and retirement. In: MO WANG (Ed). **The oxford handbook of retirement**. New York: Oxford University Press, 2013.