

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

TATIANA AGUIAR PORFÍRIO DE LIMA

APOSENTAR-SE OU CONTINUAR EM ABONO DE PERMANÊNCIA? Fatores
condicionantes das decisões dos servidores das universidades federais

João Pessoa
2017



Tatiana Aguiar Porfírio de Lima

**APOSENTAR-SE OU CONTINUAR EM ABONO DE PERMANÊNCIA? Fatores
condicionantes das decisões dos servidores das universidades federais**

Tese apresentada ao Curso de Doutorado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba, na área de Administração e Sociedade, com linha de pesquisa em Gestão Estratégica, Trabalho e Sociedade, com ênfase em Estado, Trabalho e Sociedade.

Orientador: Dr. Diogo Henrique Helal.
Coorientador: Dr. Francisco José da Costa.

João Pessoa

2017

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L732a Lima, Tatiana Aguiar Porfírio de.

Aposentar-se ou continuar em abono de permanência:
fatores condicionantes das decisões dos servidores das
universidades federais / Tatiana Aguiar Porfírio de
Lima. - João Pessoa, 2017.

170 f. : il.

Coorientação: Francisco José da Costa.

Tese (Doutorado) - UFPB/CCSA.

1. Aposentadoria. 2. Envelhecimento. 3. Modelo de
tomada de decisão de aposentadoria. I. Título

UFPB/CCSA

Tatiana Aguiar Porfirio de Lima

APOSENTAR-SE OU CONTINUAR EM ABONO DE PERMANÊNCIA? Fatores
condicionantes das decisões dos servidores das universidades federais

Tese apresentada ao Curso de Doutorado em
Administração do Programa de Pós-
Graduação em Administração da
Universidade Federal da Paraíba, na área de
Administração e Sociedade, com linha de
pesquisa em Gestão Estratégica, Trabalho e
Sociedade, com ênfase em Estado, Trabalho
e Sociedade.

Tese aprovada em: 05/12/2017.

Banca Examinadora



Prof. Dr. Diogo Henrique Helal
Orientador (UFPB)



Prof. Dr. Francisco José da Costa
Coorientador (UFPB)

Profª. Dra. Lúcia Helena de Freitas Pinho França
Examinadora Externa (Universo- RJ)

Profª. Dra. Tatiana de Lucena Torres
Examinadora Externa (UFPB)



Prof. Dr. Anielson Barbosa da Silva
Examinador Interno (UFPB)

Prof. Dr. João Agnaldo do Nascimento
Examinador Interno (UFPB)

Dedico este trabalho às minhas filhas, Tainá e Dara,
por me ensinarem o verdadeiro sentido do amor e da felicidade.

AGRADECIMENTOS

Creio que a maior forma de reconhecer e de agradecer pelo que todos fizeram por mim é contando um pouco desse processo de doutoramento, dessa parte especial da minha história de vida de que vocês fizeram parte.

Para quem não sabe, sou muito teimosa e fiz três seleções para ingressar no Doutorado do PPGA/UFPB. Na primeira tentativa, não me preparei o suficiente e fiz para outra linha (Aprendizagem e competências), só por causa do excelente Professor Anielson. Ia concorrer logo contra Carol Kruta. Sem condições, nem passei da primeira fase. Na seleção seguinte, o Prof. Diogo já fazia parte da linha 3 (Estado, trabalho e sociedade), a linha “feliz”, com a qual eu realmente me identificava. Ao olhar o currículo dele, eu disse só para mim: “Quero esse orientador”. Fiz o primeiro contato por e-mail com ele, que respondeu de imediato e se dispôs a conversar sobre o tema que eu gostaria de pesquisar. Mas, por falta de sorte, no dia em que fui a sua procura, já havia sido publicado o edital da seleção do Doutorado, e ele, como sempre, muito ético, disse que não podia falar sobre nada por causa da seleção. Então, nosso diálogo foi muito rápido - creio que ele nem se recorde disso. Fiz a segunda seleção para o Doutorado e não consegui passar por uma questão de métodos quantitativos. Ser reprovada novamente? De jeito nenhum! Então, recorri da questão, e o Prof. Franzé anulou-a. Voltei ao páreo, mas, infelizmente, meu projeto de tese não estava bom, e fui reprovada na arguição. Esse segundo “não” foi mais dolorido, mas de grande aprendizado. No dia da arguição do projeto, foi meu segundo encontro com o Prof. Diogo, que logo perguntou: “Qual é o seu argumento de tese?” E eu não soube o que responder. O Prof. Diogo e a Prof^a. Márcia Costa fizeram questionamentos sobre meu projeto e me proporcionaram a reflexão do que hoje é minha tese. Nunca imaginei que o que eu sempre questionei desde que ingressei na UFPB (Porque as pessoas não se aposentam e ficam tanto tempo em abono?) fosse uma questão de tese. Saí daquela sala do LEGO com o coração partido e quase chorando, porque já sabia que não iria passar. E realmente não passei. Cléverson, hoje meu grande amigo, foi aprovado em meu lugar. Depois disso, desanimei, queria desistir, até o dia em que o Prof. Anielson me encontrou, no corredor da PROGEP, e disse que eu tentasse novamente a seleção para aluno efetivo e para aluno especial da disciplina que ele ministrava. Assim eu fiz, mas, para meu espanto, no dia em que fui me inscrever, o Prof. Diogo - aquele que eu julgava ter me reprovado - estava lá e me sugeriu tentar fazer a seleção para aluna especial da disciplina dele também. Então, fiz as duas inscrições e fui aprovada para aluna especial. Uma das melhores disciplinas que já cursei. Ao mesmo tempo,

fui estudando para as disciplinas e para a terceira seleção. Mudei meu projeto e estudava todos os dias na Biblioteca Central. Fui aprovada na primeira fase com tranquilidade. Dessa vez, já na arguição do projeto, eu estava concorrendo com a Beth, a “fera” que é um anjo. Passei em 1º lugar, com diferença de 0,1 ponto, e consegui o afastamento de minhas atividades na PROGEP/UFPB.

São muitas as pessoas que fizeram parte desse processo, por isso, agradeço:

A toda a equipe da DLCP/PROGEP: Aluísio, Ariana, Betina, Carmen, Denilson, Fátima, Geraldo, Indiana, Isaías, Luciana, Raíssa e Tom;

Aos amigos da UFPB, que torceram por mim e, principalmente, a Denilson Rocha, por aceitar me substituir e me ajudar todas as vezes em que precisei. Fui premiada com a Turma 3, “a melhor turma”, e com o Prof. Diogo como orientador. Junto com ele (Papis soberano), ganhei vários irmãos, dentre eles: Alice, Cléverson e Nayara, que me apoiaram e acompanharam todo o meu Doutorado. No início não foi fácil, muitas leituras, muitas disciplinas, o dia inteiro eu ficava na UFPB. Foram muitas as vezes em que pedi a chave do laboratório do LEGO para os secretários do PPGA, Helena e Joca, que sempre me atenderam com muito carinho e atenção. Foram dias difíceis, mas, juntamente com meus colegas da Turma 3 (Diana, Elisabeth, Fabiana, Gabriela, Gicele, Marconi, Milene, Rony e Suelle), do Doutorado 1, 2 e 4 (especialmente Ana Márcia, Arielle, Carol Kruta, Cléverson, Eurico, Germana, Hellton, Márcio, Nicollas, Nívea, Stephanny, Thales e outros), e os colegas da Turma 33 e 34 do Mestrado, com quem cursei as disciplinas - 61 créditos – e vivenciei momentos muito importantes.

Tive o prazer de participar do Núcleo de Estudos sobre Estado, Trabalho e Sociedade (NETS) e do Núcleo de Marketing e Métodos Quantitativos (MEQAD), onde meu projeto de tese foi sabatinado e participei de várias reuniões de estudo e de discussões. Participei de Projetos de Pesquisas, de vários eventos na área de Administração (Enanpad, EnGPR, EnPQ, SEMEAD), fiz dois Consórcios Doutoriais, vários cursos oferecidos pelo Observatório de Pesquisa e Prática em Administração (OPPA) e cursei uma disciplina de Atlas Ti do curso de inverno da FGV - uma semana na companhia das amigas Diana, Stephanie e Adriana. Também participei de vários eventos sobre aposentadoria, como os Colóquios de Orientação Profissional de Carreira e para a Aposentadoria e os Congressos Brasileiros de Orientação para a Aposentadoria, em que aprendi bastante e conheci pessoas especiais, como minha amiga Janes, a Profª Dulce Soares, o Prof. Zanelli e a querida Profª Lúcia França, sempre muito atenciosa. Desde o

princípio, convidei-a para participar como avaliadora de minha banca de tese. Mas, como nem tudo são flores, no caminho, recebi alguns “nãos”, adoeci, tive cálculo renal, problemas de coluna, labirintite, estresse, porém sobrevivi. Aprendi a técnica de Análise de Sobrevivência e muita análise qualitativa com o Prof. Franzé, pessoa de minha mais alta admiração e respeito. Também aprendi a programar no R, depois de dois cursos com o colega Jorge - agora sei o quanto é espetacular fazer até uma simples legenda. Aprendi muito no Doutorado, por isso só tenho a agradecer a todos os professores do PPGA/UFPB, por compartilharem tantos conhecimentos. Destaco a Prof^a Ana Lúcia Coelho, com a qual aprendi sobre o amor e a arte de ensinar durante meu estágio docência. Agradeço a Rejane, por sempre ter um tempinho para fazer a revisão linguística de meus artigos e da tese do Doutorado; a todos da Copiadora de Júnior, principalmente a minha amiga Louys Lene, pelas cópias tiradas; e às amigas Alice, Ana, Nayara, Mayara Muniz, Mirella, Clarissa, Elani Santana, Gina, Patrícia e Lucimeiry Batista, pelos bons momentos de conversa;

Ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão pelo fornecimento dos dados da Tese e principalmente a Frederico Porto de Souza, técnico em informações organizacionais, pela atenção e presteza;

Aos membros da banca da qualificação, a Prof^a. Adriana Marra, até a defesa da tese, o Prof. Anielson Barbosa, o Prof. João Agnaldo, a Prof^a Lúcia França e a Prof^a Tatiana Lucena, pelas contribuições, especialmente ao meu orientador, o Prof. Diogo Helal, e ao meu coorientador, o Prof. Francisco José da Costa (Franzé), por toda a paciência, a dedicação e o carinho nessa longa jornada;

Ao coordenador do PPGA, Prof. Nélsio Rodrigues, por toda a atenção e ajuda quando precisei e a todos os professores do PPGA por compartilharem seus conhecimentos conosco nesse processo de doutoramento;

A toda a minha família - meus pais, meus sogros, meus irmãos, minhas cunhadas, meu cunhado, minhas filhas e meu esposo, pela ajuda, por compreenderem e perdoarem minha ausência nesse período;

E a Deus, pela vida e por ter conseguido chegar até aqui!

RESUMO

A aposentadoria é um processo decisório complexo, pois pode gerar perdas relacionais e financeiras para os trabalhadores tanto da esfera privada quanto da pública. No exercício da prática profissional em setor de aposentadoria, observamos, cotidianamente, que vários servidores das universidades federais estão postergando a decisão de se aposentar para evitar tais perdas. Contudo, não se sabe quais são os fatores que mais interferem diretamente nessa decisão. Assim, o objetivo desta tese é de propor um modelo para compreender a tomada de decisão desses servidores pela aposentadoria ou por continuar a receber o abono de permanência, na perspectiva micro, meso e macro de análise. Trata-se de uma pesquisa aplicada, explanatória, quantitativa, cujos dados foram coletados em banco de dados nacionais explorados através dos testes de regressão logística, análise de sobrevivência e regressão normal linear para identificar a duração do tempo de ocorrência do abono, os riscos e os fatores que influenciam essa decisão de aposentar-se no período de janeiro/2004 a dezembro/2015. Os resultados apontaram que os servidores passam o tempo mediano de seis anos e meio recebendo o abono de permanência e tal incentivo financeiro é o fator mais importante na decisão de continuar trabalhando. Em relação ao perfil, inferimos que os técnico-administrativo têm maior probabilidade de adesão ao abono de permanência quando são: mais novos, graduados, não casados, com dependentes, que trabalhem em ambiente insalubre e não residam na Região Sudeste. Enquanto nos docentes, é mais provável que opte pelo abono quando são: do gênero feminino, mais velhos, com dependentes e que trabalhem em ambiente insalubre. Ademais, os fatores que interferem para os servidores técnico-administrativo continuem mais tempo em abono são: ser do gênero feminino, mais velho, graduado, não casado, com dependentes e que trabalha em ambiente insalubre; enquanto nos docente são: ser do gênero feminino, mais velho, com dependentes, que trabalha em ambiente insalubre e reside na Região Sudeste. Observamos ainda que ter dependente e trabalhar em ambiente insalubre influenciam tanto na adesão quanto no tempo de permanência em abono para ambos os cargos, possivelmente pelo receio da redução salarial prejudicar a situação familiar, por conseguinte a questão financeira é primordial nessas decisões. Propomos dois modelos para compreender a tomada de decisão dos servidores federais de adesão e do tempo em abono. Concluimos que essas decisões são espontâneas, processuais, complexas e multiníveis e podem ser distintas de acordo com o cargo.

Palavras-chave: Aposentadoria. Envelhecimento. Modelo de tomada de decisão de aposentadoria.

ABSTRACT

Retirement is a complex decision-making process, as it can generate relational and financial losses for workers in both private and public sectors. Insofar as working in the retirement sector, we observe, daily, that several federal university employees are postponing the decision to retire in order to avoid such losses. Nonetheless, it is still unknown which factors directly interfere with this decision. Thus, our goal is to propose a model to understand the decision-making process of these servers for either retiring or receiving bonus for continued services, in a micro, meso and macro analysis perspective. We therefore undertook an applied, explanatory, and quantitative research, using data from a database, and analyzing it through logistic regression tests, survival analysis and normal linear regression with the aim to identify duration of the time of occurrence, risks, and factors that influence this decision to retire in the period from January 2004 to December 2015. The results indicate that the employees spend the average time of six and a half years receiving bonus for continued services and such financial incentive is the most important factor in the decision to continue working. Regarding the profile, we infer that the technical-administrative are more likely to join the permanency allowance when they are: younger, graduates, unmarried, with dependents, who work in an unhealthy environment and do not reside in the Southeast Region. While in teachers, you are more likely to opt for the allowance when you are: woman, older, with dependents and working in an unhealthy environment. In addition, the factors that interfere with the technical-administrative continue for longer are: woman, older, graduated, unmarried, with dependents and working in an unhealthy environment; while the teachers are: woman, older, with dependents, working in an unhealthy environment and residing in the Southeast. We have observed that having dependents and working in an unhealthy environment influence both the adherence and the time of receiving bonus for continued services for both employee's post, possibly because the fear of the reduction reduces the family situation, therefore the financial question is paramount in these decisions. We propose two models to understand the decision making of federal servants to adhere and time to receiving bonus. We conclude that these decisions are spontaneous, procedural, complex, and multilevel, and may be different according to the employee's post.

Keywords: Retirement. Aging. Model of retirement decision-making.

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 – Possibilidades de escolha no processo de tomada de decisão dos servidores públicos federais	63
Figura 2 – Modelo do Curso de Vida dinâmico-biográfico-institucional	65
Figura 3 – Síntese dos fatores e das relações considerados em estudos empíricos sobre o processo de aposentadoria	66
Figura 4 – Influências recíprocas dos fatores e dos contextos	68
Figura 5 – Modelo teórico proposto para o estudo da tomada de decisão de se aposentar	69
Figura 6 – Operacionalização das variáveis de análise das possíveis influências na decisão do servidor federal de se aposentar ou continuar trabalhando.....	70
Figura 7 – Curva de sobrevivência	90
Figura 8 – Curva de risco acumulado	95
Figura 9 – Modelo de tomada de decisão de se aposentar dos técnicos administrativos	118
Figura 10 – Modelo de tomada de decisão de se aposentar dos docentes	119

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Avaliação do tempo de abono por variável categórica.....	97
Gráfico 2 – Avaliação do tempo de abono por variável categórica por cargo técnico- administrativo	100
Gráfico 3 – Avaliação do tempo de abono dos docentes por variável categórica	103
Gráfico 4 – Resíduos por função de sobrevivência e função de sobrevivência versus função exponencial.....	108
Gráfico 5 – Resíduos por função de sobrevivência e função de sobrevivência versus função exponencial.....	111
Gráfico 6 – Resíduos por função de sobrevivência e função de sobrevivência versus função exponencial.....	114

LISTAS DE QUADROS

Quadro 1 – Síntese dos preditores mais críticos que favorecem a decisão de se aposentar	45
Quadro 2 – Alterações da legislação pertinente à aposentadoria dos servidores públicos federais.....	50
Quadro 3 – Síntese das regras vigentes de aposentadoria e abono de permanência	55
Quadro 4 – Correlação entre o novo plano de carreira e as situações anteriores do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.....	58
Quadro 5 – Correlação entre o novo plano de carreira e as situações anteriores do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.....	58
Quadro 6 – Codificação das variáveis	75
Quadro 7 – Síntese dos modelos de regressão logística da decisão de aderir ao abono.....	83
Quadro 8 – Síntese das análises binárias da probabilidade de mais tempo em abono	105
Quadro 9 – Comparação do resultado do tempo em abono nas análises de Kaplan-Meier e regressão de Cox para dados gerais.....	109
Quadro 10 – Síntese da interpretação do modelo geral da análise de cox do risco de se aposentar.....	110
Quadro 11- Comparação do resultado do tempo em abono nas análises de Kaplan-Meier e Regressão de Cox para TAEs	112
Quadro 12 – Síntese da interpretação da análise de Cox do risco de se aposentar para TAEs	113
Quadro 13 – Síntese da interpretação do modelo da análise de Regressão de Cox do risco de aposentar para os docentes	115
Quadro 14-Comparação dos resultados das análises de sobrevivência (regressão de Cox) da decisão de tempo em abono.....	116
Quadro 15 – Comparação dos resultados da influência dos fatores nas modelagens das decisões de se aposentar por cargos	117
Quadro 16 – Comparação dos resultados das modelagens lineares normais na decisão de se aposentar após abono, em relação ao tempo de abono	127
Quadro 17- Comparação dos resultados da influência dos fatores nos tempos em abono	128

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 – Percentual da população com 65 anos de idade ou mais nos países selecionados em 2005 e 2025.....	37
Tabela 2 – Síntese da análise descritiva dos participantes do estudo conforme decisão.....	77
Tabela 3 – Percentual de perfis de servidores aposentáveis e aposentados, conforme o cargo e a adesão ao abono	78
Tabela 4 – Teste t para diferença de proporção de adesão ao abono.....	78
Tabela 5 – Resultados do modelo geral da regressão logística de adesão ao abono	80
Tabela 6 – Resultados do modelo da regressão logística de adesão ao abono dos TAEs	81
Tabela 7 – Resultados do modelo da regressão logística de adesão ao abono dos docentes....	82
Tabela 8 – Tabela de estimativas de sobrevivência por Kaplan- Meier.....	87
Tabela 9 – Servidores em abono de permanência, falecidos ativos e aposentados	91
Tabela 10 – Tabela de estimativas de risco acumulado por Kaplan- Meier.....	92
Tabela 11 – Estimação de tempo mediano em abono de cargos por decis.....	95
Tabela 12 – Resultados do modelo geral da análise da Modelagem de Cox no risco de se aposentar.....	107
Tabela 13 – Resultados do Modelo 2 da análise da Modelagem de Cox no risco de se aposentar.....	110
Tabela 14 – Resultados da análise da Modelagem de Cox no risco de se aposentar para docentes.....	113
Tabela 15 – Resultados dos estimadores do modelo normal linear para tempo em abono dos todos os servidores que se aposentaram	125
Tabela 16 – Resultados dos estimadores do modelo normal linear para tempo em abono de servidores técnicos que se aposentaram	126
Tabela 17 – Resultados dos estimadores do modelo normal linear para tempo em abono da cargo docente de servidores que se aposentaram	127

LISTAS DE SIGLAS

ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

BPC - Benefícios de Prestação Continuada

CF - Constituição Federal

LOAS - Lei Orgânica de Assistência Social

MPOG - Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

ON - Orientação Normativa

ONU - Organização das Nações Unidas

SCIELO - *Scientific Electronic Library Online*

SPELL - *Scientific Periodicals Electronic Library*

TAE- Técnico Administrativo em Educação

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	A RELAÇÃO ENTRE ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA	25
2.1	ENVELHECIMENTO: Campo de Estudo	26
2.2	ENVELHECIMENTO: Perspectivas de Estudo	27
2.3	ENVELHECIMENTO: Construção de Sentidos e Imagens	30
2.4	ENVELHECIMENTO: Impacto no Gênero, nos Familiares e no Estado	32
2.5	ENVELHECIMENTO: Impactos Demográficos e Paradoxos	36
3	APOSENTADORIA: Processo de Tomada de Decisão Multinível	42
3.1	APOSENTADORIA: Construção de Sentidos e Imagens	42
3.2	APOSENTADORIA: Questões Individuais, Familiares, Organizacionais e Contextuais	44
3.3	APOSENTADORIA: Aspectos Legais e de Carreira	48
3.4	APOSENTADORIA E CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL	57
3.5	APOSENTADORIA: Perspectivas e Modelos Teóricos de Decisão	60
3.6	APOSENTADORIA: Processo de Tomada de Decisão Multinível	64
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	72
4.1	COLETA DE DADOS	72
4.2	A AMOSTRA E O TRATAMENTO DOS DADOS	73
5	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS	77
5.1	MODELAGEM DA DECISÃO DE ADERIR AO ABONO	79
5.1.1	Modelo 1: Dados Gerais	79
5.1.2	Modelo 2: Dados dos TAEs	81
5.1.3	Modelo 3: Dados dos Docentes	82
5.2	DISCUSSÃO GLOBAL DA DECISÃO DE ADERIR AO ABONO	83
5.3	MODELAGEM DA DECISÃO DO TEMPO EM ABONO	85
5.3.1	Análise Descritiva dos Dados Gerais	86
5.3.2	Modelo 1: Análise Binária dos Dados Gerais por Variável Categórica	96
5.3.3	Modelo 2: Análise Binária dos Dados dos Servidores com Cargo Técnico-Administrativo	99
5.3.4	Modelo 3: Análise Binária dos Dados dos Docentes por Variável Categórica	102
5.4	MODELAGEM DO RISCO NA TOMADA DE DECISÃO DE SE APOSENTAR	106

5.4.1 Modelo 1: Análise da Modelagem do Risco na Decisão de se Aposentar por Dados Gerais	107
5.4.2 Modelo 2: Análise da Modelagem do Risco na Decisão de se Aposentar por Cargo Técnico-Administrativo	110
5.4.3 Modelo 3: Análise da Modelagem do Risco na Decisão de se Aposentar por Cargo Docente	113
5.5 MODELAGEM DA DECISÃO DE SE APOSENTAR APÓS O ABONO	124
5.5.1 Modelagem da Decisão de se Aposentar após o Abono para Dados Gerais.....	124
5.5.2 Modelagem da Decisão de se Aposentar após o Abono para Cargo Técnico-Administrativo.....	125
5.5.3 Modelagem da Decisão de se Aposentar após o Abono para Cargo Docente	126
6 CONCLUSÕES.....	129
6.1 RESGATE DOS OBJETIVOS	129
6.2 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS	133
6.3 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS	135
REFERÊNCIAS.....	137
APÊNDICE A – Rotinas usadas nas modelagens	148
APÊNDICE B- Análise descritivas dos perfis dos aposentados e aposentáveis	156
APÊNDICE C – Análise descritivas dos perfis dos aposentados e aposentáveis por região	157
APÊNDICE D – Documento de solicitação dos dados ao MPOG	158
APÊNDICE E – Documento encaminhado pelo MPOG com os dados	159
APÊNDICE F – Quantitativo da Força de Trabalho do MEC	160
APÊNDICE G – Pesquisa em Banco de Teses da CAPES	161
APÊNDICE H – Pesquisa em Banco de Teses da BDTD	169
APÊNDICE I – Dados do SIAPE fornecidos pela DLCP/PROGEP/UFPB (2017)	170

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). 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 do 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).

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 (SENADO FEDERAL, 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.

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 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, processual, complexa e multinível, 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 se aposentar 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.

A aposentadoria pode ser observada sob a ótica multidimensional, ou seja, na perspectiva subjetiva e objetiva e/ou na individual e coletiva (CARMINATTI, 2015), por isso compreendemos que a decisão de se aposentar também é complexa e multinível (SZINOVACZ, 2003; SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011), uma vez que o servidor poderá refletir e ser influenciado, simultânea e reciprocamente, por diversos fatores de nível individual (micro),

familiar (meso), organizacional (meso) e contextual (macro), que podem favorecer ou postergar sua permanência na organização.

Entendemos como questões micro os aspectos físicos, psicológicos, sociais e financeiros que se alteram no processo de envelhecimento. De outra parte, as questões meso são relativas às influências da família, ao trabalho, à organização, à educação e ao lazer nas decisões cotidianas. Por fim, as questões macro são associadas às normas e às condições econômicas, políticas e demográficas que impactam a população no momento de decidir se aposentar (SZINOVACZ, 2003; SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

Devemos considerar que, com o aumento da população idosa, essa alteração demográfica na estrutura etária vem atingindo não só as universidades como também todo o país e várias partes do mundo (CAMARANO, 2014) e está modificando a vida dos indivíduos, das estruturas familiares e da sociedade (CAMARANO; KANSO; MELLO, 2004; IINSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA- IPEA, 2013). Por essa razão, será necessário criar políticas públicas para superar os desafios para aumentar a participação ativa desses idosos na população no mercado de trabalho (CAMARANO, 2014).

Em consequência desse envelhecimento populacional, as pessoas estão podendo conviver e coabitar com várias gerações. Em muitas famílias, é possível observar relações entre os atuais idosos e a geração anterior (pais) e as posteriores (filhos, netos e bisnetos). No entanto, essa convivência multigeracional pode gerar conflitos e aumentar a obrigação familiar (LOWENSTEIN, 2005; MANHEIM, 1993; SUIITOR *et. al*, 2011). Em muitos casos, a geração trabalhadora atual, também denominada de “espremida”, está tendo que contribuir, financeira e emocionalmente, para manter outras gerações, como por exemplo, os pais, se estiveram doentes, velhos e precisando de apoio e de acompanhamento; os filhos solteiros, quando estão desempregados e precisando de auxílio para pagar a escola/universidade ou manter a casa; e os filhos, casados, mas que continuam morando na casa dos pais e os que se divorciaram e voltaram a morar com eles, assim como os netos e os bisnetos que precisarem dos cuidados dos avós (SUIITOR *et. al*, 2011). Esta relação de dependência, contudo, é mais observada no Brasil, pois na verdade, no mundo desenvolvido não há expectativa de sustento dos avós aos netos, uma vez que a responsabilidade é dos pais com as crianças. O idoso pode contribuir, caso seja necessário e ele esteja numa situação financeira confortável, mas isto não é uma obrigação.

Acredita-se que muitos trabalhadores antecipam ou postergam a decisão de se aposentar para manter essas boas condições de vida e preservar a solidariedade da família. Assim, há forte influência de questões familiares e contextuais na decisão pela aposentadoria (BENGTON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005; SETTERSEN JR., 2006; SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

Mas, não raras vezes, essa decisão também é acompanhada de outros dilemas que envolvem questões de foro individual, até por se tratar de decisão do idoso, tais como: se deve continuar trabalhando para progredir na carreira, mesmo que não esteja satisfeito com o trabalho ou sem condições de saúde para trabalhar ou não se aposentar por receio de ficar doente ou ser considerado velho. (FRANÇA, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009). Essa possível insatisfação com o trabalho, problemas de saúde e falta de tempo para si e para os outros são alguns dos motivos recorrentes na decisão de se aposentar apresentados em vários estudos (ADAMS; BEEHR, 2003; BAMBERGER; BACHARACH, 2014; BEEHR *et al.*, 2000; DROOGENBROECK; SPRUYT, 2014; FRANÇA, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009; OAKMAN; WELLS, 2013).

A decisão de se aposentar pode ser estudada a partir de muitas variáveis, tanto da dimensão objetiva quanto subjetiva (JEX; GROSH, 2013), de acordo com o modelo teórico adotado (temporal, baseado em recursos ou multinível), ou se considerando apenas um, dois ou todos os três níveis (micro, meso e macro) de análise. Tem-se, assim, um desafio para qualquer pesquisador: estabelecer a perspectiva teórica, a natureza e o quantitativo de fatores a serem observados para tentar compreender bem mais o fenômeno.

Jex e Grosh (2013), em uma revisão de literatura, sugerem que as pesquisas analisem as interações entre os fatores e não só focalizem seus principais efeitos na vida do trabalhador quando ele decide se aposentar. Essa proposta de tese observou como se comportam as variáveis dos três níveis e comparar a influência entre elas (risco) quando o trabalhador decide continuar trabalhando (abono) ou se aposentar.

Certamente um dos grandes desafios atuais da área de gestão de pessoas do Poder Executivo Federal é de compreender as razões pelas quais esses servidores decidem se aposentar ou optar pelo abono de permanência, sobretudo porque essa era a área de Educação com o maior número de servidores ativos (278.444) e de aposentados (99.998) até dezembro de 2015, segundo o Boletim Estatístico de Pessoal e Informações Organizacionais. Nesse contexto, as Universidades Federais, em particular, destacam-se porque têm um quadro funcional com 183.557 servidores, por isso é preciso planejar e controlar o quantitativo dessa força de trabalho (MPOG, 2016).

A Lei 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 a Política Nacional do Idoso, no 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 micro, meso e macro que interferem nessa decisão.

As universidades federais precisam compreender melhor seu quadro de servidores, sobretudo os que estão há mais tempo na instituição e que detêm mais vivências práticas e informações para compartilhar com outras gerações. Até porque, em muitos casos, os jovens servidores recém-ingressos não têm uma formação profissional consolidada nem vivenciaram experiências que os auxiliem a resolver problemas. Por isso esse convívio intergeracional propiciado por meio de programa de tutoria ou de capacitações pode ser benéfico para as duas gerações, porque gera reconhecimentos e promove a aquisição de novas práticas administrativas. 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, 2006c). Mas para isso, é necessário planejar bem a rotatividade funcional, que compreende o tempo médio em que os servidores ficam em abono, os motivos que levam ou não a decidir se aposentar e pensar como reter esses talentos por mais tempo ou incentivar a saída deles.

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).

Quando pesquisamos sobre os fatores que influenciam o servidor a decidir 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.

Assim, considerando o contexto justificado e a problemática acima proposta, esta tese tem como objetivo geral: propor um modelo para compreender a tomada de decisão pela aposentadoria dos servidores federais sob a perspectiva micro, meso e macro de análise.

Nessa trajetória de estudo, foi preciso seguir estes passos:

- ✓ Descrever o perfil dos participantes de acordo com suas decisões (aposenta-se direto, adere ao abono, aposenta-se depois do abono ou continua trabalhando após o abono) no período compreendido entre 01/01/2004 e 31/12/2015;
- ✓ Averiguar a probabilidade de o servidor aderir ao abono de permanência numa perspectiva multinível;
- ✓ Compreender os fatores que interferem no tempo em que os servidores continuam em abono;

Estudar esses servidores de diversas universidades federais brasileiras e como se configura sua tomada de decisão pela aposentadoria é uma forma de compreender bem mais o fenômeno e suas possíveis diferenças, até porque o nosso país, devido à sua grande dimensão territorial e à forma de imigração, pode apresentar algumas especificidades regionais, derivadas da distribuição desigual da população idosa nas áreas rurais e urbanas, da cultura local, dos estilos de vida e das condições estruturais existentes (BASSIT; WITTER, 2010). Essa é, também, uma forma de contribuir para ampliar a produção de conhecimentos sobre a aposentadoria, na área de Administração, pois esse é considerado um tema recente nos debates acadêmicos nacionais.

Na pesquisa realizada na Biblioteca Digital Brasileira de Teses, em 05 de novembro de 2017, filtrando a pesquisa pelo título “aposentadoria”, em Programa de Pós-Graduação em Administração, não encontramos nenhuma tese ou dissertação sobre as influências na decisão de aposentar, apenas 5 dissertações que abordam os seguintes assuntos: Gestão de processos de aposentadoria, Planejamento Financeiro, Programa de Preparação para a Aposentadoria -PPA, Relações de Trabalho e Sentidos da aposentadoria, conforme apêndice.

E em outra pesquisa feita em 07 de novembro de 2017, realizada no Banco de Teses da Capes, pelo termo aposentadoria na área de conhecimento administração, encontramos 70 ocorrências: 47 dissertações de mestrado, 27 de profissionais e nenhuma tese. Dentre elas, apenas 46 estão realmente ligadas ao tema aposentadoria, os assuntos abordados foram: administradores idosos (1); bem-estar (2); comportamento do consumidor (3); decisão de abono de permanência (1); efeitos da aposentadorias nos Programas de pós-graduação (1); gestão previdenciária (20); intenção de aposentadoria(1); memórias do aposentado(1); temas que não são de aposentadoria (24); perdas e ganhos (2); planejamento financeiro(1); Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA (4); reforma da previdência (4); relações de trabalho (2); sentidos da aposentadoria (1); significado do trabalho e aposentadoria (1) e vida de aposentado (1). Apenas a dissertação de Vieira (2012) que analisou de maneira qualitativa os prováveis motivos para o adiamento dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Goiás e concluiu que eles se sentem inseguros para se aposentar, porque tem receio de diminuição do salário e medo da nova rotina.

E constatamos, em portais nacionais de impacto na área de Administração, que existem 14 artigos na Scielo e 13 no Spell em cujos títulos constam o termo aposentadoria, publicado nos últimos cinco anos— apenas dois são referentes ao momento de decidir pela aposentadoria. Nenhum deles, todavia, propõe ou apresenta um modelo de análise com base nos três níveis (micro, meso e macro). Esse resultado ratifica a afirmação que “a maioria dos estudos examina apenas dois níveis ou dimensões” (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011, p. 39). Portanto, a inovação conceitual da teve envolve a análise da decisão de aposentadoria nos três níveis de análise.

Internacionalmente, na área da Psicologia e da Sociologia, o tema aposentadoria tem sido estudado (BINSTOCK; GEORGE, 2005; JOHNSON, 2005; SETTERSTEN JR.; ANGEL, 2006) com frequência. Os estudos brasileiros, entretanto, têm replicado *frameworks* estrangeiros sem contextualizar o fenômeno devidamente. 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. Acreditamos também que, ao observar nacionalmente as decisões dos servidores de todas as universidades federais na perspectiva dos três níveis, poderemos fazer uma análise mais fidedigna, holística e generalista do fenômeno da aposentadoria e conhecer as possíveis diferenças regionais.

Assim, considerando esse contexto e a justificativa explanada, a tese foi estruturada da seguinte forma: a seção primeira introduz o problema de pesquisa e os objetivos; o capítulo inicial trata do envelhecimento no Brasil, seu campo de estudo, a construção dos sentidos e as

imagens, as perspectivas teóricas adotadas, as questões relacionadas ao gênero, à família e ao Estado, bem como os impactos demográficos e seus paradoxos; o capítulo seguinte traz considerações sobre a aposentadoria e o processo de tomada de decisão multinível, a conceituação, os sentidos e a imagem de aposentadoria, os fatores individuais, familiares, organizacionais e sociais que interferem na tomada de decisão de se aposentar (antecedentes e consequentes); os aspectos legais, as perspectivas e os modelos teóricos desse processo de tomada de decisão; na sequência, apresenta-se a metodologia quantitativa utilizada, que embasou a coleta e a discussão dos fatores que fomentaram a elaboração do modelo de explicação da tomada de decisão pela aposentadoria ou a permanência em serviço dos técnicos administrativos e docentes de universidades federais, considerados sob a ótica da micro, da meso e da macro análise. Por fim, apresentamos e discutimos sobre os fatores condicionantes, propusemos um modelo e apontamos as limitações, as sugestões e as recomendações de estudos futuros.

2 A RELAÇÃO ENTRE ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA

Antes de tratar propriamente da temática central da pesquisa, precisamos refletir sobre a associação e a relação que fazemos entre o envelhecimento e a aposentadoria. Será mesmo que podemos considerar que todo aposentado é velho? O inverso certamente não se aplica, pois nem todo velho é aposentado, porque nosso regime previdenciário é contributivo (BRASIL, 1988), especificamente no caso público, em que as pessoas só se aposentam quando preenchem os dois requisitos básicos: tempo de contribuição e idade mínima.

Também não podemos asseverar que todo aposentado seja velho levando em conta somente a idade cronológica, pois muitas pessoas cumprem as regras para aposentadoria bem antes de completar 60 anos, ou seja, não são consideradas idosas pela legislação. Então, seria a idade cronológica o único parâmetro para alguém ser considerado velho? Acreditamos que não, porquanto, nem sempre, a idade cronológica reflete o que sentimos ou aparentamos ser. Por isso devemos considerar também a idade biológica (capacidades biofisiológicas), a psicológica (capacidade de percepção, aprendizagem e memória) e a social (capacidade de desempenhar papéis e comportamentos esperados), que são adequadas para cada fase da vida (NETTO PAPALÉO, 2014).

Devemos considerar que o processo de envelhecimento é um fenômeno que ocorre durante toda a vida, é dinâmico, biográfico e institucional (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011), todavia, antes não o percebíamos tão nitidamente, devido à grande parcela de pessoas que faleciam jovens por causa de problemas de saúde e não conseguiam atingir a fase da velhice (NETTO PAPALÉO, 2014). Mas, a partir do Século XX, quando a mortalidade passou a ser mais controlada, e a fertilidade foi reduzida, houve um aumento expressivo da perspectiva de sobreviver até os quarentas anos ou mais (ACHENBAUM, 2005), o que gerou o envelhecimento do indivíduo e da população (LOWENSTEIN, 2005).

Esse crescimento da população idosa demanda a criação de estruturas de apoio e atendimento adequados, que podem envolver as famílias, as organizações e o Estado. Para isso, é preciso implementar políticas públicas específicas, principalmente relacionadas à saúde pública, conforme recomendam a Geriatria e a Gerontologia. No entanto, não se pode reduzir o fenômeno a problemas degenerativos e a perdas, porque nem todos os idosos vivenciam o estado de incapacidade e de doenças (BASSIT; WITTER, 2010).

É preciso ampliar a compreensão do envelhecimento para uma visão mais holística do fenômeno e considerá-lo como um processo multivariado e dinâmico, com o intuito de compreender como o campo de estudo, os sentidos e as imagens do envelhecimento foram

construídos e modificados ao longo do tempo, conforme as perspectivas teóricas adotadas, e refletir sobre as questões do envelhecimento relacionadas ao gênero, às interferências disso na família, na decisão de se aposentar ou de continuar trabalhando e no papel do Estado, além de analisar o impacto e os paradoxos dessa expansão demográfica de idosos no Brasil e no mundo. A seção a seguir apresenta o envelhecimento sob várias lentes, que busca de maneira singular apresentar mais holística como se estuda o envelhecimento, as perspectivas adotadas, os sentidos e as imagens associadas, bem como os diversos impactos causados.

2.1 ENVELHECIMENTO: Campo de Estudo

Ainda hoje, é muito complicado definir com exatidão quando a velhice inicia ou mensurar esses outros tipos de idade (NETTO PAPALÉO, 2014), porque o processo de envelhecimento pode ser compreendido com base em critérios (biofisiológicos, psicológicos e/ou sociais) e perspectivas diversas de estudo (ciclo de vida/ curso de vida).

O processo de envelhecimento ainda não é um tema estudado como principal nas áreas das ciências humanas, como a Sociologia, a Psicologia e o Direito, tampouco na Administração. Todavia, aos poucos, essa temática vem sendo legitimada como uma área de investigação (SETTERSTEN; ANGEL, 2011). No Brasil, o envelhecimento foi estudado com mais ênfase a partir de meados do Século XIX, pelo Curso de Medicina e, posteriormente, por outros da área de Ciências da Saúde (BASSIT; WITTER, 2010), enquanto a Psicologia observa mais o sujeito no processo, não somente atrelado à velhice e à doença (BASSIT; WITTER, 2010). No entanto, quanto aos aspectos relativos às interações sociais, a Sociologia do envelhecimento tenta enfatizar as questões individuais, como atividade e satisfação, e, posteriormente, em contextos mais macros, como a situação das pessoas idosas e as condições socioeconômicas. Recentemente considerou a conexão entre elas, observando os contextos intermediários (SETTERSTEN; ANGEL, 2011).

O estudo sobre o envelhecimento foi aprimorado ao longo do tempo, devido, também, à adoção de outras metodologias, de métodos quantitativos avançados e estudos multimétodos e longitudinais, com vistas a captar a complexidade dos aspectos relacionados ao envelhecimento por um longo prazo, com base no curso de vida (SETTERSTEN; ANGEL, 2011). Outras mudanças alteraram a maneira de estudar o envelhecimento, entre elas: o aumento do número de estudos com base na perspectiva da economia política, da consolidação da perspectiva do curso de vida e de pesquisas sobre envelhecimento baseadas em abordagem interpretativista. Na perspectiva da economia política, investiga-se como a vida das pessoas é

afetada por mudanças estruturais, ou seja, a inter-relação micro-macro que, posteriormente, foi aglutinada com a perspectiva do curso de vida (MARSHALL; BENGTON, 2011).

Devido à questão do envelhecimento, foram surgindo outros debates sobre assuntos como apoio social, relação intergeracional, ambivalência de sentimentos dos familiares (conflitos/solidariedade) e saúde (tratamentos/ prevenção), assim como sobre a velhice relacionada ao sexo, diversidade e desigualdade, heterogeneidade de idades, efeito da femininização, as mulheres e o mercado de trabalho e seu papel de cuidadoras, problemas financeiros decorrentes dos muitos gastos que a idade geralmente requer com a saúde e a decisão de se aposentar (SETTERSTEN; ANGEL, 2011).

Além disso, como agenda de pesquisa, sugere-se observar a relação entre o envelhecimento e as questões relativas à diversidade, à necessidade de ampliar programas de pensões, de criar trabalhos “pontes” ou em tempo parcial (*bridge job*), aos impactos na tecnologia e nos mercados, que vão afetar a idade de aposentadoria, e como as alterações no ambiente político podem modificar a tendência de envelhecimento da força de trabalho (ALLEY, CRIMMINS, 2009).

2.2 ENVELHECIMENTO: Perspectivas de Estudo

Inicialmente, esse processo foi estudado com ênfase na idade cronológica, considerando-se a vida como um ciclo, com papéis definidos de acordo com cada fase (infância, adolescência, juventude, adulta, velhice) e com transições marcadas por rituais de passagem (entrada na escola, primeiro emprego, casamento, aposentadoria), ou seja, uma vida linear e padronizada. Essa perspectiva de ciclo de vida estudou a sequência de transições relacionadas à idade, observando a influência dos contextos institucionais para se compreender o desenvolvimento individual e a vida familiar. Esse contexto institucional (a família, a escola, o trabalho, a igreja e o governo) define os papéis sociais, os momentos de transição psicológica, física e comportamental entre as fases (BENGTON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005).

Ressalte-se, no entanto, que a perspectiva do ciclo de vida não enfatizava os contextos históricos e sociais, tampouco abarcava outros tipos de famílias e de situações como divórcio, novos casamentos e filhos fora do casamento. Ela observa a idade cronológica, a sequência e os vínculos familiares, mas não situa as pessoas conforme o estágio de vida ou contexto histórico a que pertencem pelo período de nascimento (*coortes*) (BENGTON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005).

Com os estudos realizados com as famílias que participaram da Grande Depressão, foi que os pesquisadores do processo de envelhecimento reconheceram a importância desses contextos mais amplos para entender bem mais os aspectos físicos e psicológicos da vida das pessoas ao longo da vida e das gerações. Desde então, eles passaram a considerar os múltiplos significados da idade e a ordenação dos papéis e dos eventos sociais tanto pela idade quanto pelo ano e o *coortes* de nascimento, denominando de perspectiva do curso da vida (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005).

A perspectiva do curso de vida é considerada uma das mais influentes nas ciências sociais (SUITOR *et. al*, 2011) e visa “orientar a pesquisa sobre a forma como a vida é socialmente organizada no tempo biológico, social e histórico, além de compreender como o resultado desse padrão social afeta a maneira como as pessoas pensam, sentem e agem à medida que envelhecem com o tempo” (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005, p. 500). Pode ser estudada de duas maneiras: uma como o principal alvo de pesquisa, ou seja, considerando-o como um fenômeno; e a outra, como uma forma de orientar a pesquisa, uma metodologia que considera que as pessoas estão em um processo de desenvolvimento e envelhecimento ao longo da vida (SETTERSEN JR., 2006).

Baseia-se em cinco princípios: o de vidas lincadas ou interconectadas, em que se enfatiza a ligação por meio de laços de parentesco; o de pertencimento ao tempo histórico e local, com destaque para a importância do contexto histórico e social na formação de vidas individuais; o das transições e seu *timing* (tempo), em relação aos contextos sociais em que os indivíduos fazem escolhas; o da ideia de idoso como um agente ativo na construção da vida; e o de que o envelhecimento e o desenvolvimento humano são processos que acontecem ao longo da vida, ou seja, o que se faz durante uma fase da vida repercute nas demais (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005). Por conseguinte, podemos asseverar que não existe apenas um tipo de velhice, porque esse processo de envelhecimento é interativo, envolve fatores biológicos, culturais e sociais e é uma construção social, uma experiência vivida individualmente e grupalmente, com significados específicos (ACHENBAUM, 2005), de acordo com a localização temporal a que a pessoa pertence.

Essa perspectiva enfatiza três tipos de localização temporal: individual (idade cronológica), familiar (tempo destinado à família) e de tempo histórico (geração, aspectos econômicos, políticos e sociais que interferem nas diversas atitudes, nos valores e nos comportamentos). Todavia, para estudar essas ligações entre os períodos de vida e o processo de envelhecimento, é recomendável fazer estudos longitudinais, porquanto é preciso coletar

dados sobre os contextos econômicos, políticos e históricos que os afetam (SETTERSEN JR., 2006).

Já a perspectiva do curso de vida visa compreender essa interdependência entre as gerações, por meio de estudos longitudinais. Considera como um contexto social macro e/ou influencia o nível micro e como esses contextos se transformam ao longo do tempo. Isso quer dizer que o envelhecimento pode ser analisado através dos níveis micro (individual), meso (institucional) e macro (social) (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011). Considerando o nível micro, o indivíduo vivencia períodos históricos marcantes e que podem trazer valores e crenças que influenciem os aspectos de saúde, econômicos e sociais. Esses momentos históricos podem ser grandes eventos, como períodos de guerra e de depressões econômicas que podem acarretar efeitos em várias gerações; mudanças culturais, que podem influenciar o estilo de vida, as mudanças de atitude e os comportamentos, como, por exemplo, a substituição dos antigos *coortes* de nascimento pelos novos; e mudanças institucionais, como alterações na forma de trabalhar, no sistema educacional ou nos arranjos familiares (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

As mudanças institucionais geralmente têm grande impacto nas gerações, porque podem alterar os padrões de transição de vida por idade, também denominada de desinstitucionalização do curso de vida, e flexibilizar o momento da tomada de decisão em relação a continuar estudando, a trabalhar, a casar, a ter filhos e a se aposentar (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011). Essa despadronização pode ser decorrente do momento de incerteza e do risco vivenciado econômica e politicamente na era do consumo, quando as pessoas podem se sentir mais independentes e com mais liberdade para estabelecer estilos de vida diversos. Para os mais velhos, esse novo estilo é chamado de “terceira idade”, em que se tentam reduzir as restrições físicas impostas pela idade para ampliar a sociedade de consumo. Essas mudanças no *coortes* e nas instituições podem acarretar necessidades de novas políticas públicas ou alterações de papéis sociais (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

Assim, Silverstein e Giarrusso (2011) consideram que o curso de vida é incorporado institucionalmente em diversos níveis e propõem um modelo de análise biográfico-institucional-social do desenvolvimento humano, que aborda os níveis micro, meso e macro. No nível micro-biográfico, há uma transformação, ao longo da vida, de aspectos físicos, mentais, sociais e financeiros relativos ao bem-estar; já no nível meso-institucional, investiga-se como a família, as expectativas de educação, o trabalho e o lazer influenciam a tomada de decisão acerca do momento de transição de vida; e no nível macro-social, constata-se o impacto

das condições econômicas, das políticas públicas e das questões demográficas em toda a sociedade.

Assim, o modelo contribui para se compreenderem as instituições sociais como dinâmicas, com níveis mutuamente interdependentes, mas com interação/conflitos entre os níveis que podem gerar resultados únicos (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

2.3 ENVELHECIMENTO: Construção de Sentidos e Imagens

Inicialmente, esse processo foi estudado com ênfase na idade cronológica, considerando-se a vida como um ciclo, com papéis definidos de acordo com cada fase (infância, adolescência, juventude, adulta, velhice) e com transições marcadas por rituais de passagem (entrada na escola, primeiro emprego, casamento, aposentadoria), ou seja, uma vida linear e padronizada. Essa perspectiva de ciclo de vida estudou a sequência de transições relacionadas à idade, observando a influência dos contextos institucionais para se compreenderem o desenvolvimento individual e a vida familiar. Esse contexto institucional (a família, a escola, o trabalho, a igreja e o governo) define os papéis sociais e os momentos de transição psicológica, física e comportamental entre as fases (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005).

Ressalte-se, no entanto, que a perspectiva do ciclo de vida não enfatizava os contextos históricos e sociais, tampouco abarcava outros tipos de família e de situações como divórcio, novos casamentos e filhos fora do casamento. Ela observava a idade cronológica, a sequência e os vínculos familiares, mas não situava as pessoas conforme o estágio de vida ou o contexto histórico a que pertencem pelo período de nascimento (*coortes*) (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005).

A partir dos estudos realizados com as famílias que participaram da Grande Depressão, foi que os pesquisadores do processo de envelhecimento reconheceram a importância desses contextos mais amplos para entender bem mais os aspectos físicos e psicológicos da vida das pessoas ao longo da vida e das gerações. Desde então, eles passaram a considerar os múltiplos significados da idade e a ordenação dos papéis e dos eventos sociais tanto pela idade quanto pelo ano e o *coortes* de nascimento, denominado de perspectiva do curso da vida (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005).

A perspectiva do curso de vida é considerada uma das mais influentes nas ciências sociais (SUITOR *et. al*, 2011) e visa “orientar a pesquisa sobre a forma como a vida é socialmente organizada no tempo biológico, social e histórico, além de compreender como o resultado desse padrão social afeta a maneira como as pessoas pensam, sentem e agem à medida

que envelhecem com o tempo” (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005, p. 500). Pode ser estudada de duas maneiras: uma, como o principal alvo de pesquisa, ou seja, considerando-o como um fenômeno; e a outra, como uma forma de orientar a pesquisa, uma metodologia que considera que as pessoas estão em um processo de desenvolvimento e de envelhecimento ao longo da vida (SETTERSEN JR., 2006).

Baseia-se em cinco princípios: o de vidas lincadas ou interconectadas, em que se enfatiza a ligação por meio de laços de parentesco; o de pertencimento ao tempo histórico e local, com destaque para a importância do contexto histórico e social na formação de vidas individuais; o das transições e seu *timing* (tempo), em relação aos contextos sociais em que os indivíduos fazem escolhas; o da ideia de idoso como um agente ativo na construção da vida; e o de que o envelhecimento e o desenvolvimento humano são processos que acontecem ao longo da vida, ou seja, o que se faz durante uma fase da vida repercute nas demais (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005). Por conseguinte, podemos asseverar que não existe somente um tipo de velhice, porque esse processo de envelhecimento é interativo, envolve fatores biológicos, culturais e sociais e é uma construção social, uma experiência vivida individual e grupalmente, com significados específicos (ACHENBAUM, 2005), de acordo com a localização temporal a que a pessoa pertence.

Essa perspectiva enfatiza três tipos de localização temporal: a individual (idade cronológica), a familiar (tempo destinado à família) e a de tempo histórico (geração, aspectos econômicos, políticos e sociais que interferem nas diversas atitudes, nos valores e nos comportamentos). Todavia, para estudar essas ligações entre os períodos de vida e o processo de envelhecimento, é recomendável fazer estudos longitudinais, porquanto é preciso coletar dados sobre os contextos econômicos, políticos e históricos que os afetam (SETTERSEN JR., 2006).

Já a perspectiva do curso de vida visa compreender essa interdependência entre as gerações por meio de estudos longitudinais e considera como um contexto social macro que influencia o nível micro e como esses contextos se transformam ao longo do tempo. Isso quer dizer que o envelhecimento pode ser analisado através dos níveis micro (individual), meso (institucional) e macro (social) (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011). Considerando o nível micro, o indivíduo vivencia períodos históricos marcantes e que podem trazer valores e crenças que influenciem os aspectos de saúde, os econômicos e os sociais. Esses momentos históricos podem ser grandes eventos, como períodos de guerra e de depressões econômicas, que podem acarretar efeitos em várias gerações; mudanças culturais, que podem influenciar o estilo de vida, as mudanças de atitude e os comportamentos, como, por exemplo, a substituição dos antigos

coortes de nascimento pelos novos; e mudanças institucionais, como alterações na forma de trabalhar, no sistema educacional ou nos arranjos familiares (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

As mudanças institucionais geralmente têm grande impacto nas gerações, porque podem alterar os padrões de transição de vida por idade, também denominada de desinstitucionalização do curso de vida (HEINZ, 2003), e flexibilizar o momento da tomada de decisão em relação a continuar estudando, a trabalhar, a casar, a ter filhos e a se aposentar (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011). Essa despadronização pode ser decorrente do momento de incerteza e do risco vivenciado econômica e politicamente na era do consumo, quando as pessoas podem se sentir mais independentes e com mais liberdade para estabelecer estilos de vida diversos. Para os mais velhos, esse novo estilo é chamado de “terceira idade”, em que se tentam reduzir as restrições físicas impostas pela idade para ampliar a sociedade de consumo. Essas mudanças no *coorte* e nas instituições podem acarretar necessidades de novas políticas públicas ou alterações de papéis sociais (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

Assim, Silverstein e Giarrusso (2011) consideram que o curso de vida é incorporado institucionalmente, em diversos níveis, e propõem um modelo de análise biográfico-institucional-social do desenvolvimento humano, que aborda os níveis micro, meso e macro. No nível micro-biográfico, há uma transformação, ao longo da vida, de aspectos físicos, mentais, sociais e financeiros relativos ao bem-estar; já no nível meso-institucional, investiga-se como a família, as expectativas de educação, o trabalho e o lazer influenciam a tomada de decisão acerca do momento de transição de vida; e no nível macrosocial, constata-se o impacto das condições econômicas, das políticas públicas e das questões demográficas em toda a sociedade.

Assim, o modelo contribui para se compreenderem as instituições sociais como dinâmicas, com níveis mutuamente interdependentes, mas com interação/conflitos entre os níveis que podem gerar resultados únicos (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

2.4 ENVELHECIMENTO: Impacto no Gênero, nos Familiares e no Estado

A atual geração de idosos, denominada, neste estudo, de “espremida”, é afetada por esse imaginário da cultura de consumo e pelo momento de crise financeira e econômica, o que ampliou o desemprego estrutural, a desigualdade social e a erosão do trabalho regulado (ANTUNES, 2010; BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Como consequência, não há vagas de trabalho para todos, o diploma não é mais visto como uma garantia de emprego (DUBAR,

2001), e o futuro é “indeterminável, indeterminado e governado pelo risco” (LECCARDI, 2005, p. 43). Essa falta de trabalho tanto afeta os jovens, que prolongam o tempo na casa dos pais para continuar os estudos e se capacitar mais para enfrentar o mercado competitivo, quanto os adultos, que estão postergando a aposentadoria ou têm dificuldades de retornar ao mercado de trabalho depois que se aposentam (BARRETO, 2013). Isso se configura como mudanças nos papéis sociais.

Em muitos lares, são visíveis a interação e a coabitação de diferentes gerações: netos, filhos, pais e avós. Essa convivência e esse apoio emocional e financeiro entre pais e filhos podem ser decorrentes dessa saída tardia de casa do filho, do retorno depois do divórcio ou da necessidade de cuidados médicos e auxílio financeiro dos pais mais velhos (SUITOR *et. al*, 2011).

Por outro lado, nessa relação de apoio, recentemente e de modo global, em nível macro, houve “um número crescente de famílias idosas unipessoais, aumento na proporção de mulheres sem filhos e da mobilidade dos filhos adultos” (LOWENSTEIN, 2005, p. 403). Essa mudança na estrutura familiar pode acarretar uma tensão nas relações interpessoais, por causa da redução do apoio econômico e emocional entre pais e filhos, que afeta negativamente a qualidade das relações intergeracionais e reflete em um desvio social de valores baseados no coletivismo para o individualismo (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

Portanto, há um novo arranjo familiar, com tipos múltiplos e complexos de família, mas com papéis diversos do proposto no ciclo de vida tradicional e que podem ocasionar um conflito geracional (LOWENSTEIN, 2005; MANHEIM, 1993; SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011; SUITOR *et. al*, 2011). Em nível individual, a questão da idade e do sexo dos membros da família pode alterar a responsabilidade e a socialização (LOWENSTEIN, 2005).

Essas alterações, em nível institucional, podem enfraquecer a força de coesão emocional entre as gerações e a norma de responsabilidade filial, pois “a estrutura da família dentro da qual uma criança é criada define uma série de fatores sociais, econômicos e psicológicos que estabelecem um padrão de como as relações intergeracionais são mantidas através da vida” (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011, p. 41), ou seja, pode enfraquecer o contrato social entre as gerações (JOHNSON, 2005). Com a redução do tamanho das famílias, o aumento da quantidade de divórcios e a mobilidade geográfica, há uma preocupação maior de que as relações geracionais se quebrem e de que a transmissão desses conhecimentos seja afetada (JOHNSON, 2005).

No que tange ao gênero, a inserção das mulheres no mercado de trabalho certamente melhorou a parte financeira da família, mas também alterou a questão da responsabilidade e da

disponibilidade acerca dos cuidados com os mais velhos. Isso se justifica porque, nessa relação de cuidados, as mães e as filhas são as mais propensas a dar e a receber apoio (SUITOR *et. al*, 2011). Nesse contexto, as mulheres estão vivendo mais sozinhas, porque estão inseridas no mercado de trabalho ou na condição de solteiras ou divorciadas, o que pode alterar substancialmente o apoio que dão aos familiares mais velhos. Antes, na maioria dos casos, elas eram as responsáveis principais por esse papel (JOHNSON, 2005). Além disso, a preocupação era com as mulheres mais velhas, certamente por serem a maioria, devido à mortalidade masculina, já que os homens não se preocupavam muito em cuidar da saúde, e a contextos históricos, como a guerra (ARBER; GINN, 2005). Atualmente, a questão do gênero no processo de envelhecimento tem mais destaque pela desigualdade social apresentada.

A mulher, aos poucos, condensa as responsabilidades com os cuidados domésticos e o trabalho. Todavia, com a mudança das estruturas familiares, ela é duplamente afetada. A mulher solteira ou divorciada sente-se triplamente excluída por causa da pobreza, das poucas oportunidades de emprego, com salários mais baixos, e das responsabilidades financeiras com o lar e os dependentes, o que afeta a qualidade da velhice e a aposentadoria (HARDY, 2011; MEYER, PARKER, 2011). As mulheres mais velhas sentem os efeitos cumulativos por causa da desigualdade nas oportunidades de trabalho e nas remunerações, o que se deve à política de reprodução social e econômica menos desfavorável e à feminização da pobreza (ESSES, 2005). Some-se a isso o fato de que, nos países europeus, o rendimento das mulheres é menor do que os dos homens, assim como as pensões (ARBER; GINN, 2005). No Brasil, é nítida essa disparidade em relação à remuneração no mercado de trabalho, mas, no tocante às pensões, os valores são independentes do gênero. Segundo Esses (2005, p.557), o grande desafio é de

[...]assegurar que os países desenvolvidos e em desenvolvimento reconheçam as contribuições essenciais das mulheres na reprodução social, através de política de Estado que apoiem plenamente a interdependência entre e através das gerações e cuidados com o trabalho das mulheres.

Meyer e Parker (2011) defendem que existe uma ligação entre o casamento e a pobreza na velhice, pois essa partilha de renda entre os casais pode auxiliar nos desafios financeiros próprios da velhice, como: despesas com remédios, enfermeiras, alimentação adequada etc. Assim, muitas mães solteiras ou divorciadas são mais susceptíveis à insegurança financeira, dependem de apoio social, em todo o curso da vida, e, geralmente, têm que retardar a aposentadoria para não diminuir os rendimentos. Portanto essa transição para a aposentadoria

pode ser distinta, considerando-se o sexo, a idade, a raça e o estado civil (MEYER; PARKER, 2011).

Em relação à velhice, nota-se que a maioria dos homens mais velhos são casados ou têm alguma companheira e podem auxiliar nos cuidados. Já as mulheres mais velhas, geralmente, são viúvas e não contraem um novo casamento, portanto, são mais propensas a residir em instituições de longa permanência. No que diz respeito aos aspectos de socialização no envelhecimento, as mulheres são mais propensas a se integrar, quando estão hospedando alguém, e a visitar com mais frequência familiares e amigos (ARBER; GINN, 2005).

Assim, enfatizamos que o envelhecimento deve considerar as questões de família e de gênero, principalmente das mulheres, que são mais propensas a cuidar tanto dos familiares mais novos quanto dos mais velhos e estão mais inseridas no mercado de trabalho, sem tempo disponível, o que pode gerar mais conflitos no trabalho e na família. Ademais, na velhice, apesar de ser mais propensa à socialização, a mulher é mais solitária e dependente de políticas públicas voltadas para a habitação e a saúde.

Essa necessidade de os idosos serem cuidados pelos familiares pode ser transferida para outras pessoas ou instituições, e essa responsabilidade pelos mais velhos, que antes era restrita aos familiares, principalmente às mulheres, também pode e deve ser do Estado, até porque os padrões de apoio familiar variaram muito entre os países (JOHNSON, 2005). Esse papel do Estado de provedor do bem-estar social ocorreu depois da Segunda Guerra Mundial, com a criação do estado de bem-estar (*welfare state*), que interveio na economia, regulou as atividades econômicas, gerou riquezas e reduziu as desigualdades sociais, assegurando acesso aos direitos básicos a toda a população. No entanto, com a crise do Sistema Capitalista, a partir da década de 1970, e com o processo de recessão, as políticas neoliberais se consolidaram, e os investimentos voltados para garantir políticas de proteção social foram reduzidos. Assim, o Estado passou a desempenhar um papel mais regulatório, e não, intervencionista (BORGES, 2006).

O Estado ainda é que concede aposentadoria, pensão ou benefício de prestação continuada para a maioria das pessoas, porém esses benefícios não atingem a todos, como os trabalhadores informais, os indigentes etc. O Estado também é responsável por fiscalizar o cumprimento de requisitos legais e gerenciar os recursos previdenciários. Todavia, a falta de mais controle na manutenção do cadastro dos segurados, a não aplicação da alíquota mínima exigida pela legislação ou pelo cálculo atuarial e a falta de unidades gestoras únicas favorecem o desequilíbrio financeiro e atuarial do sistema.

Além disso, o Estado influencia o nível macro, que interfere nos comportamentos; e no nível micro, por exemplo, em que a política de bem-estar pode favorecer a necessidade de mais obrigação de cuidar dos filhos perante os pais mais velhos, o que afeta os relacionamentos familiares (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011). Isso quer dizer que o estabelecimento de políticas públicas irá definir se o apoio familiar em relação ao idoso é complementar ou substitui o Estado (LOWENSTEIN, 2005).

Essa relação de dependência com o Estado, não raras vezes, é subsidiária, ou seja, só quando não há apoio familiar, recorre-se às políticas de bem-estar social (JOHNSON, 2005). Observamos que muitos idosos precisam de cuidados adequados e garantia de cidadania, que pode ser concretizada com a efetivação de “políticas sociais na área da saúde, promoção e assistência social, educação, trabalho e previdência social, habitação e urbanismo, justiça e cultura, esporte e lazer” (BORGES, 2014, p.80). É preciso equilibrar essa relação entre o Estado, o idoso e a família, com a criação de novas políticas sociais e o fortalecimento da solidariedade familiar (LOWENSTEIN, 2005), pois o aumento demográfico do envelhecimento é um problema mundial, com paradoxos legais e sociais que precisam ser refletidos e resolvidos.

2.5 ENVELHECIMENTO: Impactos Demográficos e Paradoxos

Na contemporaneidade, devido ao avanço da Medicina e da tecnologia (LOWENSTEIN, 2005), a população mundial sofreu uma explosão demográfica - éramos mais de sete bilhões de pessoas, em meados de 2013, com projeção para aumentar em quase um bilhão, nos próximos doze anos e alcançar 9,6 bilhões, em 2050, e 10,9 bilhões, em 2100 (ONU, 2013).

Esse aumento populacional deriva da combinação entre a redução da fertilidade e o controle da mortalidade, denominada de transição demográfica. Quando a fertilidade diminui, consequentemente, o tamanho das famílias produz um *coorte* menor de jovens, e o declínio da mortalidade aumenta a expectativa de vida (ALLEY, CRIMMINS, 2009), que resulta no duplo envelhecimento - o individual e o populacional (LOWENSTEIN, 2005). Essa transição demográfica está ocorrendo na maioria dos países desenvolvidos e se projeta em muitos países em desenvolvimento. Essa assertiva pode ser confirmada na Tabela 1, que demonstra a projeção de idosos nos países desenvolvidos e em desenvolvimento nos anos de 2005 e 2025:

Tabela 1 – Percentual da população com 65 anos de idade ou mais nos países selecionados em 2005 e 2025

PAÍSES	2005	2025
Países desenvolvidos		
Austrália	12.9%	19.5%
França	16.4%	22.2%
Itália	19.4%	24.7%
Japão	19.5%	28.0%
Estados Unidos	12.4%	18.2%
Países em desenvolvimento		
Bolívia	4.5%	7.1%
Brasil	5.9%	11.0%
China	7.6%	13.7%
Gana	3.5%	4.7%
Índia	4.9%	7.8%

Fonte: Alley e Crimmins (2009, p. 8).

No Brasil, essa transição demográfica não tem ocorrido de modo simultâneo nem homogêneo, devido às diferenças sociais e econômicas entre as macrorregiões brasileiras relacionadas ao processo histórico de desenvolvimento, industrialização e urbanização de cada região, que resultam em grandes desigualdades regionais. A estrutura etária iniciou seu processo de envelhecimento, principalmente, nas Regiões Sudeste, Sul e Centro-oeste, contudo a Região Norte e a Nordeste permanecem com níveis de mortalidade e fecundidade mais elevados e estruturas etárias menos envelhecidas (VASCONCELOS; GOMES, 2012). Observamos o aumento de idosos no país, que passou de 9,8% para 14,3% da população brasileira. Os maiores percentuais de idosos foram encontrados nas Regiões Sul (15,9%) e Sudeste (15,6%) (IBGE, 2016).

Podemos enquadrar o país na segunda fase da Teoria da Transição Demográfica, em que, inicialmente, houve um aumento da população em idade ativa decorrente da natalidade elevada na fase anterior; depois, reduziram-se os níveis de natalidade e mortalidade que se aproximaram de uma estagnação das taxas de crescimento. Contudo, observa-se que o envelhecimento significativo da estrutura etária ainda não alcançou o equilíbrio demográfico, pois, apesar de o componente juvenil ter sido reduzido, no que diz respeito à população em idade ativa (15 a 59 anos), essa alteração ainda não foi superada pelo aumento do componente idoso (VASCONCELOS; GOMES, 2012).

Essas projeções do envelhecimento nos conduzem a inferir que a força de trabalho também está envelhecendo, conseqüentemente, teremos mais trabalhadores idosos e aposentados. E se esses idosos se mantiverem trabalhando por mais tempo, e os aposentados voltarem a trabalhar, haverá um envelhecimento ainda mais acelerado da força de trabalho (ALLEY, CRIMMINS, 2009). Essa população de idosos demandará mais recursos para terem

o direito à concessão de benefícios, aposentadorias e pensões, bem como a implantação de políticas públicas voltadas para a educação, a saúde, o lazer e a reinserção no mercado de trabalho. E uma das grandes preocupações é: quem vai financiar e executar tais programas?

O Estado, as organizações do terceiro setor, as empresas, os familiares, os jovens trabalhadores e os próprios aposentados é que devem continuar contribuindo para a previdência social? Não sabemos ao certo se um ou todos irão contribuir de certa maneira, mas já existe previsão legal para incentivar os trabalhadores idosos a permanecerem no mercado de trabalho, como o abono de permanência no serviço público.

Essa projeção indica, também, que as pessoas estão vivendo mais e podem ficar por mais tempo no mercado de trabalho. Mas, será mesmo essa a realidade com a qual nos deparamos no mundo, inclusive no Brasil? Para tentar responder a essa reflexão, precisamos compreender os impactos dessa mudança demográfica no mercado de trabalho e os paradoxos sociais e legais que a questão da idade ainda impõe, como: saída antecipada para se aposentar, mais tempo de ficar no trabalho depois de completar esses requisitos, limite de idade para trabalhar e o consenso acerca da idade inicial para ser considerado idoso.

Vivemos um paradoxo social decorrente da mudança demográfica, em que a expectativa de vida aumentou. Temos mais idosos, dos quais grande parte é consequência do grupo etário (*coorte*) nascido entre os anos de 1946 e 1964, cuja taxa de fecundidade é elevada. São os antigos *baby boomers* (ALLEY, CRIMMINS, 2009), uma geração numerosa, que alterou comportamentos sociais e que buscou reduzir a fecundidade elevada, visando a mais autonomia e boa qualidade de vida, e que se transformou nos *elderly boomers* (CAMARANO, 2014).

Hoje, essa geração numerosa envelheceu, tende a sair mais cedo do mercado de trabalho e a se aposentar em idades mais jovens (CAMARANO; KANSO; FERNANDES, 2013; EBBINGHAUS, 2008). Essa aposentadoria antecipada surgiu como um bem social, por ser:

[...] uma consequência não intencional da expansão dos direitos sociais e como uma política deliberada para facilitar reestruturação econômica e reduzir o desemprego. [É] um salário social diferido por uma longa vida de trabalho e uma maneira de trazer as pessoas mais jovens ao mundo do trabalho; para os empregadores, ele fornece uma significada reestruturação de sua força de trabalho de uma forma socialmente aceitável, evitando conflitos organizacionais [e funciona como] uma política para os mercados, facilitando a reestruturação dos sistemas de produção (EBBINGHAUS, 2008, p. 3, tradução nossa).

Essa aposentadoria antes dos 65 anos é adotada nos países membros da União Europeia, no Japão e nos Estados Unidos (EBBINGHAUS, 2008), assim como no Brasil, onde os trabalhadores estão cumprindo os requisitos legais para se aposentarem cedo, apesar de as

mudanças políticas, financeiras e de papéis sociais fazerem o trabalhador repensar se esse é o momento mais adequado de parar.

Essas mudanças legais e políticas ocorreram em países desenvolvidos, como Estados Unidos, Alemanha e França, e fizeram com que os trabalhadores tivessem que trabalhar por mais tempo para receber o benefício pleno da aposentadoria (WANG, 2013), fato que também ocorreu em países em desenvolvimento, como o Brasil, e alterou diversas vezes as regras para a concessão de aposentadoria integral. Contatou-se, entre 1992 e 2011, um aumento de quatro anos na média de idade para os servidores públicos se aposentarem, que reflete as mudanças na legislação (CAMARANO; KANSO; FERNANDES, 2013). E como qualquer reforma nos direitos sociais e previdenciários são de difícil negociação política e social para ser aprovada, muitas vezes, os governos relutam em intervir e legalizar essas mudanças, para evitar queda da aceitação do governo pela população. Todavia, é preciso adequar o regime previdenciário e trabalhista às mudanças demográficas que estão ocorrendo, principalmente em relação ao idoso, que também requer a implementação de políticas públicas adequadas para tentar aproveitar a força de trabalho ativa (CAMARANO, 2014) e até os trabalhadores aposentados, pois se aposentar não significa, necessariamente, parar de trabalhar (WANG; OLSON; SHULTZ, 2013).

Essa possibilidade de voltar para o mercado de trabalho traz um paradoxo legal para o aposentado, porquanto a legislação estimula sua reinserção, conforme preconiza o art. 10, inciso IV, alínea “a” da Política Nacional do Idoso - Lei nº 8842/1994, mas o excluí, ao limitar sua permanência em serviço público até completar certa idade (BRASIL, 1994, 2015; CAMARANO; KANSO; FERNANDES, 2013).

O Brasil, recentemente, alterou essa idade máxima (compulsória) de permanência em atividade do serviço público federal de 70 para 75 anos (BRASIL, 2015). No entanto, precisamos refletir sobre as vantagens e as desvantagens dessa ampliação, por acarretar mudanças na contagem do tempo de contribuição e no cálculo dos proventos da aposentadoria, que podem ser favoráveis ou não para o trabalhador.

Essa mudança pode ter sido favorável para alguns servidores, que não iriam cumprir, até completar 70 anos, os requisitos para terem uma aposentadoria, visto que, agora, poderão ficar em atividade por mais tempo e cumprir esses requisitos. Já os que ingressaram tardiamente no serviço público não têm tempo suficiente para ser contemplados com nenhuma regra de aposentadoria até os 70 anos. Essa mudança pode ter sido desfavorável, pois eles terão que ficar mais cinco anos trabalhando e contribuindo.

Vários países estão preocupados também com a necessidade de ampliar a idade limite para o trabalho, entre eles: os que participam da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e da União Europeia, para tentar reduzir os custos e manter a previdência, limitar a atuação do estado de bem-estar social (*welfare states*) e controlar o desemprego (EBBINGHAUS, 2008).

Com o argumento de tentar reduzir os gastos e de superar o possível *déficit* previdenciário, foi apresentado o projeto de reforma da previdência PEC 287/2016, cujo texto aprovado pretende alterar: a idade mínima da aposentadoria de 65 anos, para os homens, e de 62, para as mulheres, o valor de cálculo do benefício, igualar as regras para os trabalhadores do regime geral e do regime próprio de previdência; modificar as regras de aposentadoria especial, de policial e de professor; alterar as cotas da pensão e impossibilitar a acumulação de pensão com aposentadoria que exceder dois salários mínimos, resguardando os direitos de quem já adquiriu ou cumpriu os requisitos legais. Como consequência, desde meados de 2016, o clima de medo de perder direitos vem envolvendo os trabalhadores da iniciativa privada e, principalmente, os do setor público. Por isso, muitos servidores anteciparam a decisão de se aposentar com o receio de perder a paridade ou de ter que trabalhar mais tempo por causa de possível regra de transição. Como este estudo considera a aposentadoria como uma decisão voluntária, sem pressão psicológica e social, resolvemos avaliar a influência nessa decisão só até o final do ano de 2015 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016).

Outra preocupação é sobre a idade cronológica inicial para ser considerado idoso, pois não há um consenso a respeito desse parâmetro para definir diversos direitos e benefícios dos idosos (BOARRETO; GUSMÃO, 2006). A Organização Mundial de Saúde, nos países em desenvolvimento, por exemplo, incluindo o Brasil, considera os que têm idade igual ou superior a 60 anos. Já os países desenvolvidos entendem que é a idade igual ou superior a 65 anos (ROESLER, 2014; ONU, 1982).

No Brasil, o Estatuto do Idoso considera que idosos são aqueles cuja idade é igual ou superior a 60 anos, enquanto alguns direitos previstos constitucionalmente ainda preveem como requisito a idade mínima de 65 anos, a saber: gratuidade nos transportes coletivos urbanos e a percepção de Benefício de Prestação Continuada - BPC, que consiste no pagamento de um salário mínimo mensal para os que comprovarem renda per capita inferior a $\frac{1}{4}$ de salário mínimo, regulamentado pela Lei Orgânica de Assistência Social - LOAS (BOARRETO; GUSMÃO, 2006; BRASIL, 1988, 1993).

Até pouco tempo, existia um aparente conflito de normas entre o Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003) e o Código de Processo Civil pela incorporação da Lei 10.173/2001 (BRASIL,

2011), no tocante à idade mínima, que garantiria prioridade na tramitação legal, resolvida pelo Novo Código de Processo Civil (BRASIL, 2015a), assegurando esse direito a partir dos 60 anos de idade. Já outros direitos, como a aposentadoria no serviço público federal, permitem que a pessoa pare de trabalhar ou receba o abono de permanência antes de ser considerado idoso, no caso dos homens, aos 57 anos, e das mulheres, a partir dos 48. Portanto, só a idade não é um critério suficiente para considerar alguém velho e detentor de direitos assegurados aos idosos, porquanto existem outros fatores que devem ser considerados, entre eles, a aposentadoria, que ainda é um demarcador da velhice.

3 APOSENTADORIA: Processo de Tomada de Decisão Multinível

Com a explosão demográfica do envelhecimento, também cresceu a participação dos idosos na força de trabalho e o quantitativo de pessoas aptas a se aposentar. Essa ampliação de aposentados gera efeitos nos âmbitos individual, familiar e organizacional e na sociedade em geral e demanda políticas públicas específicas. Assim, a aposentadoria deixa de ser uma exceção para se tornar um problema prático para o mundo (BEEHR; BENNETT, 2009). Diante disso, é preciso compreender bem mais esse fenômeno, para que possamos reduzir os possíveis impactos negativos que isso pode acarretar aos diversos níveis. Neste capítulo, tentaremos apresentar como a aposentadoria se constrói (sentidos e imagens) socialmente, os fatores individuais, familiares, organizacionais e sociais que influenciam a decisão do trabalhador de se aposentar ou continuar trabalhando (antecedentes/consequentes) e são influenciados por ela, os aspectos legais, as perspectivas e os modelos teóricos que embasam esse processo de tomada de decisão.

3.1 APOSENTADORIA: Construção de Sentidos e Imagens

Afinal, o que é aposentadoria? Existem diversas possibilidades de defini-la, desde o ato de terminar um contrato de trabalho; não participar da força de trabalho; deixar ou mudar de carreira; usufruir de um benefício previdenciário; perder a associação identitária com a empresa; deixar o emprego principal; reduzir a carga horária trabalhada e a remuneração; sentir-se aposentado; sentir-se velho; perder vínculos; morrer socialmente; viver a vida; ter tempo livre, até uma combinação de tudo isso (BEEHR; BOWLING, 2013; DENTON; SPENCER, 2009; ROESLER, 2014; SOARES, COSTA, 2011; ZANELLI, SILVA, SOARES, 2010), pois os conceitos de aposentadoria e sua operacionalização são diversos e discutíveis (BEEHR; BENNETT, 2009; BEEHR; BOWLING, 2013) e modificam-se ao longo do tempo, juntamente com os incentivos e os desincentivos para se aposentar. Trata-se, portanto, de uma construção social (WHEATON; CRIMMINS, 2013).

A própria acepção da palavra aposentadoria carrega uma imagem construída socialmente e relacionada à interrupção e ao isolamento. Trata-se de um substantivo derivado do verbo aposentar, que significa pousar, parar, cessar, descansar, tomar aposento. Na língua francesa, vem do verbo *retirer* ou *retraiter*, e na inglesa, *to retire*, cujo sentido é de retirada, isolamento, ou seja, a imagem de reclusão (ALVES, 2000; FERREIRA, 2004; OXFORD, 2011). Essa imagem negativa também é observada em alguns registros formais nas instituições

onde os aposentados são denominados de inativos (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010) e na nomenclatura dos setores responsáveis pelo acompanhamento e pelo controle de recadastramento de aposentados.

Frequentemente, essa palavra é associada à velhice, porquanto os idosos consideram que o trabalho mantém o cérebro funcionando e que o “não trabalho” os tornará velhos e doentes (SOUZA; MATIAS; BRETAS, 2010; SOUZA, 2012). Devido a essa imagem predominantemente negativa da velhice, as pessoas não querem ser chamadas de velhas, (FEATHERSTONE; HEPWORTH, 2005) tampouco de aposentadas, por isso muitas negam dizer que estão aposentados como uma autodefesa, uma fuga do medo da ociosidade e da inatividade (SOUZA; MATIAS; BRETAS, 2010; SOUZA, 2012).

Recentemente, observamos que se aposentar não mais significa, necessariamente, retirar-se do mercado de trabalho (WANG; OLSON; SHULTZ, 2013), mas pode ser também a transição para um trabalho mais flexível, emprego ponte ou de passagem (*bridge employment*) (FELDMAN, 1994) ou mudança completa de carreira (BEEHR; BOWLING, 2013). Essa segunda carreira, que antes só era comum para algumas profissões, como esportistas profissionais e militares, hoje também é possível para outros trabalhadores com idades entre 40 e 50 anos (SHULTZ; WANG, 2011). Assim, analisar a aposentadoria, a partir de várias definições, pode facilitar a compreensão dos diferentes comportamentos dos aposentados e das questões que influenciam e são influenciadas pela aposentadoria (WHEATON; CRIMMINS, 2013).

Além de apresentar conceitos diversos, a aposentadoria pode ser vista em duas perspectivas: a objetiva e a subjetiva. Na perspectiva objetiva, a aposentadoria é definida como um evento burocrático de encerramento do contrato de trabalho pelo órgão previdenciário oficial, e na subjetiva, como um processo vivenciado diferentemente e ao longo da vida por cada sujeito e, em alguns casos, interminável (ROESLER, 2014). Neste estudo, a aposentadoria é considerada mais do que um evento, pois não é apenas uma decisão ou um ato formal, mas várias decisões ao longo desse processo complexo (BEEHR; BOWLING, 2013) e multinível (SZINOVACZ, 2003; SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011), em que aspectos individuais, familiares, organizacionais e contextuais podem interferir na decisão do trabalhador de se aposentar ou continuar em atividade.

3.2 APOSENTADORIA: Questões Individuais, Familiares, Organizacionais e Contextuais

Atualmente, as pessoas estão podendo vivenciar e refletir mais sobre a decisão de se aposentar (FRANÇA; SOARES, 2009) e analisar os aspectos individuais, familiares, organizacionais e contextuais que contribuem para os fatores que antecedem e sucedem esse momento. Contudo, muitas delas, principalmente as da geração passada, nunca pensaram sobre essa tomada de decisão, tampouco sobre o que iriam fazer depois de se aposentar, pois viviam em um contexto em que o indivíduo era reconhecido pelo que fazia ou laborava (FRANÇA, 2009) e entendiam que o esforço despendido no trabalho seria recompensado e desfrutado com a chegada da aposentadoria (LECCARDI, 2005).

Essa possibilidade de se aposentar chegou para muitos idosos, no entanto, decidir parar de trabalhar é uma atitude muito complexa, porque o trabalho ainda exerce uma grande centralidade na vida das pessoas (ANTUNES, 1995; HARVEY, 1993), decorrente do longo tempo dedicado à realização das atividades laborais, por sua influência na esfera pessoal (construção identitária) e na familiar (SOUZA, 2012) e por ser um mecanismo essencial para sua integração social e a autorrealização (BITENCOURT *et al.*, 2011; MOREIRA, 2011). Por sua vez, o idoso sem trabalho não só poderá experimentar sensações de perdas relacionais e financeiras, como também vivenciar sensações de prazer, como liberdade, mais tempo para os relacionamentos, lazer, cultura e investimentos (FRANÇA, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009; SOUZA, 2012).

Assim, antes de tomar essa decisão, é aconselhável que os trabalhadores reflitam sobre suas características pessoais (idade, escolaridade, saúde, finanças), os impactos familiares, o ambiente de trabalho, os aspectos legais, a representação social e ser aposentado (WANG; OLSON; SHULTZ, 2013). Isso se justifica porque vários motivos com os quais as pessoas se deparam na vida social podem gerar efeitos atrativos e repulsivos em relação à decisão de se aposentar (FRANÇA, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009; MOREIRA, 2011). Os fatores repulsivos (*push*) ou de pressão são aqueles a que o indivíduo sente aversão e que o empurram para a aposentadoria, como problemas de saúde ou de relacionamento no ambiente de trabalho. Já os fatores atrativos (*pull*) são os incentivos positivos para que a pessoa se aposente, como, por exemplo, ter mais tempo livre para o lazer e a família e reduzir o ritmo de vida (BEEHR; BENNETT, 2009; JEX; GROSH, 2013).

Esses fatores também são denominados de preditores individuais ou sociais (FRANÇA, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009; MOREIRA, 2011). Os preditores individuais, de acordo com França e Soares (2009, p. 743), dizem “respeito ao salário, ao percentual de perda esperada na

aposentadoria, à saúde e à proximidade de aposentadoria”, e os sociais estariam ligados à percepção do trabalho (envolvimento e satisfação), à alocação de tempo para atividades e relacionamentos, à influência da família e dos amigos na tomada de decisão, à percepção da qualidade de vida do país e às atitudes em face da aposentadoria (crenças e cognição) (FRANÇA, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009).

Dentre os preditores que podem contribuir para que o trabalhador decida pela aposentadoria, sintetizamos os mais críticos das principais pesquisas sobre a decisão de aposentar, desenvolvidas no período de 2000 a 2012, conforme mostra o Quadro 1:

Quadro 1 – Síntese dos preditores mais críticos que favorecem a decisão de se aposentar

Preditores Individuais	Preditores Sociais
✓ Idade muito avançada ✓ Saúde mais frágil ✓ Menor nível educacional ✓ Desejo de participar de atividades que não o trabalho (voluntariado, religião, fazer cursos, etc.)	✓ Necessidade de cuidar de outra pessoa (cônjuge, por exemplo) ✓ Altos níveis de <i>stress</i> no trabalho ✓ Carga excessiva de atividades ✓ Relacionamentos pobres na organização ✓ Baixa motivação para o trabalho

Fonte: Adaptado de França *et al.* (2013, p. 558)

Essa decisão depende de preditores individuais - características dos trabalhadores, incluindo idade, saúde, bem-estar financeiro e nível de escolaridade – e sociais - família, organização e sociedade - que demandam a criação de políticas públicas e de mercado de trabalho (WHEATON; CRIMMINS, 2013). No que diz respeito a questões relativas à idade e à saúde, as pessoas, muitas vezes, associam a decisão de se aposentar ao envelhecimento e ao desgaste natural do corpo (SOUZA; MATIAS; BRETAS, 2010). No entanto, a aposentadoria não ocorre, necessariamente, na velhice, já que nem todos os velhos apresentam esses problemas de saúde.

Os atuais idosos têm mais saúde e capacidade de trabalhar depois dos 65 anos (WHEATON; CRIMMINS, 2013) ou participar de outras atividades, como trabalhos voluntários, cursos, religião e viagens. Todavia, para fazer viagens e outras atividades, precisam estar bem financeiramente, e os dados mostram que, com a aposentadoria, a renda do trabalhador é reduzida, por exemplo, no caso do servidor público federal, as gratificações (função, insalubridade), os auxílios (alimentação e transporte) e o valor do abono de permanência não são incluídos nos proventos, exceto as funções gratificadas incorporadas antes, além de continuar a contribuir com onze por cento para a previdência social do valor dos proventos que ultrapassar o teto da previdência social.

Nessa fase, outros gastos são ampliados, como lazer e apoio financeiro aos filhos e netos que dependem do idoso, por causa da crise econômica, do grande número de desemprego, dos novos arranjos familiares e das mudanças nos papéis sociais devido à inserção da mulher no mercado de trabalho (SUITOR et. al, 2011). E mesmo considerando a crescente participação das mulheres na força de trabalho, ainda existe grande diferença entre os gêneros, porquanto os homens ocupam mais os postos de trabalho, seus salários são mais altos e se aposentam com idade mais elevada. Assim, é fundamental que examinemos a tomada de decisão de aposentadoria tanto de homens quanto de mulheres, a fim de determinar se e como o processo de decisão de aposentadoria é diferente para eles (WHEATON; CRIMMINS, 2013).

Também devemos observar os aspectos relacionados à educação e à decisão de se aposentar, pois se associa o grau de escolaridade à garantia de bom emprego, principalmente no serviço público, em que o acesso a cargos públicos efetivos, depois da Constituição Federal de 1988, só é possível por meio de concurso público (BRASIL, 1988). Entretanto, sabemos que são necessários outros elementos para ter empregabilidade ou acesso a cargos de chefias, como redes sociais, família e experiências (HELAL, 2007). Existe um paradoxo em relação à educação e à decisão de se aposentar. As pessoas que despenderam tempo e recurso financeiro na educação tentarão recuperar esse investimento ao longo de sua trajetória de vida, portanto, tendem a trabalhar por mais tempo e se aposentar mais tarde (WHEATON; CRIMMINS, 2013). No entanto, se alcançarem o grau mais elevado de ensino, certamente chegarão ao final da carreira mais cedo, ou seja, estarão mais propensos a se aposentar antes.

Esse reconhecimento educacional no serviço público é feito por meio da concessão de incentivo financeiro e de progressão funcional estabelecidas nos planos de cargos e carreiras. No entanto, em alguns cargos, como o dos técnicos administrativos em Educação do Ensino Superior Federal, esse reconhecimento legal foi tardio, pela Lei nº 11091/2005 e os Decretos nº 5824/2006 e 5825/2006, o que pode ter incentivado muitos trabalhadores a continuarem em atividade até alcançar o nível mais elevado de ensino e o nível mais alto da carreira (BRASIL, 1998; 2005, 2006a, 2006b).

Além das influências desses preditores individuais na decisão de se optar pela aposentadoria, há a interferência dos preditores sociais, como a família, a organização e a própria sociedade. A influência de questões familiares é percebida desde a decisão de o trabalhador idoso se aposentar até seu retorno ao lar depois de aposentado, pois, na maioria das vezes, a preparação para a aposentadoria é feita de forma não sistemática, em que o trabalhador mais velho discute sobre a possibilidade de se aposentar através de reuniões familiares não programadas (CAMBOIM et al., 2011), porquanto a família desempenha papel importante

nessa decisão. E quando o trabalhador idoso é o único é o provedor da família ou importante na composição da renda familiar (CABRAL, 2002), essa decisão pode ser postergada para evitar as perdas financeiras decorrentes da aposentadoria e manter o apoio financeiro e emocional aos filhos e aos netos (LOWENSTEIN, 2005).

Outro problema de decidir o momento de se aposentar diz respeito ao status civil. Se o trabalhador idoso for casado, o cônjuge pode exercer forte influência nessa decisão, pois, se o casal estiver aposentado, poderá usufruir de atividades de lazer. Mas, se apenas um deles se aposentar, isso pode gerar conflitos familiares (WHEATON; CRIMMINS, 2013), principalmente em relação à demarcação de espaço e ao estabelecimento de nova rotina. Isso se justifica porque, comumente, o homem não estava acostumado a ficar em casa e a realizar atividades domésticas, nem a mulher a ceder parte do espaço da casa para ele. Além disso, o cônjuge ou outros parentes podem solicitar que o aposentado desempenhe algumas atividades por considerar que ele está ocioso - fazer pagamentos em bancos, cuidar de netos (SOARES; COSTA, 2011), entre outras. E ao cuidar dos netos e dos familiares, ele pode estar colaborando ou suprimindo a função estatal de criar e manter instituições de longa permanência para idosos e creches para crianças (BEEHR; BENNETT, 2009).

Podemos constatar, ainda, a influência da aposentadoria nas organizações, que se deparam hoje com um quantitativo enorme de trabalhadores idosos e se preocupam em como reter esses talentos, proporcionando algum incentivo para que eles permaneçam em atividade até certa idade, como por exemplo, no serviço público: o abono de permanência. Por outro lado, há, também, uma preocupação com a substituição dessa mão de obra, com o gerenciamento e o compartilhamento das informações e os conhecimentos desses trabalhadores, de como prepará-los para a aposentadoria e o custeio dessa previdência (BEEHR; BENNETT, 2009). Além disso, as organizações devem contribuir para o fundo de previdência complementar, que varia conforme a renda do trabalhador e o percentual de alíquota escolhido por ele, no caso das entidades que fazem parte dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário Federal no país (BRASIL, 2012).

O ambiente e as condições de trabalho podem influenciar, positiva ou negativamente, o trabalhador na decisão de se aposentar, a depender da percepção, da satisfação e do seu envolvimento com a organização e com os colegas de trabalho (FRANÇA, 2009). Legalmente, o trabalhador que é exposto a locais insalubres, perigosos e periculosos poderá se aposentar antecipadamente, através da concessão de aposentadoria especial, criada para compensar o desgaste físico que ele sofreu (BRASIL, 1988).

Além de legislação, foram criadas políticas públicas e de mercado de trabalho para incentivar as pessoas a trabalharem, como por exemplo, o abono de permanência no serviço público, que consiste em retribuir ao trabalhador o valor pago como contribuição previdenciária. Todavia, o que observamos, recentemente, é a tentativa do governo federal de retirar tais benefícios por meio de Projeto de Emenda Constitucional - PEC, entre elas, a PEC 139/2015, que tenta extinguir o abono de permanência para o servidor público que tenha completado as exigências para a aposentadoria voluntária e opte por permanecer em atividade (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2015). Nesse sentido, é preciso que as normas que assegurem direitos aos idosos sejam efetivadas, que sejam realizadas ações para evitar o preconceito contra eles, o ageísmo e favorecer sua reinserção no mercado de trabalho, conforme já preveem a Política Nacional do Idoso, a Lei 8.842/94, o Estatuto do Idoso, a Lei 10.741/03 e parte da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988, 1994, 2003; WHEATON; CRIMMINS, 2013).

Devido às influências de todos esses fatores, o trabalhador, possivelmente, só conseguirá se decidir a continuar trabalhando ou se aposentar completamente ou parcialmente depois de avaliar as possíveis perdas e os ganhos e cumprir os requisitos legais necessários para a concessão de abono de permanência e/ou aposentadoria.

3.3 APOSENTADORIA: Aspectos Legais e de Carreira

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, 1991a, 1991b, 1988, 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, conforme podemos visualizar no Quadro 2, que trata das alterações legais de aposentadoria dos servidores públicos federais.

Quadro 2 – Alterações da legislação pertinente à aposentadoria dos servidores públicos federais

Parâmetro legal	Aposentadoria	Limites de proventos	Regime	Tempo mínimo de efetivo exercício no serviço público	Tempo mínimo no cargo efetivo	Tempo mínimo na carreira	Fator de redução no tempo de serviço e na idade de professor	Contagem de tempo fictício	Regra de transição	Abono de permanência
Constituição Federal de 1988	Por tempo de serviço ou idade	Inexistente	-	Inexistente	Inexistente	Inexistente	Cinco anos	-	-	-
EC nº 20/98	Por tempo de contribuição, com idade mínima de 48 anos, para a mulher, e 53, para o homem.	Remuneração do servidor do cargo efetivo	Contributivo (ativos)	Dez anos	Cinco anos	Inexistente	Cinco anos - professor (ensino infantil, fundamental e médio)	Proibida	Existente	-
EC nº 41/03	Por tempo de contribuição, manter idade mínima com aplicação de redutor.	Extinção da paridade e da integralidade	Solidário (ativos e inativos)	Vinte anos	Cinco anos	Dez anos	-	-	Existente	Existente
EC nº 47/05	-	-	-	Vinte e cinco anos	Cinco anos	Quinze anos	-	-	Existente	Não existe previsão explícita, mas é concedido.
ON SRH/MPOG nº 6/2010	Especial e voluntária por conversão de tempo especial em comum	Paridade e integralidade	-	-	-	-	-	Autorizou a contagem depois de 11/12/1990	-	Não permitido
ON SRH/MPOG nº 10/2010	Especial e voluntária por conversão de tempo especial em comum	Paridade e integralidade	-	-	-	-	-	Autorizou a contagem depois de 11/12/1990	-	Permitido

ON SEGEPMPO G nº 15/2013	Especial e voluntária por conversão de tempo especial em comum	Paridade e integralidade	-	-	-	-	-	-	-	permitido
ON SEGEPMPO G nº 16/2013	Especial e voluntária por conversão de tempo especial em comum	Paridade e integralidade	-	-	-	-	-	-	-	permitido
ON SEGEPMPO G nº 05/2014	Especial	Sem paridade e integralidade	-	-	-	-	-	não permite conversão para aposentadori a voluntária	-	não permitido
EC nº 70/12	Invalidez	Restabeleci mento da paridade e da proporcional idade ou integralidade para egressos do serviço público até 31/12/2003	-	-	-	-	-	-	-	-
Lei nº 12.618/12	Regras do RPPS e limite de proventos para egressos depois de 02/05/2012.	Ao teto remuneratóri o do RGPS	Contributivo (previdência complement ar)	-	-	-	-	-	-	-
EC nº 88/15	Compulsória aos 75 anos	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota: O símbolo “-” significa que não foi mencionado.

Juridicamente, essa decisão do trabalhador pela aposentadoria pode ser classificada como voluntária ou involuntária. Na aposentadoria voluntária, ele teve vontade e decidiu se aposentar. Já a aposentadoria involuntária é aquela em que o trabalhador é forçado a se aposentar pela própria organização ou devido a problemas de saúde (invalidez permanente) ou a restrições legais (aposentadoria compulsória) (BEEHR; BENNETT, 2009), ou seja, não é o trabalhador quem decide, mas os entes internos ou externos à organização. A aposentadoria por invalidez é cabível quando o servidor é acidentado em serviço ou contrai uma moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada no art. 186, I, § 1º da Lei 8112/90:

§ 1º Consideram-se doenças graves, contagiosas ou incuráveis, a que se refere o inciso I desse artigo, tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira posterior ao ingresso no serviço público, hanseníase, cardiopatia grave, doença de Parkinson, paralisia irreversível e incapacitante, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados do mal de Paget (osteíte deformante), Síndrome de Imunodeficiência Adquirida - AIDS, e outras que a lei indicar, com base na medicina especializada (BRASIL, 1990).

Já a aposentadoria compulsória é concedida quando o servidor completa setenta e cinco anos de idade, todavia receberá os proventos proporcionais ao tempo de serviço, e a aposentadoria voluntária é por tempo de contribuição e idade. Na regra vigente, é quando o servidor completa, simultaneamente, idade mínima de 48 anos – a mulher - e 53 – o homem, desde que tenham cumprido 30 anos de contribuição - a mulher - e 35 - o homem - e mais um tempo de trabalho denominado de pedágio, ou cumprir 30 anos de contribuição e 55 de idade - a mulheres - e 35 anos de contribuição e 60 de idade - o homem - denominada de regra geral (BRASIL, 2015; PATROCÍNIO; GOHN, 2006).

Esses três tipos de aposentadoria são previstos no art. 40 da Constituição Federal de 1988, e seus proventos, que podem ser integrais ou proporcionais, são calculados com base na legislação. O cálculo dos proventos integrais é baseado na última remuneração ou na média de oitenta por cento das maiores remunerações, contados a partir de julho de 1994 ou desde data de ingresso do servidor. Já o cálculo dos proventos proporcionais é feito com o redutor de cinco por cento para cada ano que falte para a idade da regra geral e que podem ser reajustados de acordo com a remuneração dos servidores ativos, ou seja, que têm paridade (BRASIL, 1988).

Apesar de a aposentadoria especial não constar no rol acima exposto, ela está prevista no § 4º do art. 40, § 4º da Constituição Federal de 1988 e é compreendida como um requisito ou critério de diferenciação para os trabalhadores portadores de deficiência, os que exerçam atividades de risco ou aqueles cujas atividades sejam exercidas em condições especiais que

prejudiquem sua saúde ou a integridade física (BARROS, 2012). No entanto, a aposentadoria especial carecia de lei complementar para ser regulada na esfera pública, já que, na iniciativa privada, era prevista pelo parágrafo específico - o § 1º - do art. 201 da CF/88 e pelo artigo 57 da Lei nº. 8.213/91. Assim, visando suprir essa lacuna normativa, os servidores públicos, por meio das entidades representativas de classe, ingressaram com um Mandado de Injunção no Superior Tribunal Federal – STF, que se posicionou favorável à possibilidade de analisar as aposentadorias especiais, usando como analogia o art. 57 Lei n. 8.213/91, que assegura a conversão do tempo especial (trabalhado em condições insalubres, perigosas ou periculosas) em tempo comum, utilizando-se os fatores de conversão de 1,2, para a mulher, e de 1,4, para o homem, para contar esse tempo de serviço.

Depois dessas decisões do STF, o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), por meio da Secretaria de Recursos Humanos (SRH), iniciou a emissão de Orientações Normativas para organizar administrativamente os procedimentos a serem adotados. A primeira delas foi a Orientação Normativa SRH nº 6, de 21 de junho de 2010, que não permitia a concessão de abono de permanência para quem tivesse direito à aposentadoria especial e trazia, em seu bojo, os detalhes sobre os documentos de que o servidor público federal precisa para pleitear o direito. No entanto, essa Orientação foi brevemente revogada pela Orientação Normativa MPOG/SRH nº 10 de 05/11/2010, que possibilitou a percepção do abono de permanência e alterou os documentos que devem ser apresentados para a concessão da aposentadoria especial (BRASIL, 2010a), que é concedida aos servidores públicos federais que exercem atividades em condições especiais prejudiciais à sua saúde ou à sua integridade física e que são expostos a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou à associação de agentes, no período de 25 anos de trabalho ininterruptos (BRASIL, 2010b). Podemos compreender que, com esse tipo de aposentadoria, o trabalhador seria recompensado por causa da exposição e do desgaste físico que o seu corpo sofreu ao longo do trabalho nocivo. Todavia há exigência rígida do tempo mínimo de vinte e cinco anos e a constância da exposição para sua concessão.

A referida Orientação possibilitaria também a revisão de aposentadorias e do abono de permanência e a contagem de licença prêmio em dobro (BRASIL, 2010b). Certamente isso deve ter gerado nos órgãos de gestão de pessoas dessas instituições muita insegurança em relação aos procedimentos administrativos que devem ser adotados, porque não era possível fixar uma data exata para a aposentadoria nem para o abono de permanência, o que resultou em várias revisões dos direitos e pedidos de retroativos desses valores e onerou o erário público. Por exemplo, a Orientação Normativa SEGEP/MP nº 15, de 16 de 23 de dezembro de 2013,

modificou os procedimentos administrativos adotados, principalmente relativos aos documentos para comprovar a situação permanente insalubre ou periculosa (BRASIL, 2013).

Essa conversão de tempo especial em comum, para efeitos de aposentadoria voluntária, foi vedada a partir da emissão da Orientação Normativa SEGEP/MP nº 5, de 22 de julho de 2014 (BRASIL, 2014). Entretanto, a possibilidade de os servidores públicos federais terem aposentadoria especial foi mantida, mas o que eles mais almejavam - a conversão pura - foi vetado, e os pedidos de abono de permanência e de aposentadoria com base no Mandado de Injunção foram reduzidos, porque ninguém quer perder a paridade e a integralidade, já que, antes, com a conversão, era possível ter uma grande vantagem na contagem do tempo para aposentadoria.

Ressalte-se, todavia, que muitos processos de concessão de abono de permanência e de aposentadoria bem como revisões de aposentadoria foram feitos pelas diversas Instituições Federais. E apesar de a Orientação Normativa SEGEP/MP nº 5, de 22 de julho de 2014, mandar rever todos os atos praticados com base na Orientação Normativa SRH nº 6, de 21 de junho de 2010, e na Orientação Normativa MPOG/SRH nº 10, de 05/11/2010, exceto os atos que já estiverem registrados no Tribunal de Contas da União, possivelmente nem todas as Instituições o fizeram, e as que realizaram tais revisões e desfizeram os atos prejudicaram indiretamente os servidores, pois, apesar de os que agiram de boa-fé terem recebido abono de permanência ou proventos, não deverão repor o erário, mas é possível que tenham que voltar ao trabalho mesmo depois de aposentados, ou seja, ter reversão da aposentadoria.

Compreendemos que as citadas orientações eram justas, porque tentavam minimizar os danos causados aos trabalhadores que exerceram atividades em condições nocivas à saúde, independentemente de terem sido expostos a esse ambiente durante vinte e cinco anos ininterruptamente, mas não eram legais, porque não atendiam aos preceitos constitucionais, visto que, ao converter esse tempo especial em tempo comum para a concessão de aposentadoria voluntária, os servidores teriam uma bonificação dupla - teriam direito a se aposentar em menos tempo, com integralidade e paridade, o que não é previsto para a aposentadoria especial. Observamos que existe uma diversidade de regras gerais e transitórias de aposentadoria em vigor, conforme podemos analisar na síntese das regras vigentes de aposentadoria e abono de permanência dispostas no Quadro 3:

Quadro 3 – Síntese das regras vigentes de aposentadoria e abono de permanência

Síntese da regra	Fundamento legal	Ingresso no serviço público	Requisitos	Cálculo dos proventos	Integral	Paritária	Abono	Fundamento do abono de permanência
Regra Geral com paridade e integralidade na base de cálculo	EC 41/2003, ART. 6º	Até 31/12/03	Homem = 35 anos de contribuição/60 de idade Mulher = 30 anos de contribuição/55 de idade 20 anos de serviço público 10 anos de carreira 05 anos no cargo	Última remuneração de cargo efetivo	Sim	Sim	Sim	Embora não haja previsão explícita no art. 6º da EC 41, podem-se estender os efeitos do Art. 40 e § 19 da CF/88, pois os requisitos de tempo no serviço público e cargo são mais modestos.
Redução de 1 ano na idade mínima, para cada 1 ano que exceda o tempo de contribuição mínimo, em relação à regra geral	EC 47/2005, ART. 3º	Até 16/12/98	Homem = +35 anos de contribuição/-60 de idade (fator 95) Mulher = +30 anos de contribuição/-55 de idade (fator 85) 25 anos de serviço público 15 anos de carreira 05 anos no cargo	Última remuneração de cargo efetivo	Sim	Sim, bem como o eventual benefício de pensão derivado dela.	Sim	Embora não haja previsão explícita no art. 3º da EC 47 e por muito tempo tenha sido negado até por falta de código para implantação no SIAPE, hoje há entendimento consolidado do TCU, e o SIAPE já aceita a concessão.
Regra Geral, integral, pela média e sem paridade	EC 41/2003, redação atual dada ao art. 40 III “a” da CF	Até 03/02/2013- poderá receber proventos acima do teto. Após 04/02/2013 (Portaria 44/2013) poderá até o teto e aderir ao FUNPRESP.	Homem = 35anos de contribuição/60 de idade; Mulher =30 anos de contribuição/55 de idade 10 anos no serviço público 05 anos no cargo	Média das últimas remunerações, mas se o ingresso for posterior a 04/02/2013, limita-se ainda o resultado ao teto do RGPS.	Sim, pela média	Não	Sim	Art. 40 § 19 da CF/88
Redução na idade mínima da regra geral (60/55), com base em pedágio sobre o tempo de contribuição mínimo (35/30)	EC 41/2003, ART. 2º	Até 16/12/98	Homem = (35 anos de contribuição + pedágio de 20%) / 53 de idade M= +(30 anos de contribuição + pedágio de 20%) / 48 de idade e 05 anos no cargo	Média das últimas remunerações	Não	Não	Sim	Art. 2º §5º da EC 41/2003.

Fonte: Elaboração própria (2017).

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.

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.

Algumas regras de aposentadoria não ensejam a concessão de abono de permanência, entre elas, as aposentadorias por invalidez e as compulsórias; 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); a aposentadoria especial, com base em Mandado de Injunção (25 anos em condições insalubres, penosas ou perigosas) e a aposentadoria proporcional apenas por idade (homem = 65 anos de idade; mulher = 60 anos de idade). Entretanto, algumas regras antigas, já revogadas, ensejam, ainda hoje, a concessão de abono de permanência, desde que sejam cumpridos os requisitos até a data da publicação da EC 41/2003, com fundamento no art. 3º dessa emenda e efeitos financeiros sujeitos à prescrição quinquenal: o art. 40 da Constituição, inciso III e as alíneas ‘a’, ‘b’ e ‘c’, redação original de 1988; o art. 40 da Constituição, inciso III, alínea ‘a’, redação dada pela EC 20/98, e o art. 8º da EC 20/98 (pedágios para integral: homem = $(35 \text{ anos de contribuição} + \text{pedágio de } 20\%) / 53 \text{ anos de idade}$; mulher = $+(30 \text{ anos de contribuição} + \text{pedágio de } 20\%) / 48 \text{ anos de idade}$, e proporcional: homem = $(30 \text{ anos de contribuição} + \text{pedágio de } 40\%) / 53 \text{ anos de idade}$; mulher = $+(25 \text{ anos de contribuição} + \text{pedágio de } 40\%) / 48 \text{ anos de idade}$).

O conceito de integralidade é baseado no cumprimento de requisitos de idade e tempo de contribuição, portanto não é a forma de cálculo que a define. Por exemplo, a aposentadoria prevista pelo EC 41/2003, com redação atual dada ao art. 40, III ‘a’, da CF é, por vezes, chamada de “integral pela média e sem paridade”, ou seja, exige o cumprimento de idade e do tempo mínimo de contribuição, cujos proventos são calculados pela média das últimas remunerações e não têm paridade com os ativos. Portanto, não é a forma de base de cálculo considerando a última remuneração que é denominada de integral.

Ressaltamos, com base em nossa experiência adquirida no setor de concessão de aposentadoria e abono de permanência, que, muitas vezes, a orientação e a informação das regras de concessão do abono de permanência ou aposentadoria são fornecidas pelo setor de gestão de pessoas. Muitos servidores se preocupam mais em saber essas informações quando completam o tempo de serviço ou quando estão próximos de alcançar o final da carreira estabelecida pelos planos de cargos e carreiras.

3.4 APOSENTADORIA E CARREIRA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

A aposentadoria não é, necessariamente, o fim de uma carreira, pois as pessoas podem ser reinseridas no mercado de trabalho. No entanto, no serviço público, os trabalhadores ingressam em uma carreira que não pode mudar, exceto se prestarem concurso público de provas ou provas e títulos (BRASIL, 1988). A carreira progride conforme previsto nos Planos de Cargos e Carreiras. Os planos de carreira são “um conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão ou entidade” (BRASIL, 2005). Nesse caso específico, a carreira de técnicos administrativos em Educação (TAEs) e dos docentes do Ensino Superior Federal são distintas.

A carreira dos TAEs é fundamentada pela Lei nº 11091/2005, que criou o Plano de Carreira para os cargos técnico-administrativos em Educação - PCCTAE, que foi regulamentada pelo Decreto nº 5824/2006 (que dispõe sobre os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE) e o nº 5825/2006 (que estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE), reestruturado pela Lei nº 11.784/2008 (BRASIL, 2005; 2006a; 2006b; 2008). Esse Plano é composto de cinco carreiras, desde a classe A até a classe E, com nível de I a IV (referentes às capacitações profissionais realizadas com carga horária específica e interstício mínimo de dezoito meses para solicitação) e padrão 1 a 16 (relativos à progressão por mérito profissional pela aprovação no Programa de Avaliação de Desempenho). Além disso, há um incentivo à qualificação que é baseado na conclusão de um curso de educação formal, por exemplo: Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado (BRASIL, 2005).

A carreira do Magistério do Ensino Superior é baseada no Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, criado pela Lei nº 12.772/ 2012, que começou a vigorar a partir de 01/03/2013. Essa legislação unificou e reestruturou as carreiras de Magistério Superior e do

professor de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico. Essa mudança inseriu o cargo efetivo de professor titular-livre e reenquadrou os docentes vinculados ao anterior plano, estruturando-os nas classes de professor auxiliar, assistente, adjunto, associado e titular e níveis, totalizando 13 posições, conforme mostram os Quadros 4 e 5, que comparam a situação anterior com a atual da carreira dos professores de Magistério Superior e de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico:

Quadro 4 – Correlação entre o novo plano de carreira e as situações anteriores do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

SITUAÇÃO ANTERIOR			NOVO PLANO			
CARREIRA	CLASSE	NÍVEL	NÍVEL	DENOMINAÇÃO	CLASSE	CARREIRA
Carreira de Magistério Superior do PUCRE, de que trata a Lei nº 7596, de 10 de abril de 1987	Titular	1	1	Titular	E	Carreira de Magistério Superior do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal
	Associado	4	4	Associado	D	
		3	3			
		2	2			
		1	1			
	Adjunto	4	4	Adjunto	C	
		3	3			
		2	2			
		1	1			
	Assistente	4	2	Assistente	B	
		3				
		2	1			
		1				
	Auxiliar	4	2	Adjunto-A - se Doutor Assistente-A - se Mestre Auxiliar - se Graduado ou Especialista	A	
		3				
		2	1			
		1				

Fonte: Brasil (2012).

Quadro 5 – Correlação entre o novo plano de carreira e as situações anteriores do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

SITUAÇÃO ANTERIOR			NOVO PLANO		
CARREIRA	CLASSE	NÍVEL	NÍVEL	CLASSE	CARREIRA
Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008			1	Titular	Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal
	DV	3	4	DIV	
		2	3		
		1	2		
	DIV	S	1	DIII	
	D III	4	4		
		3	3		
		2	2		
		1	1		
	DII	4	2	DII	
		3			
		2	1		
		1			

	DI	4	2	D I	
		3			
		2	1		
		1			

Fonte: Brasil (2012).

Em ambas as carreiras, as duas primeiras classes (A e DI-DII) passam a ter dois níveis, ao invés de quatro. Isso acelera o tempo de progressão e de promoção, que dependerá de aprovação em avaliação de desempenho, que deve considerar também as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão realizadas pelo docente. Portanto, cabe a cada Instituição regularizar os procedimentos necessários. O interstício para progressão é de 24 meses de efetivo exercício em cada nível. Os docentes do Magistério Superior que estavam estagnados na posição de associado 4, durante mais de 24 meses, e os do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico que estavam em D-V 3, há mais de 18 meses, foram promovidos à classe de titular no momento do enquadramento da nova carreira (BRASIL, 2012).

Observamos que, antes de 2012, havia uma distinção muito grande nas oportunidades de crescimento na carreira entre técnicos administrativos e docentes. Quando um docente se qualificava, por exemplo, cursava um Doutorado, bastava apresentar o diploma e, automaticamente, era promovido a outra classe que exigia um nível mais alto de escolaridade, sem precisar de concurso público ou interstício. Hoje essa promoção depende de aprovação em avaliação de desempenho. Com a criação da Lei 12.772/2012, exigem-se um interstício de 24 meses, a aprovação em avaliação de desempenho e, a depender do caso, a apresentação de diploma de doutor. Por outro lado, se um TAE de um cargo de nível fundamental ou médio concluir a graduação, não pode ser promovido a um cargo de nível superior, só através de concurso, apenas recebe um incentivo para se qualificar.

O vencimento básico varia conforme o regime de trabalho (20 horas, 40 horas ou dedicação exclusiva) e o posicionamento na carreira (classe e nível) ou do cargo. Todos os docentes recebem um incentivo denominado de retribuição por titulação (RT), que corresponde ao nível de pós-graduação alcançado (Especialização, Mestrado ou Doutorado), acelera a promoção e diferencia a remuneração, semelhante ao que ocorre com o incentivo à qualificação que os TAEs recebem. Já os do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico recebem a RT juntamente com um reconhecimento dos saberes e das competências (RSC), que são os conhecimentos e as capacidades acumulados não relacionados a títulos de pós-graduação (BRASIL, 2012).

Fatores financeiros são importantes quando se vai decidir seguir uma carreira ou se aposentar. No entanto, por si sós, não são suficientes para explicar por que tantas pessoas se

aposentam ou continuam trabalhando. É preciso que os trabalhadores não só conheçam as implicações financeiras dessas tomadas de decisão e reflitam sobre elas como também compreendam o impacto de outros fatores não financeiros (SASS, 2016) e enxerguem o processo em uma perspectiva mais holística.

3.5 APOSENTADORIA: Perspectivas e Modelos Teóricos de Decisão

A aposentadoria pode ser analisada por meio de tomada de decisão, do processo de ajustamento e do estágio de evolução de carreira. Como um processo de tomada de decisão, considera-se que, quando as pessoas decidem se aposentar, tendem a reduzir o ritmo de trabalho e o compromisso psicológico com a organização, enquanto suas relações familiares tendem a aumentar. A decisão pela aposentadoria seria tomada com base na análise das informações relativas às características do próprio indivíduo, do ambiente organizacional e de outros fatores não relacionados ao trabalho, que influenciariam os antecedentes e consequentes dessa decisão. Já na aposentadoria como um processo de ajustamento, o indivíduo se preocupa com as características desse processo, tais como: o momento da decisão, a preparação prévia e os recursos associados, que podem ter significados psicológicos distintos para ele, para a organização e para a sociedade. O estágio de evolução de carreira considera a aposentadoria como o final da carreira, em que cabe ao indivíduo a responsabilidade por sua progressão e pelo equilíbrio entre o potencial da carreira e as metas individuais (SHULTZ; WANG, 2011; WANG; SHULTZ, 2010).

Neste estudo, consideramos a aposentadoria como um processo de tomada de decisão que não é um evento único, mas um processo longo, durante o qual os servidores podem tomar várias decisões: aposentar-se definitivamente ou aderir ao abono ou se aposentar e voltar a trabalhar (FRANÇA *et al.*, 2013), o que pode ser analisado em três estágios interligados: quando o trabalhador idoso imagina a possibilidade de se aposentar (pensar); quando analisa se é a hora de sair do trabalho (intenção); e a própria transição para a situação de aposentado definitivo ou não (BEEHR, 1986; BEEHR; BOWLING, 2013; WANG; OLSON; SHULTZ, 2013).

Na primeira fase, o trabalhador imagina e planeja quando vai se aposentar. Para estudar as diferenças individuais nessa fase, consideram-se fatores como idade, status financeiro e saúde, pois pessoas idosas mais ricas e que trabalham em ambiente insalubre tendem a se aposentar mais cedo (BEEHR; BOWLING, 2013).

O planejamento para a aposentadoria, segundo Wang, Olson e Shultz (2013), seria relacionado a três grandes áreas: à financeira, à de saúde e à social. No tocante ao aspecto financeiro, as pessoas que vivem de salário mínimo, possivelmente, não poderiam pensar em se planejar nesse sentido, e algumas delas, mesmo tendo condições, não o fazem, porque simplesmente vivem o momento, o hoje. Algumas preferem contratar um profissional para discutir sobre as opções de planejamento financeiro e se manter antes e depois da aposentadoria.

Um problema comum é que as pessoas não sabem o que irão ou desejam fazer quando se aposentar. Algumas pensam em abrir um negócio, viajar, mudar de residência, e isso poderá requerer um custo financeiro maior (WANG; OLSON; SHULTZ, 2013), consequentemente planejar a aposentadoria ao longo da vida é importante (FRANÇA; SOARES, 2009) para conseguir realizar as intenções no futuro.

No que tange à saúde, as pessoas que individualmente tentam manter atitudes mais ativas e saudáveis possivelmente planejarão também manter a saúde para o momento da aposentadoria. E em relação ao aspecto social, esse planejamento seria como o aposentado irá manter as relações sociais externas ao ambiente de trabalho e as atividades que fará com tempo livre, como trabalho voluntário, lazer, viagens etc. Acredita-se que pessoas com mais rendimentos buscam informações financeiras para o futuro, controlam a saúde, têm outros interesses e relacionamentos sociais externos ao trabalho e, possivelmente, planejarão suas atividades depois de se aposentar (WANG; OLSON; SHULTZ, 2013).

Sugerimos que se estude essa fase inicial de planejamento da aposentadoria por meio da teoria da imagem, da teoria da continuidade e da teoria da identidade social (FELDMAN; BEEHR, 2011). Na teoria da imagem, as pessoas se esforçam para ter uma imagem positiva de si mesmas, e se a aposentadoria representa a ideia negativa e associada à inutilidade, elas tendem a não se aposentar. Já a teoria da continuidade argumenta que as pessoas não mudam muito antes e depois de se aposentar, portanto estão mais propensas a não se aposentar se pensarem que a autoimagem atual de utilidade continuará se se aposentar antes (BEEHR; BOWLING, 2013).

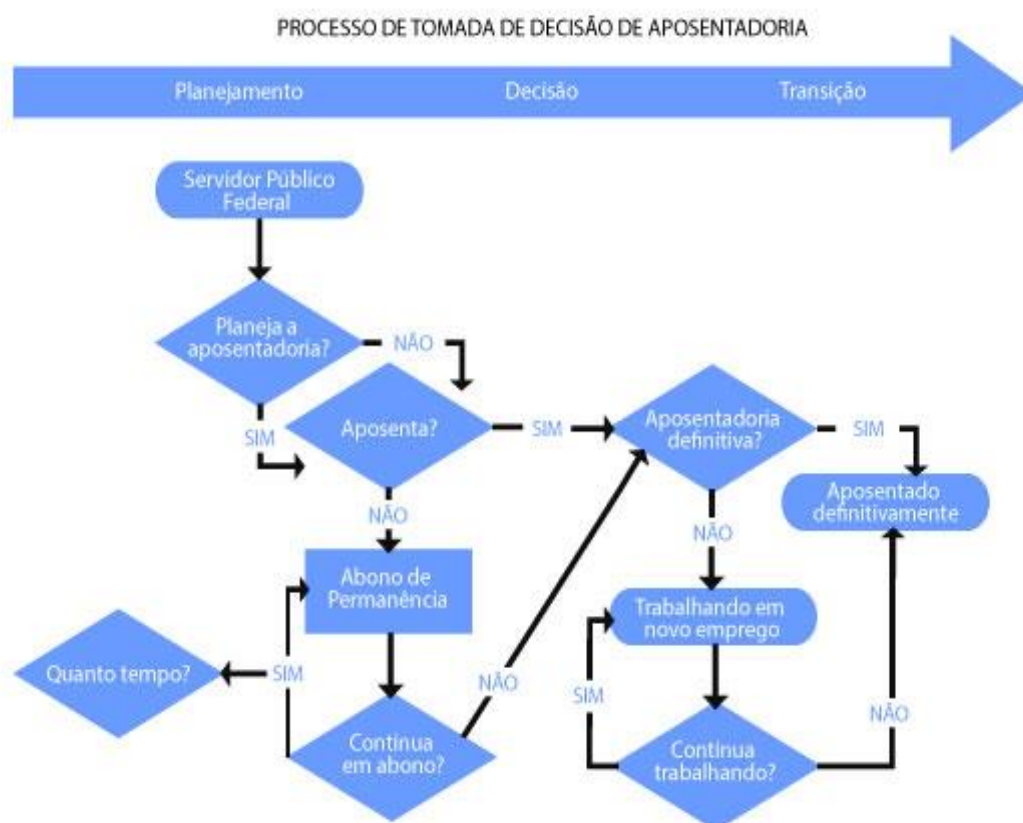
Quanto à segunda fase, avaliação e tomada de decisão da aposentadoria, considera-se mais pertinente estudar por meio da teoria de estágio ou desenvolvimento humano, da teoria sicionormativa, da teoria do desligamento, da teoria da motivação e de prevenção e da teoria do ajuste pessoa-ambiente (FELDMAN; BEEHR, 2011). A teoria do estágio ou desenvolvimento humano considera a aposentadoria como uma fase do desenvolvimento pela qual as pessoas de mais idade tendem a passar. Já a teoria sicionormativa enfatiza que essa decisão tem o tempo de ocorrer, conforme a norma ou o momento certo para a sociedade. Já a

teoria do desligamento considera que chega um tempo em que as pessoas são incentivadas, diretas ou indiretamente, a sair do mercado de trabalho e que há um momento de o trabalhador parar. Para a teoria da motivação e da prevenção, a pretensão de se aposentar dependerá das características de atração e repulsão do trabalho realizado, e para a teoria do ajuste pessoa-ambiente, o equilíbrio entre as características pessoais e as organizacionais tende a manter a pessoa trabalhando, e o desajuste favoreceria a aposentadoria. Nessa fase, os trabalhadores decidem quando devem sair, se vão deixar de trabalhar totalmente e receber a aposentadoria ou se vão procurar um novo emprego ou trabalho mais flexível, com uma carga horária reduzida, denominado de trabalho parcial ou trabalho “ponte” ou passagem, pois faz uma ligação entre o trabalho e a aposentadoria completa (FELDMAN, 1994; BEEHR, 1986; BEEHR; BOWLING, 2013). Não raras vezes, esse tipo de trabalho é uma alternativa para aqueles que precisam complementar a renda ou para os que gostam demais de trabalhar (BEEHR; BENNETT, 2009).

A terceira fase seria a da transição de trabalhador para a vida de aposentado, ou seja, a escolha da própria maneira de se aposentar (BEEHR; BOWLING, 2013; WANG; OLSON; SHULTZ, 2013). Sugerimos que pode ser estudada com base na teoria racional-econômica e na teoria motivacional-instrumental. Na primeira, baseada na motivação financeira para se aposentar e continuar aposentado, o trabalhador estima se os proventos serão suficientes para pagar as despesas e se manter. Já na segunda, ele projeta o que pode fazer para sua satisfação pessoal depois de se aposentar (BEEHR; BOWLING, 2013; FELDMAN, BEEHR, 2011).

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 escolha nos três estágios do processo de tomada de decisão dos servidores públicos das universidades federais, disposto na Figura 1:

Figura 1 – Possibilidades de escolha no processo 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 nos três estágios do processo decisório de aposentadoria. No primeiro, independentemente do planejamento da aposentadoria, 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 que, durante os estágios de aposentadoria (o pensar, a intenção e o ato), temos a influência de pensamentos (MACÊDO; BENDASOLLI; TORRES, 2017) até

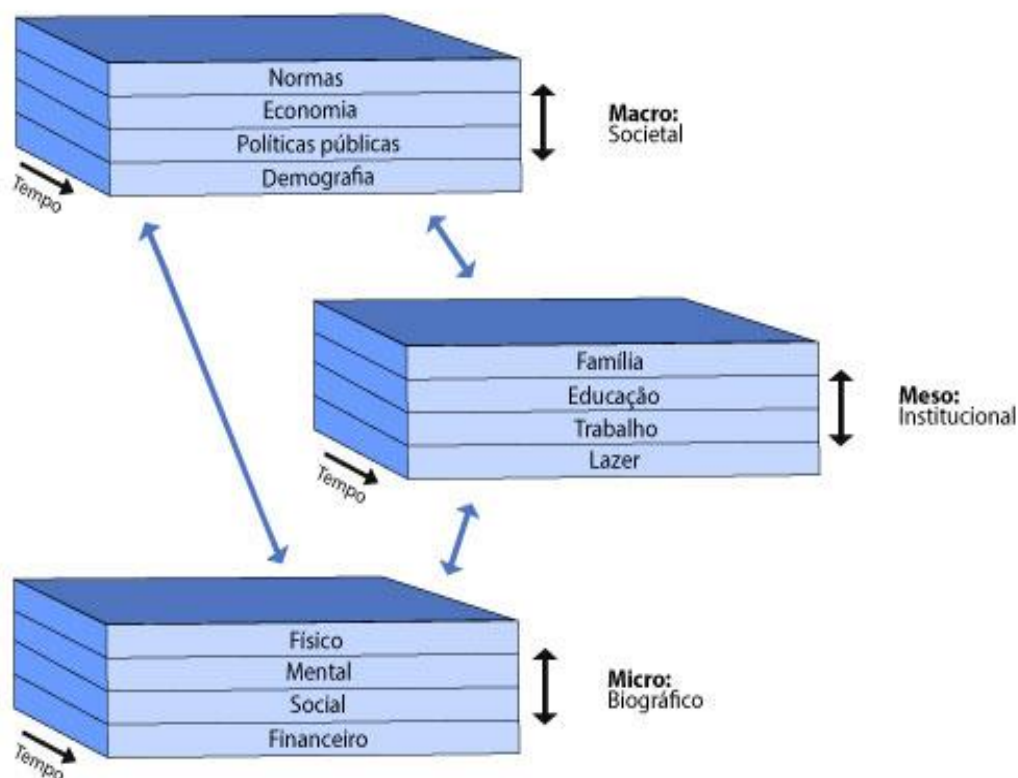
contraditórios acerca da decisão de deixar ou não de trabalhar, o que pode causar angústia e sofrimento antes, durante e após a aposentadoria, bem como da interferência de problemas relacionados à própria saúde física e mental que podem ser multideterminados e mutáveis ao longo desses estágios.

Acreditamos também que essas decisões vão muito além dos fatores econômicos e das consequências financeiras, pois múltiplos fatores agem simultaneamente e geram consequências individuais, familiares, organizacionais e sociais nesse processo. Portanto, nesta tese, optamos por analisar os fatores que geralmente não se modificam em curtíssimo prazo e são dicotômicos, mas são multiníveis, 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.

3.6 APOSENTADORIA: Processo de Tomada de Decisão Multinível

Antes as pessoas tinham um curso de vida linear, com momentos de transição padronizados: a preparação para a vida profissional através dos estudos; o desempenho da atividade laboral e o momento de se aposentar (MARSHALL; TAYLOR, 2005). Nos tempos atuais, alguns autores asseveram que as pessoas têm abandonado os ritos de passagem determinados, uma vez que os processos da vida são múltiplos e mais fluidos nessa sociedade pós-industrial. Ressalte-se que há uma desinstitucionalização do curso de vida, caracterizada pela forte individualização e pelo risco, que afetam os marcos normativos para se entrar no mercado de trabalho e sair dele, que alteram a forma de estudar a aposentadoria e a vida (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005; SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011). Silverstein e Giarrusso (2011) consideram que o curso de vida é incorporado institucionalmente, em diversos níveis, e propõem um modelo de análise da aposentadoria em que se considerem aspectos biográficos, institucionais e sociais do desenvolvimento humano, que equivalem, respectivamente, aos níveis micro, meso e macro de análise, conforme expresso na Figura 2:

Figura 2 – Modelo do Curso de Vida dinâmico-biográfico-institucional



Fonte: Silverstein; Giarrusso (2011, p.39, tradução nossa.)

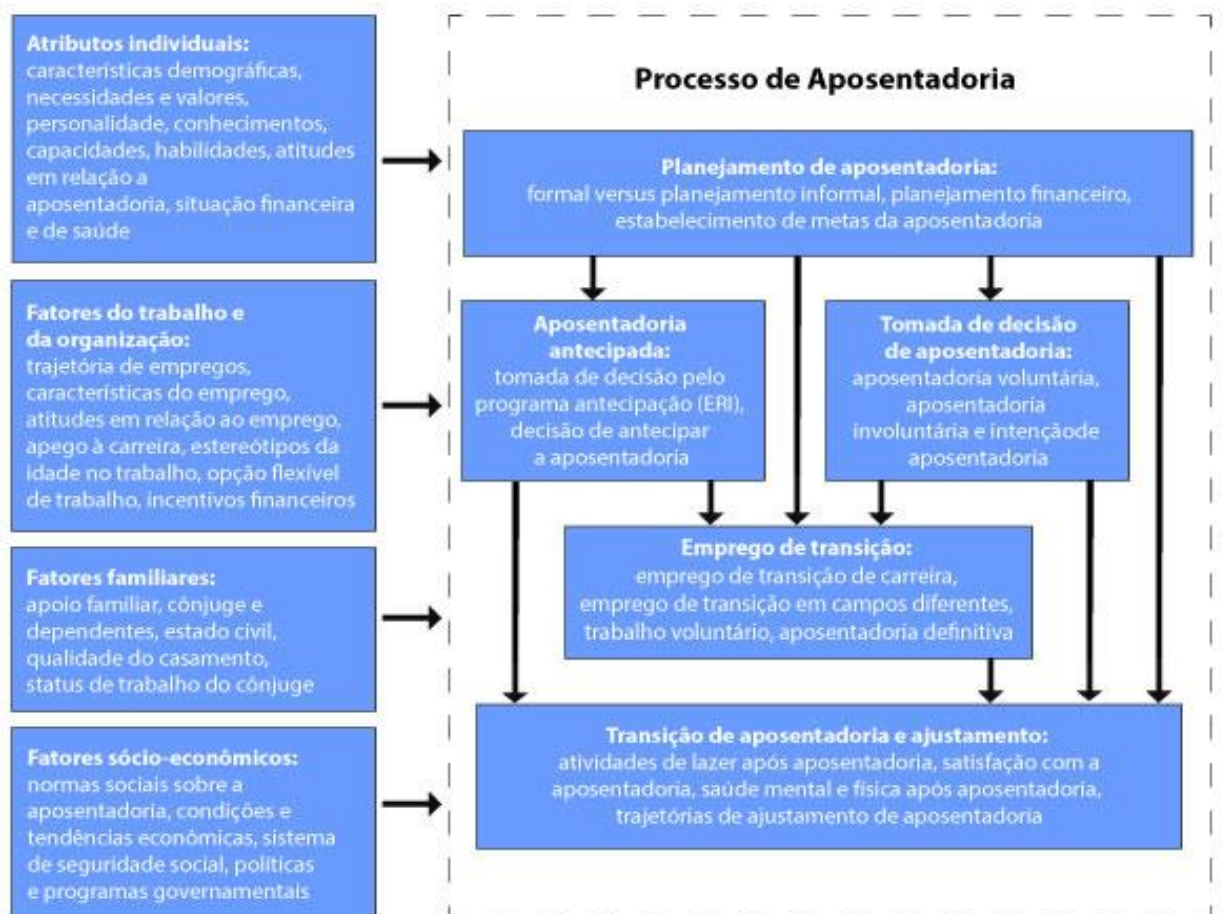
Assim, no nível micro (biográfico), os aspectos físicos, mentais, sociais e financeiros relativos ao bem-estar se transformam ao longo da vida; já no nível meso (institucional), focaliza-se como a família, as expectativas de educação, o trabalho e o lazer influenciam a tomada de decisão sobre o momento de transição de vida; no nível macro (social), constata-se o impacto das condições econômicas, políticas públicas e questões demográficas em toda a sociedade. Acredita-se que esse modelo contribui para compreender as instituições sociais como dinâmicas, com níveis mutuamente interdependentes, mas se considerando a existência de interações de fatores dentro de cada nível (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

Beehr e Bennett (2009) consideram que a decisão de se aposentar pode afetar o aposentado ou ser afetada por ele (individual-micro), pela organização, pelo empregador ao qual o trabalhador está vinculado (organizacional-meso) e pela sociedade em geral (contexto-macro). No nível individual, os estudos visam entender as características (demográficas, de

personalidade, habilidade, financeira e saúde) e as situações (tipo de trabalho e situação familiar) que tornam o trabalhador mais propenso a se aposentar. No nível organizacional, estuda-se como o empregador incentiva a aposentadoria antecipada do trabalhador, por meio de ações de demissão voluntária e de preconceito. E no nível social, analisa-se como a sociedade é afetada pela concessão de aposentadorias, relacionando com questões como: custos, impostos, voto, migração, saúde e mercado de trabalho, e o governo afeta a aposentadoria, por exemplo, com alterações na legislação previdenciária (BEEHR; BENNETT, 2009).

Diversos fatores são apresentados como possíveis interferências no processo de aposentadoria, contudo Wang e Shultz (2010) sintetizaram os fatores e as relações consideradas nos estudos empíricos, conforme demonstrado na Figura 3:

Figura 3 – Síntese dos fatores e das relações considerados em estudos empíricos sobre o processo de aposentadoria

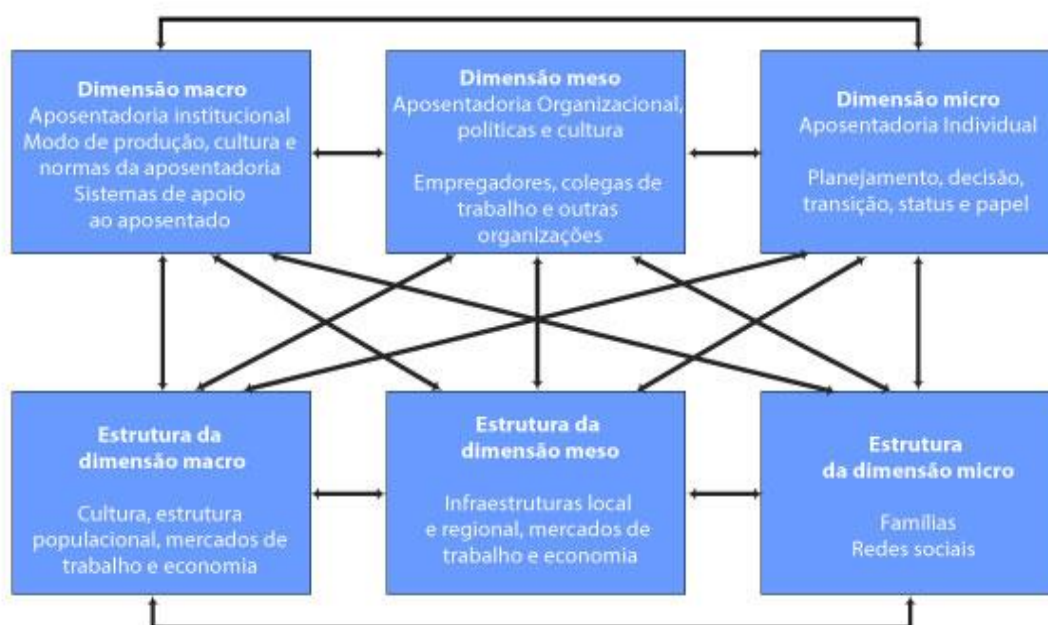


Fonte: Wang e Shultz (2010, p.182, tradução nossa).

O modelo apresenta, de um lado, os diversos fatores que influenciam o processo de aposentadoria: atributos individuais (características demográficas, necessidades e valores, personalidade, conhecimentos, competências e habilidades, atitudes em relação à aposentadoria e à situação financeira e de saúde), fatores de trabalho e organizacionais (emprego histórico, características do trabalho, atitudes no trabalho, carreira, estereótipos de idade, opções de trabalho flexível, incentivos financeiros), fatores familiares (apoio da família, estado civil, dependentes, situação de cuidados, satisfação no casamento, situação de trabalho do cônjuge) e fatores socioeconômicos (normas sociais sobre a aposentadoria, condição econômica, satisfação com a vida, sistema de seguridade social, políticas e programas governamentais). De outro, descreve como esse processo se desenvolve (decisões) e a influência mútua das fases de aposentadoria: planejamento (formal ou informal, financeiro, estabelecimento de prazo para aposentadoria), antecipação (decisão tomada, decisão antecipada), tomada de decisão de aposentadoria (voluntária, involuntária e intenções) e transição e ajustamento da aposentadoria (atividades de lazer pós-aposentadoria, satisfação com a aposentadoria, satisfação com a vida, saúde física e mental pós-aposentadoria e trajetória de ajustamento da aposentadoria) (WANG; SHULTZ, 2010).

Os fatores apresentados no modelo de Wang e Shultz (2010) são abrangentes, contudo não constatamos a inter-relação entre eles. Já o modelo proposto por Szinovacz (2003) analisa o processo de aposentadoria como complexo e multinível e observa as influências recíprocas dos fatores e dos contextos, como mostra a Figura 4:

Figura 4 – Influências recíprocas dos fatores e dos contextos



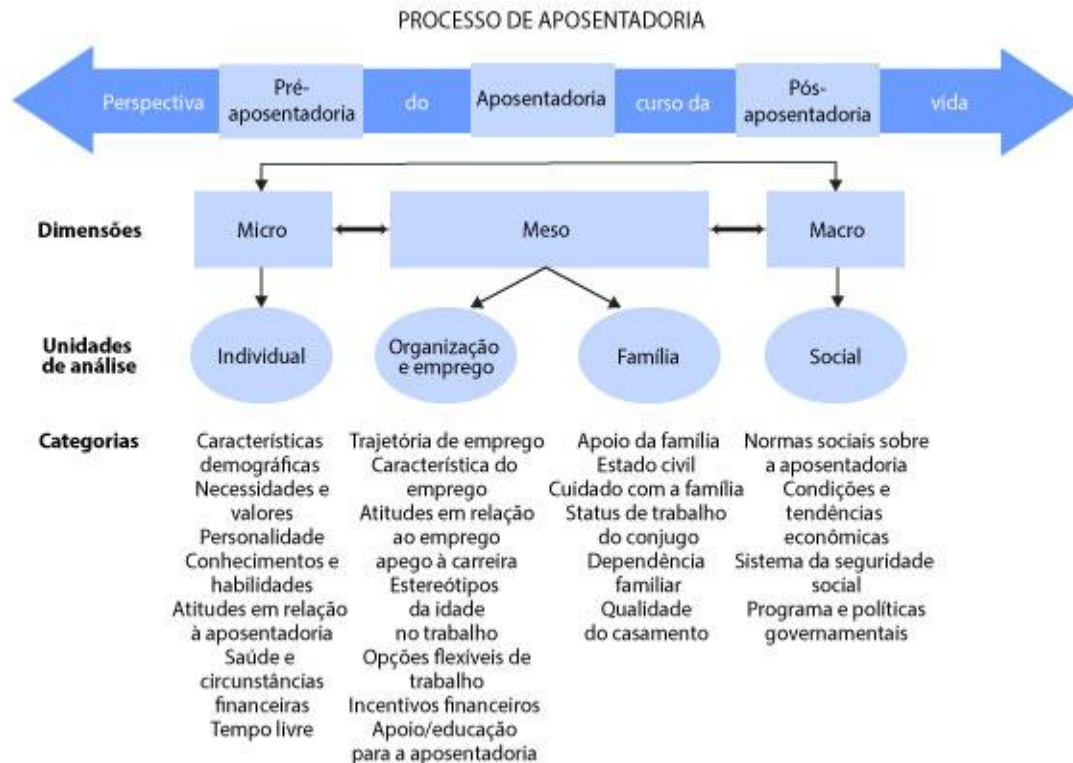
Fonte: Szinovacz (2013, p. 153, tradução nossa).

Os três primeiros níveis da figura são relativos às características da aposentadoria (normativa, transição planejada e voluntária ou não); aos sistemas de apoio disponíveis para os aposentados (empregos, colegas de trabalho, outras organizações); e à institucionalização da aposentadoria (modelos de produção, normas e cultura da aposentadoria e sistema de apoio para aposentadoria). Os três níveis subsequentes são referentes aos contextos, às políticas e aos comportamentos relacionados à aposentadoria. No nível macro, esses contextos incluem cultura, estruturas populacionais, mercado de trabalho e economia; no nível meso, referem-se ao ambiente local e regional, incluindo infraestrutura, mercado de trabalho e economia; e no nível micro, compõem-se das famílias e das redes sociais.

Para compreender bem mais esse fenômeno, usamos o modelo de tomada de decisão proposto por Helal, Nóbrega e Lima (2015), fundamentado na perspectiva do curso de vida, com base no Modelo de Curso de Vida Dinâmico Biográfico-institucional-societal proposto por Silverstein e Giarrusso (2011), bem como pelos fatores apresentados por Wang e Shultz (2010) e pela concepção de aposentadoria como um fenômeno multinível e inter-relacionado proposta por Szinovacz (2013). Esse novo modelo propõe que o processo de aposentadoria seja

influenciado por variáveis de nível individual e por aspectos contextuais meso e macro que se interferem reciprocamente, como ilustra a Figura 5.

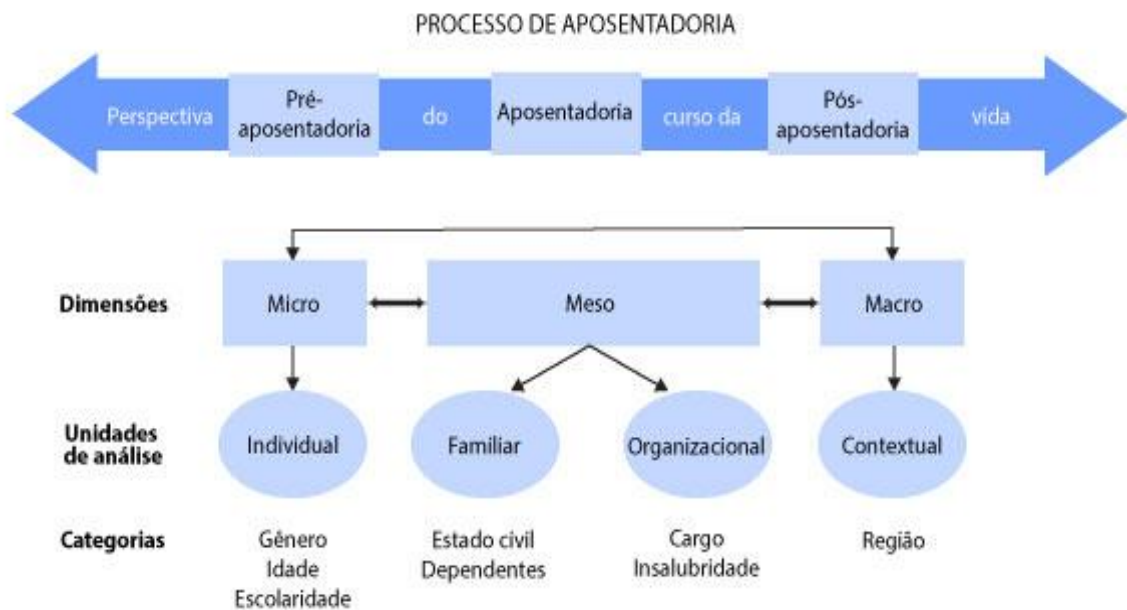
Figura 5 – Modelo teórico proposto para o estudo da tomada de decisão de se aposentar



Fonte: Helal, Nóbrega e Lima (2015).

Esse modelo se propõe a analisar a decisão de se aposentar com base em múltiplos fatores, em um contexto de desinstitucionalização do curso de vida, em que não há um momento-padrão de saída do mercado de trabalho, e as interferências das variáveis ‘micro’, ‘meso’ e ‘macro’ podem restringir as escolhas ou ampliá-las. A partir da lógica adotada nesse modelo, elaboramos a proposta de análise das possíveis influências que os servidores das universidades federais sofrem ao se aposentar ou continuar trabalhando, apontamos cada variável dependente e, logo abaixo, na Figura 6, sua operacionalização.

Figura 6 – Operacionalização das variáveis de análise das possíveis influências na decisão do servidor federal de se aposentar ou continuar trabalhando



Fonte: Elaboração própria (2017).

No nível micro, a unidade de análise é o indivíduo, e suas categorias de análise estão relacionadas à composição dos aposentáveis e dos aposentados – ‘gênero’, ‘idade’ e ‘escolaridade’ (graduação) - para constatar possíveis desigualdades sociais e preconceitos. Já no nível meso, as unidades de análise são a família e a organização, e as categorias familiares dizem respeito ao ‘estado civil’ (casado) e a ‘ter dependentes’, para observar se a permanência no trabalho ou a aposentadoria é afetada pela solidariedade familiar. As categorias organizacionais são relativas ao cargo e ao ambiente de trabalho, com o fim de observar se a aposentadoria é distinta por atividades desenvolvidas e antecipada pela exposição a ambientes nocivos. No nível macro, a unidade de análise é o contexto social, cujas categorias estão ligadas à região onde o servidor trabalha e reside, para analisar a importância das oportunidades de trabalho aposentadoria.

Possivelmente, a decisão de se aposentar é influenciada pelos níveis micro, meso e macro, em particular, quando se trata da geração que está em vias de se aposentar e que tem sido fortemente demandada (financeira e emocionalmente) por outras duas e até três (os pais, já aposentados e com renda inferior, os filhos e os netos). É comum a essa geração o fenômeno da coabitação entre as gerações, e isso aumenta a demanda emocional das outras gerações sobre ela, o que, certamente, leva-a a se decidir por se aposentar ou por continuar trabalhando.

É importante ressaltar que o aspecto do gênero tende a se destacar, porquanto a quantidade de mulheres em abono de permanência é maior do que a de homens, bem como as mulheres vivem em média seis anos a mais do que os homens, o que poderá confirmar os efeitos cumulativos da desigualdade social aos quais as mulheres são mais susceptíveis e que podem postergar a decisão de se aposentar para não diminuir os rendimentos que a auxiliam a manter a família. Assim, essa transição para a aposentadoria poderá ser confirmada pela distinção de gênero, idade e estado civil (ESSES, 2005; MEYER; PARKER, 2011).

Com base nos resultados da pesquisa, esperamos compreender como se configura o processo decisório da aposentadoria dos trabalhadores federais e elaborar um modelo explicativo da decisão ou não de se aposentar, nas perspectivas de análise micro, meso e macro. Esperamos, também, que os resultados sobre a tomada de decisão de se aposentar ou de continuar trabalhando exerçam influências multiníveis e confirmem que os fatores que influenciam as decisões de aderir ao abono e quanto tempo de adesão são iguais. Isso significa que é preciso traçar um perfil dos aposentáveis e dos aposentados, calcular o tempo médio em abono de permanência e compreender em que contexto individual, organizacional, familiar e socioeconômico se operacionaliza.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, descrevemos os aspectos metodológicos da pesquisa, visando compreender as influências de questões individuais (micro), familiares (meso), organizacionais (meso) e contextuais (macro) na tomada de decisão pela aposentadoria ou pelo abono de permanência dos servidores das universidades federais brasileiras, a partir da proposição e do teste do modelo de explicação desse fenômeno.

Trata-se de uma pesquisa caracterizada como aplicada, explanatória e quantitativa (VERGARA, 2016), pois acreditamos que este estudo pode apontar e explicar a variabilidade substancial em um resultado particular – a tomada de decisão pela aposentadoria - detectar os subgrupos (perfis dos aposentáveis/aposentados), tentar explicar esse fenômeno e generalizar esses resultados.

4.1 COLETA DE DADOS

Observamos a necessidade de aumentar o tempo do estudo para o período compreendido entre 01/01/2004 e 31/12/2015, após a exigência de inclusão da variável escolaridade pelos membros da banca de qualificação do projeto de tese e da realização do Projeto do CNPq intitulado, “Desvendando o processo de aposentadoria de servidores da Universidade Federal da Paraíba: imaginários e realidades”, MCTI/CNPQ/MEC/CAPES nº 22/2014. Esse projeto foi feito com os dados (servidores em abono de permanência de 01/01/2010 a 31/12/2014) anteriormente encaminhados pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e que também iriam dar subsídio a esta tese. Constatamos que, para realizar a modelagem estatística completa da análise de sobrevivência, era preciso ampliar o tempo da coleta dos dados, visto que os servidores deste estudo apresentaram o tempo em abono de permanência previsto maior do que o prazo delimitado de cinco anos.

Com a ampliação do tempo, contemplamos todos os servidores das universidades federais que tiveram abono de permanência, ou seja, a data inicial do estudo depois da publicação da Emenda Constitucional nº 41 de 31/12/2003, que criou o abono de permanência. Optamos por finalizar no ano de 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 da aposentadoria como voluntária.

Esses dados secundários foram solicitados ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG para extração a partir do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE. Em 08/11/2016, os dados foram encaminhados pelo MPOG, todavia não vieram completos, possivelmente porque a grande quantidade de dados excedeu a capacidade de envio por e-mail. Em 07/12/2016, o MPOG reenviou os dados em três arquivos no formato .txt e foram recebidos perfeitamente, conforme e-mails em apêndices.

4.2 A AMOSTRA E O TRATAMENTO DOS DADOS

Iniciamos o tratamento dos dados em 03/01/2017 e finalizamos em 13/05/2017. Primeiramente, tivemos problemas em abrir os três arquivos em .txt em uma única planilha de dados do Excel, pois excedia o volume permitido. Então, resolvemos separar em três planilhas e fizemos o processo de tratamento inicial dos dados por etapas.

A primeira etapa consistiu em tentar compreender os códigos e a lógica da disposição dos dados. Mesmo havendo o diálogo entre a pesquisadora e o gestor da tecnologia da informação, a extração dos dados foi diferente do esperado. Foram solicitados todos os dados de servidores que tiveram abono e se aposentaram ou continuaram trabalhando no período de 01/01/2004 a 31/12/2015. Contudo, os dados enviados apresentaram todos os servidores que tiveram abono e todos os que se aposentaram mesmo sem aderir ao abono no período citado, possibilitando assim realizar o estudo com servidores que não aderiram ao abono.

Foram solicitadas informações como: nome; órgão; unidade organizacional; cargo; nível do cargo; idade; sexo; estado civil; escolaridade; data de ocorrência do abono; data de ingresso no órgão; tipo de aposentadoria; data de aposentadoria; quantidade de dependentes; valor da insalubridade; valor do auxílio alimentação; valor do vale transporte; valor do abono de permanência; valor da função gratificada (FG) e valor do cargo de direção (CD). O nome foi solicitado porque no projeto inicial da tese iríamos realizar uma pesquisa quanti-quali, mas após defesa do projeto a banca avaliadora sugeriu que a tese fosse apenas quantitativa.

O banco de dados enviado continha 1.346.610 registros por linha e 18 colunas ou variáveis dos servidores, com as seguintes informações: vínculo-servidor; nome, denominação do órgão, denominação da unidade organizacional; cargo; escolaridade; data de nascimento, gênero; estado civil; data do abono; data de ingresso no órgão; fundamento legal da aposentadoria; data da aposentadoria; quantidade de dependentes; ano do recebimento do benefício; valor do benefício e tipo.

Constatamos, no entanto, que a maioria das variáveis trazia os resultados por colunas, que as variáveis ‘ano do recebimento do benefício’, ‘valor do benefício’ e ‘tipo de benefício’ continham valores médios por linha, e que o MPOG não enviou o dado referente à função gratificada (FG) ou ao cargo de direção (CD) não incorporáveis que iriam compor a variável ‘valor médio perdido após a aposentadoria’. Por essa razão, tal variável foi descartada, porquanto uma das justificativas dos servidores que não se aposentam é a possível perda financeira acarretada pela não incorporação de todos esses valores percebidos nos benefícios (auxílio alimentação, abono de permanência, auxílio transporte e adicional de insalubridade) e em algumas funções gratificadas ou cargos de direção não mais incorporáveis.

Como não seria possível com os valores médios individuais de cada benefício fazer uma comparação entre os servidores, excluímos esses valores, visto que alteram conforme o valor do vencimento (como ocorre com o abono de permanência e o auxílio transporte e ocorria com a insalubridade), o percentual de exposição (como ocorre com a insalubridade) ou jornada de trabalho (auxílio alimentação). Assim, transformamos a variável valor médio de insalubridade em uma *dummy* (não ter/ ter insalubridade).

Os dados também apresentaram ocorrências de aposentadorias compulsórias e por invalidez (involuntárias), que foram excluídas do estudo principal, por considerar a decisão de se aposentar ou não como algo voluntário. Mas esses dados foram objeto de análise na contagem para saber o percentual dessas aposentadorias. Cabe destacar que a aposentadoria compulsória, que era aos 70 anos, passou a ser aos 75, em 08/05/20015, pela EC nº 88/2015. Assim, decidimos incluir as aposentadorias por decisão judicial como voluntárias, porquanto, na maioria dos casos, é o servidor quem ingressa judicialmente para requerer tal benefício ou a paridade e a integralidade dos proventos.

Constatamos ainda que a data inicial da concessão do abono de permanência para alguns servidores teve início antes da vigência da legislação (31/12/2003) que criou o benefício, possivelmente por causa da concessão da isenção do Plano de Seguridade Social - PSS. Para fins legais, a isenção do PSS e o abono de permanência são bastante distintos, pois, com a isenção, o servidor não contribui com o sistema previdenciário, e com o abono, há a contribuição e a contrapartida do valor como crédito para o servidor, portanto, excluímos tais dados porque poderiam apresentar um tempo médio de abono maior do que os doze anos do estudo.

Observamos que não havia informação acerca da lotação de muitos aposentados ou apenas palavras alusivas a aposentado ou lotação na divisão responsável pelos inativos, o que prejudicou a análise por lotação. Também não encontramos informações sobre a escolaridade

de alguns servidores em abono, o que foi sanado com a inserção da escolaridade mínima conforme o cargo.

Devido à falta de dados sobre o nível/padrão de cada cargo, não pudemos analisar se o servidor estava em início ou final de carreira, e a fundamentação legal (regras) que o servidor teve concessão do abono não permitiu avaliar o contexto de normas legais. A avaliação do contexto foi feita pela região.

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 universitárias e universidade tecnológica, resolvemos excluir apenas uma universidade federal tecnológica e manter as 44 universidades e as 17 fundações universitárias, 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%).

Depois de todo o tratamento, criamos oito variáveis para constatar a influência delas na adesão ao abono e no tempo em abono dos servidores de universidades federais, QUADRO 6:

Quadro 6 – 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 pela aposentadoria é multinível e influenciada, simultânea e reciprocamente, 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 insalubre’ e ‘residir na região’ (centro-oeste, nordeste, norte, sul e sudeste) são classificadas em apenas um nível para efeito didático, mas, na prática, podem influenciar mais de um nível. 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.

Assim a amostra foi composta de 60633 servidores: 7205 (11,88%) se aposentaram diretamente, e 53428 (88,12%) aderiram ao abono. Dos que aderiram ao abono, 26243 (49,12%) se aposentaram, e 27185 (50,88%) continuaram em abono.

Avaliamos os dados por meio da modelagem de regressão logística e da modelagem da análise de sobrevivência, com o apoio do pacote estatístico do R, para compreender os fatores que condicionam a decisão de aderir ao abono de permanência e a decisão do tempo em abono. Fizemos uma análise complementar para compreender os fatores que influenciam o tempo em abono de servidores que se aposentaram através de modelagem da regressão normal linear.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Identificamos os fatores que condicionam a decisão de 53428 servidores em aderir ao abono de permanência. E posteriormente, averiguamos a influência desses fatores na decisão do tempo que eles continuam em abono. Não analisamos os fatores que influenciam somente os servidores a se aposentarem diretamente, pois a amostra de 7205 servidores é pequena, e o poder de explicação seria muito baixo. Também não verificamos isoladamente a amostra de 27185 servidores (que tiveram abono e continuaram com ele), visto que é uma informação incompleta, e não se sabe ao certo se esses servidores se aposentaram ou até quando continuaram em abono, portanto não seria possível inferir algum resultado.

Cabe ressaltar que a decisão do servidor já aposentado das universidades de se aposentar definitivamente não foi objeto deste estudo, por se tratar da fase de ajustamento da aposentadoria e devido à impossibilidade de o servidor retornar para a situação de ativo anterior com remuneração, todavia ele poderá retornar ao mercado privado/ terceiro setor ou ser admitido por meio de outro concurso público ou voluntariamente sem remuneração, através de termo de adesão nas instituições regulamentadas para esse contrato.

Para compreender o perfil dos aposentáveis e aposentados, selecionamos as variáveis ‘gênero’, ‘idade’, ‘escolaridade’, ‘estado civil’, ‘dependente’, ‘cargo’, ‘insalubridade’ e ‘região de domicílio’ para constatar a influência delas na decisão dos servidores por aderirem ao abono de permanência.

Inicialmente, fizemos a análise descritiva dos participantes do estudo (servidores aposentáveis e aposentados) de acordo com suas decisões (aposenta direto/adere abono/aposenta após-abono/ continua trabalhando), para observar se existe diferença entre os perfis, Tabela 2:

Tabela 2 – Síntese da análise descritiva dos participantes do estudo conforme decisão

Variáveis	Aposenta-se diretamente	Adere ao abono	Aposenta-se depois do abono	Continua trabalhando
Gênero	Feminino (52,3%)	Feminino (52,7%)	Feminino (52,7%)	Feminino (52,7%)
Média de idade	60,79 anos	60,47 anos	60,44 anos	60,50 anos
Graduado	Graduado (58,7%)	Graduado (63,5%)	Graduado (59,3%)	Graduado (56,7%)
Estado civil	Casados (60,4%)	Casados (59,9%)	Casados (60,6%)	Casados (67,6%)
Dependentes	Sem dependentes (73,0%)	Sem dependentes (64,0%)	Sem dependentes (68,0%)	Sem dependentes (60,1%)
Carreira	TAE (64,0%)	TAE (68,2%)	TAE (67,2%)	TAE (69,2%)
Ambiente de trabalho	Insalubre (56,1%)	Insalubre (53,8%)	Insalubre (51,8%)	Insalubre (56,1%)
Região	Sudeste (41,2%)	Sudeste (39,5%)	Sudeste (39,2%)	Sudeste (39,8%)

Fonte: Elaboração própria (2017).

Os dados apresentados na Tabela 2 se referem aos mais representativos considerando as variáveis estudadas. Notamos que independente da decisão tomada, a maioria dos participantes do estudo são do gênero feminino, com média de idade superior a 60 anos, graduados, casados, sem dependentes, com carreira técnica-administrativa, que trabalham em ambiente insalubre e na região sudeste. A região sudeste se sobressaiu em relação às demais, pois apresenta a maioria dos servidores (39,7%) e das universidades pesquisadas (31,1%). Então, resolvemos transformar essa variável em uma *dummy*, em que ‘0’ indica que tem domicílio nas demais regiões, e ‘1’, que reside na Região Sudeste.

Sabemos que, nas universidades, o número de servidores que atuam nos cargos técnico-administrativos é maior. Ao comparar o percentual dos que decidiram aderir ao abono ou se aposentar, constatamos os seguintes resultados, apresentados na Tabela 3:

Tabela 3 – 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 regressão logística e de sobrevivência, testamos a diferença da proporção de adesão por meio do teste t, cujos resultados estão apontados abaixo:

Tabela 4 – 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 técnicos administrativos aderem em média proporcionalmente um pouco mais ao abono do que os docentes. Essa análise mostra que em ambos os cargos a

quantidade de servidores que decidem aderir ao abono é muito alta e que há uma diferença, mesmo que pequena, nessa decisão. Isso justifica a separação dos grupos por entender que estamos tratando de cargos distintos pela essência das atividades, pois muitos docentes realizam atividades fins, de ensino, de pesquisa, de extensão e de gestão concomitantemente, enquanto os técnicos administrativos realizam atividades meio e de cunho mais burocrático, com um grau menor de flexibilidade e de autonomia (ZABALZA, 2004).

Assim, 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 melhor a probabilidade de o servidor decidir aderir ao abono e a influência de outras variáveis, fizemos a modelagem logística.

5.1 MODELAGEM DA DECISÃO DE ADERIR AO ABONO

A modelagem logística consiste em usar covariáveis para prever a ocorrência do evento de resposta binária (em nosso caso, aderência ao abono, que é uma variável dependente). O modelo é estimado iterando variáveis e testando os resultados do teste global do ajuste do modelo. Iremos apresentar a modelagem em três etapas: um modelo geral com todos os dados (Modelo 1), um com servidores de cargos técnico-administrativos (Modelo 2) e outro somente com servidores de cargo docente (Modelo 3), com o intuito de averiguar a probabilidade de o servidor aderir ao abono de permanência considerando a influência das variáveis independentes.

5.1.1 Modelo 1: Dados Gerais

Primeiramente, foram testadas todas as variáveis preditoras (gênero, idade, estado civil, ter dependentes, ser graduado, trabalhar em ambiente insalubre e ter domicílio na Região Sudeste) para a decisão de aderir ao abono para o grupo de todos os dados. Os resultados estão na Tabela 5

Tabela 5 – Resultados do modelo geral da regressão logística de adesão ao abono

PARÂMETROS ESTIMADOS							
Variável	Beta	Erro Padrão	Estatística de Wald	Sig	Exp (B)	Intervalo de Confiança	
						2,5%	97,5%
Intercepto	2.020	0.162	12.427	0.000	7.541	5.483	10.370
Gênero	-0.053	0.028	-1.868	0.061	0.948	0.896	1.002
Idade	-0.0074	0.002	-2.809	0.004	0.992	0.987	0.997
Graduação	0.312	0.026	11.915	0.000	1.366	1.298	1.438
Casado	-0.091	0.027	-3.360	0.000	0.912	0.864	0.962
Dependentes	0.463	0.029	15.677	0.000	1.588	1.499	1.683
Insalubridade	0.438	0.025	17.010	0.000	1.550	1.473	1.630
Região sudeste	-0.081	0.025	-3.134	0.001	0.922	0.876	0.970
ESTATÍSTICAS DE QUALIDADE DE AJUSTE							
Desvio escalonado: 43557				R-quadrado de Nagelkerk: 0.020			
Qui-quadrado (quantil de 95%): 61198.89							

Fonte: Elaboração própria (2017).

Constatamos que, em relação ao ajuste global do modelo, o desvio escalonado tem valor menor do que o de quantil de qui-quadrado (95%), portanto temos evidência de adequação do modelo geral. Isso significa que a hipótese nula de que os coeficientes são iguais a zero e, portanto, que as probabilidades não são afetadas pelos coeficientes é rejeitada, de modo que temos evidência de que pelo menos um dos coeficientes é estatisticamente diferente de zero, ou seja, o modelo está adequado (HAIR JR.; BABIN; MONEY *et al.*, 2005).

Para analisar o nível global de explicação, utilizamos o R-quadrado de Nagelkerk, um ‘pseudo-R quadrado’ que pode ser usado como ‘correspondente’ do R-quadrado da modelagem normal linear. Da mesma forma que, nessa modelagem geral, quanto mais próximo esse índice de 1 indica, melhor é a qualidade do modelo para ambas as medidas. O valor encontrado foi de 0,020, que é considerado baixo. Mesmo assim, temos indicação de que o modelo proposto explica melhor a decisão de “aderir ao abono” do que o acerto casual.

Na análise dos parâmetros estimados da variável categórica, sempre são realizadas de maneira comparativa com a categoria de referência, cujo coeficiente de referência é 0. Nesses casos, as variáveis que apresentam coeficientes logísticos estimados positivos estão associadas ao aumento na probabilidade de aderir ao abono, caso contrário, sinalizaram a redução nessa probabilidade. Quando a variável for quantitativa contínua, como, por exemplo, a idade, a análise dos parâmetros estimados será para cada um ano de incremento na idade corresponde a um decréscimo ou acréscimo do β estimado na probabilidade de aderir ao abono.

Assim, considerando os resultados, observamos que o construto gênero não apresentou diferença significativa na probabilidade de o servidor aderir ao abono. Nos construtos ‘dependentes’, ‘graduação’ e ‘insalubridade’, a variação unitária aumenta a probabilidade de o trabalhador aderir ao abono, diferentemente dos construtos ‘idade’, ‘casado’

e ‘Região Sudeste’, em que o incremento unitário reduz a probabilidade de os servidores aderirem ao abono. Agora, separamos os dados pelos cargos (técnico- administrativo e docente) para averiguar se esse comportamento dessas variáveis continua semelhante.

5.1.2 Modelo 2: Dados dos TAEs

Realizamos a regressão logística com as mesmas variáveis preditoras: ‘gênero’, ‘idade’, ‘escolaridade’ (graduação), ‘estado civil’ (casado), ‘ter dependentes’, ‘trabalhar em ambiente insalubre’ e ‘ter domicílio na Região Sudeste’, na decisão de aderir ao abono para o grupo de cargo técnico-administrativo. Os resultados encontrados estão na Tabela 6.

Tabela 6 – Resultados do modelo da regressão logística de adesão ao abono dos TAEs

PARÂMETROS ESTIMADOS							
Variável	Beta	Erro Padrão	Estatística de Wald	Sig	Exp (B)	Intervalo de Confiança	
						2,5%	97,5%
Intercepto	3.123	0.205	15.217	0.000	22.732	15.202	33.992
Gênero	0.035	0.036	0.971	0.331	1.035	0.964	1.111
Idade	-0.024	0.003	-7.354	0.000	0.975	0.969	0.982
Graduação	0.473	0.033	14.061	0.000	1.606	1.503	1.716
Casado	-0.106	0.036	-3.121	0.001	0.899	0.841	0.961
Dependentes	0.470	0.036	13.041	0.000	1.601	1.492	1.719
Insalubridade	0.290	0.031	9.072	0.000	1.336	1.255	1.423
Região sudeste	-0.118	0.032	-3.677	0.000	0.888	0.834	0.946
ESTATÍSTICAS DE QUALIDADE DE AJUSTE							
Desvio escalonado: 28302.13			R-quadrado de Nagelkerk: 0.026				
Qui-quadrado (quantil de 95%): 41521.43							

Fonte: Elaboração própria (2017).

Em relação ao ajuste global do modelo, o desvio escalonado tem valor menor do que o de quantil de qui-quadrado (95%). Portanto, temos evidência de adequação do modelo geral. Pela análise do nível global de explicação - o R-quadrado de Nagelkerk - o valor encontrado foi de 0,026, ainda baixo, mas sugere que o modelo proposto explica a decisão dos servidores com cargo técnico-administrativo de “aderirem ao abono” do que o acerto ao acaso.

Na análise dos parâmetros estimados das variáveis, constatamos que a variável ‘gênero’ continua sem apresentar diferença significativa em relação à probabilidade de os servidores de cargo técnico-administrativo aderirem ao abono. Quanto às outras variáveis, notamos que, quando comparamos os servidores da carreira técnica-administrativa, constatamos que, quanto maior a idade, mais reduz a chance de aderir ao abono; servidores casados são mais propensos a aderir ao abono em relação aos outros; os trabalhadores da Região Sudeste têm menos chances de aderir ao abono do que os de outras regiões do país; quanto mais dependentes, mais chances

de aderir ao abono; graduados têm mais chances de aderir do que os não graduados; e os que trabalham em ambiente insalubre são mais propensos a aderir ao abono do que os que não estão expostos a esse ambiente.

Infere-se que o Modelo 1 (geral) tem a mesma influência dos fatores em relação à decisão de aderir ao abono do que os do Modelo 2 (TAEs). Observaremos se o Modelo 3 (Docente) irá apresentar resultado similar.

5.1.3 Modelo 3: Dados dos Docentes

Fizemos a regressão logística para as variáveis preditoras (gênero, idade, estado civil (casado), ter dependentes, trabalhar em ambiente insalubridade e ter domicílio na Região Sudeste na decisão de aderir ao abono para o grupo de cargo docente e excluímos a variável escolaridade (graduação), pois ser graduado é requisito mínimo do cargo docente. Os resultados dessa análise estão na Tabela 7.

Tabela 7 – Resultados do modelo da regressão logística de adesão ao abono dos docentes

PARÂMETROS ESTIMADOS							
Variável	Beta	Erro Padrão	Estatística de Wald	Sig	Exp (B)	Intervalo de Confiança	
						2,5%	97,5%
Intercepto	-0.729	0.276	-2.641	0.008	0.482	0.280	0.828
Gênero	-0.142	0.048	-2.945	0.003	0.867	0.788	0.953
Idade	0.038	0.004	8.452	0.000	1.039	1.030	1.048
Casado	-0.059	0.046	-1.292	0.196	0.941	0.859	1.031
Dependentes	0.356	0.052	6.829	0.000	1.428	1.290	1.583
Insalubridade	0.707	0.046	15.325	0.000	2.028	1.854	2.222
Região sudeste	-0.025	0.044	-0.574	0.566	0.974	0.893	1.063
ESTATÍSTICAS DE QUALIDADE DE AJUSTE							
Desvio escalonado: 14936.36				R-quadrado de Nagelkerk: 0.034			
Qui-quadrado (quantil de 95%): 19895.54							

Fonte: Elaboração própria (2017).

Em relação ao ajuste global do modelo, o desvio escalonado tem valor menor do que o de quantil de qui-quadrado (95%). Assim, temos evidência de adequação do modelo geral. Pela análise do nível global de explicação, o R-quadrado de Nagelkerk, o valor encontrado foi de 0,034, ainda baixo, mas sugere que o modelo proposto explica melhor a decisão de “aderir ao abono” pelos servidores com cargo docente do que a tentativa aleatória.

Na análise dos parâmetros estimados das variáveis, constatamos que as variáveis ‘ser casado’ e ‘residir na Região Sudeste’ não apresentaram diferença significativa na probabilidade de os servidores docentes aderirem ao abono. Contudo, constatamos que, na comparação entre os servidores técnicos administrativos e os docentes, a variável ‘gênero’

apresenta diferença, e os homens têm menos probabilidade de aderir ao abono em relação às mulheres. Além disso, observamos que, quanto maior a idade, mais a chance de aderir ao abono se reduz; quanto mais dependentes, mais chances de aderir ao abono; e trabalhar em ambiente insalubre aumenta a chance de aderir, comparando-se com os que não estão expostos a ambiente insalubre.

5.2 DISCUSSÃO GLOBAL DA DECISÃO DE ADERIR AO ABONO

Apresentaremos o resumo dos modelos de regressão logística de adesão ao abono e discutiremos sobre os resultados, analisando a influência positiva, negativa ou nula das variáveis, conforme mostra o Quadro 7.

Quadro 7 – Síntese dos modelos de regressão logística da decisão de aderir ao abono

Variável	Modelo 1 (Geral)	Modelo 2 (TAEs)	Modelo 3 (Docentes)
Gênero (masculino)	*	*	REDUZ adesão (14%)
Idade (mais velho)	REDUZ adesão (1%)	REDUZ adesão (3%)	AUMENTA adesão (3%)
Graduado	AUMENTA adesão (36%)	AUMENTA adesão (60%)	NA
Casado	REDUZ adesão (9%)	REDUZ adesão (11%)	*
Dependentes	AUMENTA adesão (58%)	AUMENTA adesão (60%)	AUMENTA adesão (42%)
Insalubridade	AUMENTA adesão (55%)	AUMENTA adesão (33%)	AUMENTA adesão (102%)
Região sudeste	REDUZ adesão (8%)	REDUZ adesão (12%)	*

*NA: Não Apresenta influência

*: Nula influência

Fonte: Elaboração própria (2017).

Averiguamos que o Modelo 2 (TAEs) é muito semelhante ao Modelo 1 (Geral), no qual as variáveis seguem a mesma influência (positiva ou negativa) em relação à adesão ao abono. Contudo, no Modelo 2 (TAEs) comparado ao Modelo 1 (Geral) demonstra um percentual em cada variável maior em aderir ao abono, exceto para a variável ‘insalubridade’. Já o Modelo 3 (Docente) difere bastante em relação aos outros dois modelos, exceto nas variáveis ‘dependentes’ e ‘insalubridade’, que favorecem a adesão ao abono.

Em relação ao gênero, notamos que, para o Modelo 1 (Geral) e o Modelo 2 (TAEs), a influência da variável é nula, no entanto, para os docentes, ‘ser do gênero masculino’ reduz a probabilidade de aderir ao abono em 14%. Certamente, isso se justifica porque as mulheres tendem a se aposentar depois para continuar trabalhando para apoiar financeiramente os dependentes (HARDY, 2011, MEYER; PARKER, 2011). A questão de perda financeira é evidenciada na medida em que as variáveis ‘insalubridade’ e ‘dependentes’ se apresentaram em todos os modelos como fator de ampliação de tempo em abono.

No tocante à idade, constatamos que, nos Modelos 1 (Geral) e 2 (TAEs), a cada ano de incremento (idade) corresponde, respectivamente, à redução de 1% e de 3% na probabilidade de aderir ao abono, enquanto no Modelo 3 (Docentes), há um aumento de 3% na probabilidade de aderir ao abono, ou seja, entre os docentes, quanto mais velho o servidor, maior é a probabilidade de postergar a aposentadoria. A influência da idade é oposta quando se trata de cargos de docentes e TAEs, possivelmente decorrente de uma questão de identidade profissional e da maior centralidade do trabalho derivada das múltiplas atividades que a docência exige.

Quanto à escolaridade, o estudo mostrou que ser graduado amplia em 36% o Modelo 1 (Geral) e em 60% o Modelo 2 (TAEs) a probabilidade de aderir ao abono. A variável graduação não teve efeito no cargo docente, porque esse é o requisito mínimo de ingresso. Enquanto a carreira de técnico administrativo tem três níveis de cargo (auxiliar, intermediário e superior), portanto, ser graduado no nível auxiliar e no intermediário favorece uma progressão funcional e mais capacitação. Assim, o TAE com graduação tem mais probabilidade de continuar trabalhando, que é favorecida pelas políticas de incentivo a capacitação e qualificação profissional pelos Decretos nº 5824 e nº 5825 de 2006 (BRASIL, 2006a, 2006b). Esse maior nível educacional torna o trabalhador mais capacitado, com pretensão de continuar laborando para tentar recompensar esse investimento educacional (HARPAZ, 2002; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; WHEATON; CRIMMINS, 2013).

No que diz respeito ao estado civil, notamos que ser casado reduz em 9% o Modelo 1 (Geral), e 11%, o Modelo 2 (TAEs) a probabilidade de aderir ao abono. Isso demonstra a possível influência e importância do (a) cônjuge nessa decisão (WHEATON; CRIMMINS, 2013), pois geralmente o casal se apoia financeiramente e equilibra com mais facilidade as contas depois das perdas da aposentadoria, bem como geralmente o casal discute o momento mais adequado para se aposentarem. A variável ‘estado civil’ não teve efeito no cargo docente. Contudo, quando se trata de ter dependentes, observamos que, nos Modelos 1 (Geral), 2 (TAEs) e 3 (Docentes), há respectivamente, uma ampliação de 58%, 60% e 42% na probabilidade de aderir ao abono, ou seja, quando há dependentes, existe o apoio financeiro (solidariedade familiar), que dificulta a decisão de se aposentar por essa redução da remuneração (SUITOR et. al, 2011).

No tocante a trabalhar em ambiente insalubre, notamos que, no Modelo 1 (Geral), no Modelo 2 (TAEs) e no Modelo 3 (Docentes), há, respectivamente, uma ampliação de 55%, 33% e 102% na probabilidade aderir ao abono. Esse resultado diverge do que prevê a Legislação, que possibilita a antecipação da aposentadoria (aposentadoria especial) para os servidores que

estão expostos ininterruptamente por 25 anos a ambientes insalubres, com o intuito de compensar o desgaste físico que sofreram ao longo do tempo. Todavia, lembramos que esses servidores percebem um percentual que varia de 10 a 30% do vencimento básico por essa exposição e que não é incorporada aos proventos, exceto a gratificação de raio X. Considerando a influência da variável financeira nessa decisão, existe a possibilidade de os servidores estarem adiando a aposentadoria para não perder a gratificação da insalubridade.

Quanto à região onde o servidor trabalha, observamos que, no Modelo 1 (Geral) e no Modelo 2 (TAEs), há, respectivamente, uma redução de 8% e 12% na probabilidade de aderir ao abono e não existe efeito dessa variável no cargo docente. Possivelmente, isso se justifica porque a Região Sudeste tem uma oferta de empregos maior comparada com as Regiões Norte, Nordeste, Centro-oeste e Sul (IBGE, 2016).

Assim, podemos inferir que o técnico-administrativo mais novo, graduado, não casado, com dependentes, que trabalha em ambiente insalubre e não reside da Região Sudeste tem probabilidade maior de aderir ao abono. E é mais provável que o servidor docente do gênero feminino, mais velho, com dependente e que trabalha em ambiente insalubre opte pelo abono de permanência.

5.3 MODELAGEM DA DECISÃO DO TEMPO EM ABONO

Para compreender o segundo momento de decisão de aposentadoria, analisamos os fatores que interferem no tempo de abono de permanência dos servidores no período compreendido de 01/01/2004 a 31/12/2015. No entanto, observamos que o estudo finalizou antes que alguns servidores em abono tivessem realmente se aposentado (evento). Isso significa que, para alguns, o tempo em abono é maior do que o período observado. Contudo, o tempo desses servidores não poderia ser desprezado, pois é importante na análise estatística para dar informações acerca do tempo de sobrevivência, e sua ausência poderia ocasionar conclusões viciadas (COLOSIMO, GIOLO, 2014). Assim, para esses servidores, estabelecemos 31/12/2015 como a data censura, que é do tipo I¹, para possibilitar o cálculo do tempo em abono e considerá-los no estudo.

Se não houvesse censura, as técnicas estatísticas clássicas de regressão poderiam ser

¹ A censura do tipo I “ocorre naqueles estudos que são finalizados após um período pré-estabelecido de tempo e que registram, em seu término, alguns indivíduos que ainda não apresentam o evento de interesse. A censura do tipo II é resultado de estudos os quais são finalizados após a ocorrência do evento de interesse em um número pré-estabelecido de indivíduos” (COLOSIMO, GIOLO, 2014, p. 8).

usadas. Mas, como não temos todos os tempos de falha, optamos por utilizar métodos de análise de sobrevivência, em que se consideram a informação contida nos dados censurados na análise (COLOSIMO; GIOLO, 2014). A análise de sobrevivência é usada quando “o tempo for o objeto de interesse, seja esse interpretado como o tempo até a ocorrência de um evento ou o risco de ocorrência de um evento por unidade de tempo” (CARVALHO et. al, 2011, p.33).

Antes de fazer a modelagem de sobrevivência, procedemos a uma análise descritiva dos dados. A presença de dados censurados inviabiliza o tratamento dos dados apenas por medidas de tendência central e de variabilidade baseadas na média. Portanto, a análise descritiva que envolve os dados de tempo de vida foi realizada a partir de quantis. Inicialmente, encontramos uma estimativa para a função de sobrevivência; logo depois, estimamos as estatísticas de interesse tempo mediano e alguns percentis de falhas em tempos fixos de acompanhamento (CARVALHO et. al, 2011).

5.3.1 Análise Descritiva dos Dados Gerais

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%, como mostra a Tabela 8:

Tabela 8 – Tabela de estimativas de sobrevivência por Kaplan- Meier

Tempo (anos)	Número sob risco	Número de evento	Sobrevivência	Erro Padrão	IC -95%	IC+95%
0.0	53428	41	0.999	0.000120	0.999	0.999
0.1	53231	264	0.994	0.000327	0.994	0.995
0.2	52663	360	0.987	0.000482	0.987	0.988
0.3	52040	372	0.980	0.000602	0.979	0.982
0.4	51420	457	0.972	0.000722	0.970	0.973
0.5	50663	386	0.964	0.000809	0.963	0.966
0.6	49986	455	0.956	0.000900	0.954	0.957
0.7	49277	388	0.948	0.000970	0.946	0.950
0.8	48618	406	0.940	0.001039	0.938	0.942
0.9	47903	325	0.934	0.001090	0.932	0.936
1.0	47313	389	0.926	0.001149	0.924	0.928
1.1	46615	435	0.917	0.001210	0.915	0.920
1.2	45936	368	0.910	0.001260	0.908	0.913
1.3	45292	405	0.902	0.001312	0.899	0.904
1.4	44601	387	0.894	0.001360	0.891	0.897
1.5	43967	412	0.886	0.001408	0.883	0.888
1.6	43289	381	0.878	0.001451	0.875	0.881
1.7	42644	420	0.869	0.001497	0.866	0.872
1.8	41862	377	0.861	0.001537	0.858	0.864
1.9	41247	344	0.854	0.001572	0.851	0.857
2.0	40640	380	0.846	0.001610	0.843	0.849
2.1	40011	448	0.837	0.001653	0.834	0.840
2.2	39315	460	0.827	0.001695	0.824	0.830
2.3	38614	427	0.818	0.001733	0.814	0.821
2.4	37906	403	0.809	0.001768	0.806	0.813
2.5	37196	404	0.800	0.001802	0.797	0.804
2.6	36569	412	0.791	0.001836	0.788	0.795
2.7	35876	400	0.783	0.001868	0.779	0.786
2.8	35206	388	0.774	0.001898	0.770	0.778
2.9	34560	453	0.764	0.001932	0.760	0.768
3.0	33807	396	0.755	0.001961	0.751	0.759
3.1	33104	392	0.746	0.001989	0.742	0.750
3.2	32461	449	0.736	0.002020	0.732	0.740
3.3	31737	410	0.726	0.002048	0.722	0.730
3.4	31063	388	0.717	0.002073	0.713	0.721
3.5	30388	349	0.709	0.002096	0.705	0.713
3.6	29767	316	0.701	0.002116	0.697	0.705
3.7	29156	370	0.692	0.002139	0.688	0.697
3.8	28519	327	0.684	0.002159	0.680	0.689
3.9	27914	312	0.677	0.002178	0.672	0.681
4.0	27320	286	0.670	0.002195	0.665	0.674
4.1	26764	347	0.661	0.002216	0.657	0.665
4.2	26167	378	0.651	0.002237	0.647	0.656
4.3	25501	373	0.642	0.002258	0.637	0.646
4.4	24832	293	0.634	0.002275	0.630	0.639

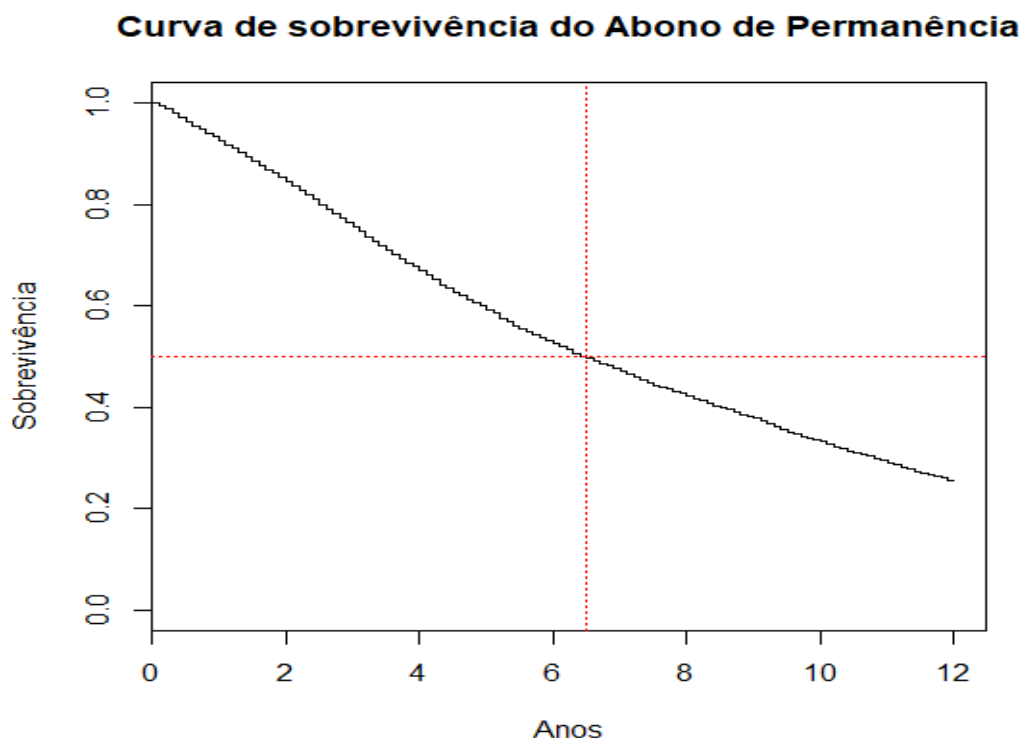
4.5	24266	281	0.627	0.002290	0.623	0.631
4.6	23729	268	0.620	0.002305	0.615	0.624
4.7	23199	270	0.613	0.002319	0.608	0.617
4.8	22661	256	0.606	0.002333	0.601	0.610
4.9	22124	221	0.600	0.002345	0.595	0.604
5.0	21634	239	0.593	0.002358	0.588	0.598
5.1	21142	294	0.585	0.002374	0.580	0.590
5.2	20598	327	0.576	0.002391	0.571	0.580
5.3	20026	270	0.568	0.002405	0.563	0.573
5.4	19499	232	0.561	0.002417	0.556	0.566
5.5	19006	189	0.555	0.002427	0.551	0.560
5.6	18513	182	0.550	0.002436	0.545	0.555
5.7	18075	258	0.542	0.002450	0.537	0.547
5.8	17530	177	0.537	0.002460	0.532	0.542
5.9	17098	173	0.531	0.002469	0.526	0.536
6.0	16668	139	0.527	0.002477	0.522	0.532
6.1	16287	204	0.520	0.002489	0.515	0.525
6.2	15849	227	0.513	0.002502	0.508	0.518
6.3	15386	197	0.506	0.002513	0.501	0.511
6.4	14904	154	0.501	0.002522	0.496	0.506
6.5	14505	122	0.497	0.002530	0.492	0.502
6.6	14168	155	0.491	0.002539	0.486	0.496
6.7	13793	154	0.486	0.002549	0.481	0.491
6.8	13403	124	0.481	0.002557	0.476	0.486
6.9	13034	126	0.477	0.002566	0.472	0.482
7.0	12719	116	0.472	0.002574	0.467	0.477
7.1	12383	151	0.467	0.002585	0.462	0.472
7.2	12031	185	0.459	0.002599	0.454	0.465
7.3	11622	153	0.453	0.002610	0.448	0.458
7.4	11269	129	0.448	0.002620	0.443	0.453
7.5	10938	113	0.444	0.002629	0.438	0.449
7.6	10641	97	0.439	0.002637	0.434	0.445
7.7	10360	101	0.435	0.002645	0.430	0.440
7.8	10076	118	0.430	0.002655	0.425	0.435
7.9	9789	82	0.427	0.002663	0.421	0.432
8.0	9549	82	0.423	0.002670	0.418	0.428
8.1	9290	113	0.418	0.002681	0.412	0.423
8.2	9012	111	0.413	0.002693	0.407	0.418
8.3	8734	117	0.407	0.002705	0.402	0.412
8.4	8465	110	0.402	0.002716	0.396	0.407
8.5	8209	79	0.398	0.002724	0.393	0.403
8.6	7998	51	0.395	0.002730	0.390	0.401
8.7	7827	93	0.391	0.002741	0.385	0.396
8.8	7610	90	0.386	0.002751	0.381	0.391
8.9	7385	81	0.382	0.002761	0.376	0.387
9.0	7182	68	0.378	0.002770	0.373	0.384
9.1	7005	96	0.373	0.002782	0.368	0.378
9.2	6755	118	0.366	0.002797	0.361	0.372

9.3	6552	92	0.361	0.002809	0.356	0.367
9.4	6365	92	0.356	0.002820	0.351	0.362
9.5	6191	86	0.351	0.002831	0.346	0.357
9.6	6010	64	0.347	0.002839	0.342	0.353
9.7	5846	85	0.342	0.002850	0.337	0.348
9.8	5687	65	0.338	0.002859	0.333	0.344
9.9	5534	50	0.335	0.002866	0.330	0.341
10.0	5405	47	0.332	0.002872	0.327	0.338
10.1	5293	93	0.327	0.002885	0.321	0.332
10.2	5149	73	0.322	0.002894	0.316	0.328
10.3	5016	67	0.318	0.002903	0.312	0.323
10.4	4888	66	0.313	0.002911	0.308	0.319
10.5	4761	55	0.310	0.002918	0.304	0.316
10.6	4633	58	0.306	0.002926	0.300	0.312
10.7	4513	46	0.303	0.002932	0.297	0.309
10.8	4413	75	0.298	0.002942	0.292	0.303
10.9	4274	46	0.294	0.002948	0.289	0.300
11.0	4172	48	0.291	0.002954	0.285	0.297
11.1	4059	58	0.287	0.002962	0.281	0.293
11.2	3951	72	0.282	0.002971	0.276	0.288
11.3	3824	61	0.277	0.002979	0.271	0.283
11.4	3682	56	0.273	0.002987	0.267	0.279
11.5	3540	36	0.270	0.002992	0.264	0.276
11.6	3390	27	0.268	0.002997	0.262	0.274
11.7	2318	27	0.265	0.003021	0.259	0.271
11.8	2209	35	0.261	0.003056	0.255	0.267
11.9	2111	35	0.256	0.003091	0.250	0.263
12.0	1987	2	0.256	0.003093	0.250	0.262

Fonte: Elaboração própria (2017).

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 7, apresentamos a curva de sobrevivência dos servidores em abono que indica o tempo mediano:

Figura 7 – 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. Todavia, esse tempo mediano de 6,5 anos em abono é alto, apesar do possível desconhecimento de alguns acerca do cumprimento dos requisitos para aposentadoria, porém os servidores técnicos-administrativos e docentes já tinham idade mediana de 60 anos, ou seja, de se aposentar voluntariamente para os homens e já ultrapassava a idade de aposentadoria em relação às mulheres.

Além disso, observamos 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, para ilustrar podemos averiguar nos dados da UFPB expostos na Tabela

9:

Tabela 9 – Servidores em abono de permanência, falecidos ativos e aposentados

Ano de aquisição o direito ao abono	Abonos concedidos	Aposentadorias voluntárias de servidores com abono	Falecimento de servidor ativo
2004	599	40	1
2005	102	177	1
2006	100	199	1
2007	216	176	1
2008	287	170	0
2009	316	106	11
2010	269	68	3
2011	247	81	2
2012	178	44	3
2013	152	24	2
2014	186	23	1
2015	150	35	5
Total	2802	1143	31

Fonte: Dados do SIAPE fornecidos pela DLCP/PROGEP/UFPB (2017).

Aproximadamente, em dezembro de 2015, a UFPB tinha 1659 servidores em abono de permanência, e somente 31(1,86%) faleceram em atividade. Entre os números de falecidos em atividades, certamente nem todos tinham o abono de permanência, portanto o percentual pode ser menor. Os servidores que faleceram já aposentados não foram contabilizados porque perdem o direito ao abono. Além disso, não é uma prática comum de gestão de pessoas redistribuir servidores com pouco tempo para se aposentar, visto que é necessário comprovar a equivalência de vencimentos e o nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional para redistribuir, de acordo com o disposto no art. 37 da Lei 8112/90, portanto, encontrar outro servidor ou código de vaga com remuneração e escolaridade igual é muito difícil, devido às várias progressões funcionais por que passam os servidores ao longo da carreira. Por disso, a manutenção dos dados censurados por falecimento e redistribuição não compromete os resultados.

Seguimos, então, com esses dados para análise. Depois de encontrar a função de sobrevivência, calculamos a função de risco acumulado por estimador de Kaplan- Meier, que forneceu a taxa de falha acumulada. “As funções de sobrevivência e de risco são inversamente proporcionais: quando o risco aumenta, a probabilidade de sobrevivência diminui e vice-versa” (CARVALHO *et al.*, 2011, p. 84-85). A função de risco possibilitou avaliar o risco de um servidor se aposentar em determinado tempo ‘t’, porquanto ele já sobreviveu até aquele momento. Quanto à função de risco acumulado, calcula a soma de todos os riscos em todos os tempos até o tempo ‘t’ (CARVALHO *et al.*, 2011). A Tabela 10 mostra que o risco cumulado

no tempo mediano pelo estimador é de 0.700:

Tabela 10 – Tabela de estimativas de risco acumulado por Kaplan- Meier

Tempo (anos)	Sobrevivência	Risco acumulado
0.0	0.999	0.001
0.1	0.994	0.006
0.2	0.987	0.013
0.3	0.980	0.020
0.4	0.972	0.029
0.5	0.964	0.036
0.6	0.956	0.045
0.7	0.948	0.053
0.8	0.940	0.062
0.9	0.934	0.068
1.0	0.926	0.077
1.1	0.917	0.086
1.2	0.910	0.094
1.3	0.902	0.103
1.4	0.894	0.112
1.5	0.886	0.121
1.6	0.878	0.130
1.7	0.869	0.140
1.8	0.861	0.149
1.9	0.854	0.157
2.0	0.846	0.167
2.1	0.837	0.178
2.2	0.827	0.190
2.3	0.818	0.201
2.4	0.809	0.212
2.5	0.800	0.223
2.6	0.791	0.234
2.7	0.783	0.245
2.8	0.774	0.256
2.9	0.764	0.269
3.0	0.755	0.281
3.1	0.746	0.293
3.2	0.736	0.307
3.3	0.726	0.320
3.4	0.717	0.333
3.5	0.709	0.344
3.6	0.701	0.355
3.7	0.692	0.368
3.8	0.684	0.380
3.9	0.677	0.390
4.0	0.670	0.401
4.1	0.661	0.414
4.2	0.651	0.428

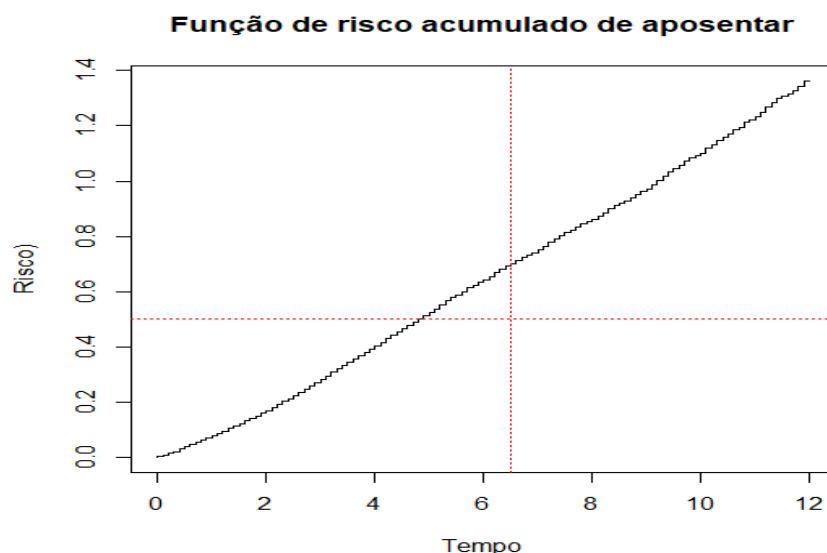
4.3	0.642	0.443
4.4	0.634	0.455
4.5	0.627	0.467
4.6	0.620	0.478
4.7	0.613	0.490
4.8	0.606	0.501
4.9	0.600	0.511
5.0	0.593	0.522
5.1	0.585	0.536
5.2	0.576	0.552
5.3	0.568	0.566
5.4	0.561	0.578
5.5	0.555	0.588
5.6	0.550	0.598
5.7	0.542	0.612
5.8	0.537	0.622
5.9	0.531	0.632
6.0	0.527	0.641
6.1	0.520	0.653
6.2	0.513	0.668
6.3	0.506	0.681
6.4	0.501	0.691
6.5	0.497	0.700
6.6	0.491	0.711
6.7	0.486	0.722
6.8	0.481	0.731
6.9	0.477	0.741
7.0	0.472	0.750
7.1	0.467	0.762
7.2	0.459	0.778
7.3	0.453	0.791
7.4	0.448	0.802
7.5	0.444	0.813
7.6	0.439	0.822
7.7	0.435	0.832
7.8	0.430	0.844
7.9	0.427	0.852
8.0	0.423	0.861
8.1	0.418	0.873
8.2	0.413	0.885
8.3	0.407	0.899
8.4	0.402	0.912
8.5	0.398	0.922
8.6	0.395	0.928
8.7	0.391	0.940
8.8	0.386	0.959
8.9	0.382	0.969
9.0	0.378	0.972

9.1	0.373	0.986
9.2	0.366	1.004
9.3	0.361	1.018
9.4	0.356	1.032
9.5	0.351	1.046
9.6	0.347	1.057
9.7	0.342	1.072
9.8	0.338	1.083
9.9	0.335	1.092
10.0	0.332	1.101
10.1	0.327	1.119
10.2	0.322	1.133
10.3	0.318	1.147
10.4	0.313	1.160
10.5	0.310	1.172
10.6	0.306	1.184
10.7	0.303	1.195
10.8	0.298	1.212
10.9	0.294	1.223
11.0	0.291	1.234
11.1	0.287	1.249
11.2	0.282	1.267
11.3	0.277	1.283
11.4	0.273	1.298
11.5	0.270	1.309
11.6	0.268	1.317
11.7	0.265	1.328
11.8	0.261	1.344
11.9	0.256	1.361
12.0	0.256	1.362

Fonte: Elaboração própria (2017).

Esses valores permitem constatar que o risco de aposentar do grupo geral vem crescendo como uma função escada e que, no tempo de 9.2 anos, salta de 0 para 1. Graficamente, podemos visualizar a curva de risco acumulado de os servidores se aposentarem na Figura 8:

Figura 8 – Curva de risco acumulado



Fonte: Elaboração própria (2017).

Constatamos que o risco de se aposentar aumenta com o tempo de maneira quase constante, porquanto as censuras só ocorreram no final do período. Mas, para averiguar como se comporta o tempo mediano ao longo do período, realizamos a extração por quantis de tempo, de acordo com os cargos (docente ou técnico-administrativo) por já considerá-las distintas. A Tabela 11 traz esse resultado:

Tabela 11 – Estimação de tempo mediano em abono de cargos por decis

Tempo mediano	10	20	30	40	50	60	70	80	90
TAE	1.3	2.3	3.4	4.5	6.1	8.1	10.5	NA	NA
Docente	1.7	3.1	4.3	5.7	7.3	9.3	11.3	NA	NA
Limite superior	10	20	30	40	50	60	70	80	90
TAE	1.2	2.3	3.3	4.5	5.9	8.0	10.3	NA	NA
Docente	1.6	3.0	4.2	5.5	7.2	9.1	11.2	NA	NA
Limite inferior	10	20	30	40	50	60	70	80	90
TAE	1.3	2.4	3.4	4.6	6.2	8.2	10.7	NA	NA
Docente	1.8	3.1	4.4	5.8	7.4	9.4	11.6	NA	NA

Fonte: Elaboração própria (2017).

Observamos que o tempo mediano de sobrevivência em abono é maior no cargo de docente (7,3 anos) e que, nos decis de 10 a 70, os servidores docentes dessa *coorte* apresentaram valores maiores do que os técnicos administrativos, o que significa que os docentes sobrevivem por mais tempo trabalhando e com abono. Ambos sequer alcançaram o tempo mediano e o limite inferior e superior nos decis 80 e 90. Constatamos, portanto, que há diferença no tempo de

permanência ao abono conforme o cargo, ou seja, os docentes quando aderem ao abono ficam mais tempo do que os técnicos administrativos, apesar de que quantitativamente os técnicos aderem um pouco mais.

O docente geralmente trabalha em regime de dedicação exclusiva, por conseguinte mais 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.

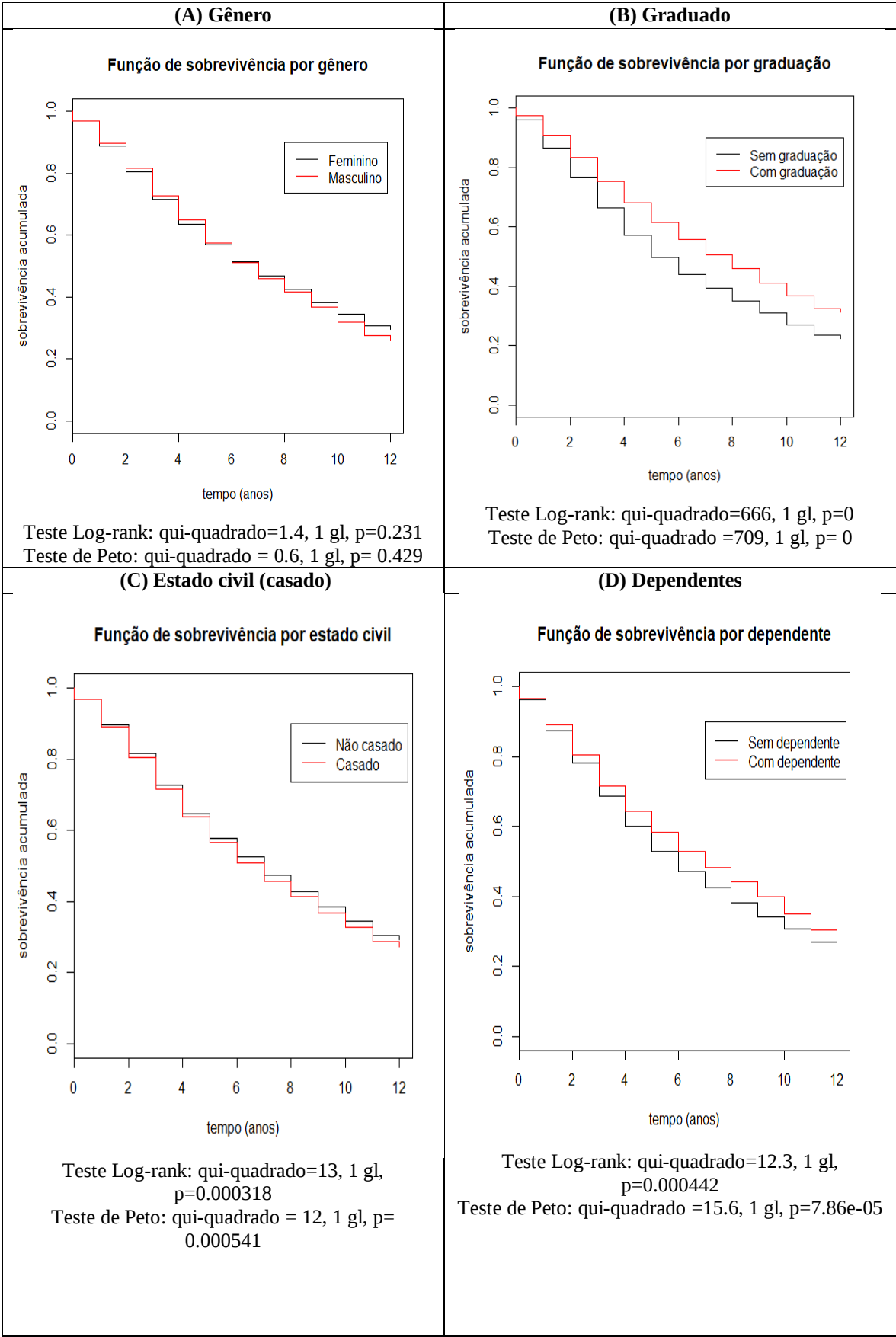
Há que se ressaltar que a carreira de docente federal é mais bem remunerada, se comparada com a carreira dos TAEs, principalmente em final de carreira e se receber gratificação pelo regime de trabalho com dedicação exclusiva. Portanto, aposentar-se para o docente também pode significar uma perda maior financeira e queda da condição de vida.

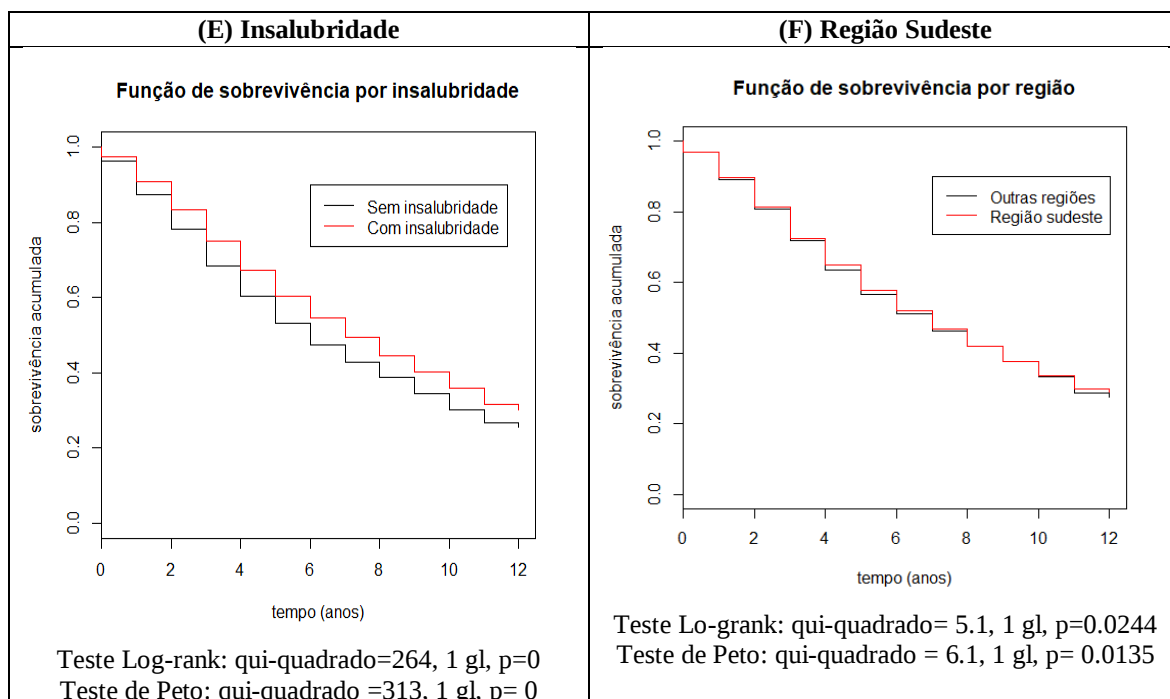
Visando mostrar os fatores explicativos dessa decisão relativa ao tempo em abono, inicialmente, fizemos uma estimação univariada por uma variável categórica. Observamos os gráficos e os testes de comparação das curvas gerados em cada categoria avaliada. E para comparar as curvas de sobrevivência, usamos o teste de hipótese de *Mantel-Haenzel* ou *log-rank*, que analisa “os valores observados e esperados de cada estrato sob a hipótese de que o risco é o mesmo em todos os grupos” (CARVALHO *et al.*, 2011, p.121), cuja hipótese nula é de que não há diferença entre as curvas estimadas. Enquanto o Teste Peto verifica se há diferenças no início da curva, no qual há maior concentração de dados, portanto é mais informativo (CARVALHO *et al.*, 2011). Fazemos a análise binária em três etapas: nos dados gerais (Modelo 1) e nos dados dos servidores dos técnicos administrativos (Modelo 2) e dos docentes (Modelo 3).

5.3.2 Modelo 1: Análise Binária dos Dados Gerais por Variável Categórica

Em relação ao modelo geral de análise de sobrevivência, apresentamos os resultados para cinco variáveis categóricas e verificamos diferença estatística nas curvas de tempo, que foram associadas às variáveis ‘ser graduado’, ‘estado civil casado’, ‘ter dependente’, ‘trabalhar em ambiente insalubre’ e ‘ter domicílio na Região Sudeste’, e mostramos que a variável ‘gênero’ não apresenta diferença entre os grupos (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Avaliação do tempo de abono por variável categórica





Fonte: Elaboração própria (2017).

Em relação ao **‘gênero’**, o teste *log-rank* realizado mostra que não há efetiva diferença de tempo de abono de permanência (qui-quadrado=2.2, 1 gl, $p>0,05$), e o teste de Peto também demonstra que não existe diferença efetiva nos tempos iniciais (qui-quadrado=0.6, 1 gl, $p>0,05$).

No tocante à variável **‘graduação’**, o teste *log-rank* apresenta diferença estatística nos tempos de abono (qui-quadrado=666, 1 gl, $p<0,001$), assim como o teste de Peto (qui-quadrado=709, 1 gl, $p<0,001$). De acordo com o Gráfico 1 (B), o servidor que é graduado apresenta mais probabilidade de continuar em abono do que os não graduados. Essa diferença é nos tempos iniciais, e a partir de quatro anos, é ampliada.

No que se refere à variável **‘estado civil’ (casado)**, o teste *log-rank* demonstra que existe efetiva diferença de tempo de abono de permanência (qui-quadrado=13, 1 gl, $p<0,001$), e o teste de Peto mostra que isso também ocorre nos tempos iniciais (qui-quadrado=12, 1 gl, $p<0,001$). Pelo que mostra o Gráfico 1 (C), o servidor não casado tem mais probabilidade de continuar em abono do que o casado.

No que diz respeito à variável **‘dependente’**, o teste *log-rank* mostra diferença estatística nos tempos de abono (qui-quadrado=12.31, 1 gl, $p<0,001$), assim como o teste de Peto (qui-quadrado=15.6, 1 gl, $p<0,001$). De acordo com os dados do Gráfico 1(D), o servidor que tem dependente registra mais probabilidade de tempo em abono. Essa diferença acontece nos tempos iniciais e ao longo de todo o período.

No que se refere à variável **‘insalubridade’ (ambiente de trabalho)**, o teste *log-rank*

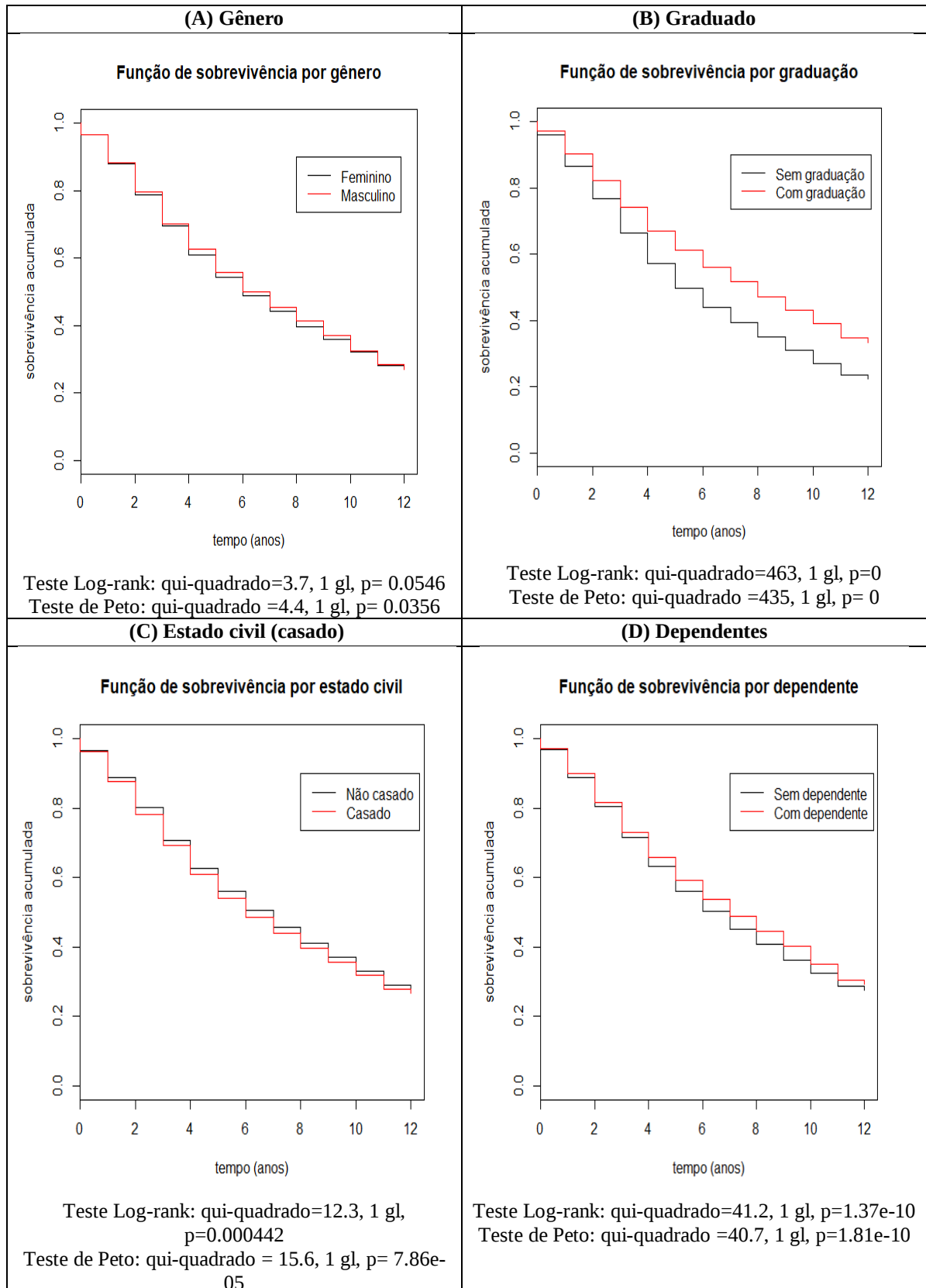
demonstra que há efetiva diferença do tempo em abono de permanência (qui-quadrado=264, 1 gl, $p<0,001$), e o teste de Peto, que também há diferença efetiva nos tempos iniciais (qui-quadrado=313, 1 gl, $p<0,001$). De acordo o Gráfico 1 (E), o servidor que trabalha em ambiente insalubre tem mais probabilidade de continuar em abono do que os que não trabalham em condições insalubres.

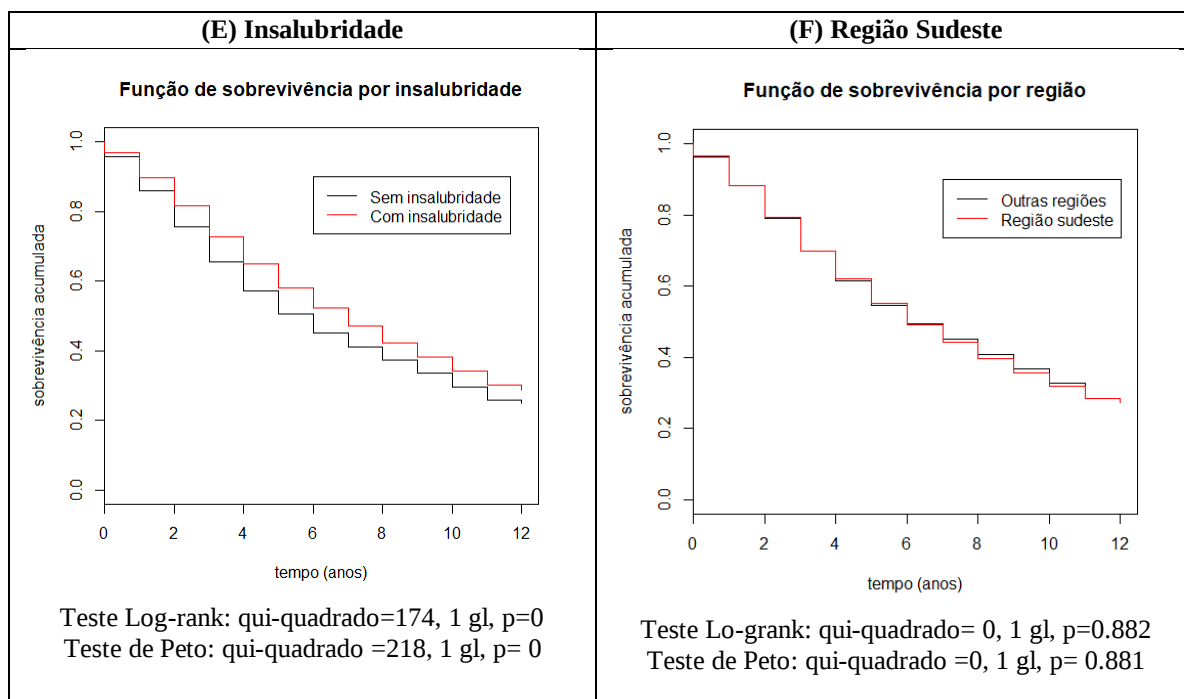
No que tange ao tempo de sobrevivência do servidor que reside na **Região Sudeste**, o Gráfico 1 (F) mostra que, ao longo do tempo, a diferença é pequena pelo teste *log-rank* (qui-quadrado=5.1, 1 gl, $p<0,01$) e ocorre nos tempos iniciais, conforme o teste de Peto (qui-quadrado=6.1, 1 gl, $p<0,01$) e ao longo do período analisado.

5.3.3 Modelo 2: Análise Binária dos Dados dos Servidores com Cargo Técnico-Administrativo

No tocante ao modelo dos TAEs de análise de sobrevivência, mostramos os resultados para cinco variáveis categóricas, em que verificamos diferença estatística nas curvas de tempo, que foram associadas às variáveis ‘gênero’, ‘ser graduado’, ‘estado civil casado’, ‘ter dependente’ e ‘em ambiente insalubre’, e apresentamos a variável “ter domicílio na Região Sudeste” que não apresentou diferença entre os grupos (Gráfico 2):

Gráfico 2 – Avaliação do tempo de abono por variável categórica por cargo técnico-administrativo





Fonte: Elaboração própria (2017).

No que diz respeito ao **‘gênero’**, o teste *log-rank* realizado mostra há efetiva diferença de tempo de abono de permanência dos TAEs (qui-quadrado=3.7, 1 gl, $p \leq 0,05$) e o teste de Peto indica uma possível diferença efetiva nos tempos iniciais (qui-quadrado=4.4, 1 gl, $p < 0,05$). O resultado do Gráfico 2(A), o servidor técnico-administrativo que é do gênero masculino apresenta maior probabilidade de continuar em abono comparado ao gênero feminino.

Referente à variável **‘graduação’**, o teste *log-rank* mostra que há diferença estatística nos tempos de abono (qui-quadrado=463, 1 gl, $p < 0,001$), assim como o teste de Peto (qui-quadrado=435, 1 gl, $p < 0,001$). De acordo com o resultado do Gráfico 2 (B), o servidor técnico-administrativo que é graduado tem mais probabilidade de continuar em abono do que os não graduados. Essa diferença é ampla em todos os períodos.

Em relação à variável **‘estado civil’ (casado)**, o teste *log-rank* demonstra que há efetiva diferença de tempo de abono de permanência (qui-quadrado=12,3, 1 gl, $p < 0,001$), e o teste de Peto, que isso também ocorre nos tempos iniciais (qui-quadrado=15.6, 1 gl, $p < 0,001$). Pelo que mostra o Gráfico 2 (C), constatamos que o técnico administrativo não casado também tem mais probabilidade de continuar em abono do que o casado.

Quanto à variável **‘dependente’**, o teste *log-rank* também mostra diferença estatística nos tempos de abono (qui-quadrado=41.2, 1 gl, $p < 0,001$), assim como o teste de Peto (qui-quadrado=40.7, 1 gl, $p < 0,001$). Pelo que apresenta o Gráfico 2(D), o técnico administrativo que tem dependente tem mais probabilidade de ficar mais tempo em abono. Essa diferença acontece

ao longo de todo o período.

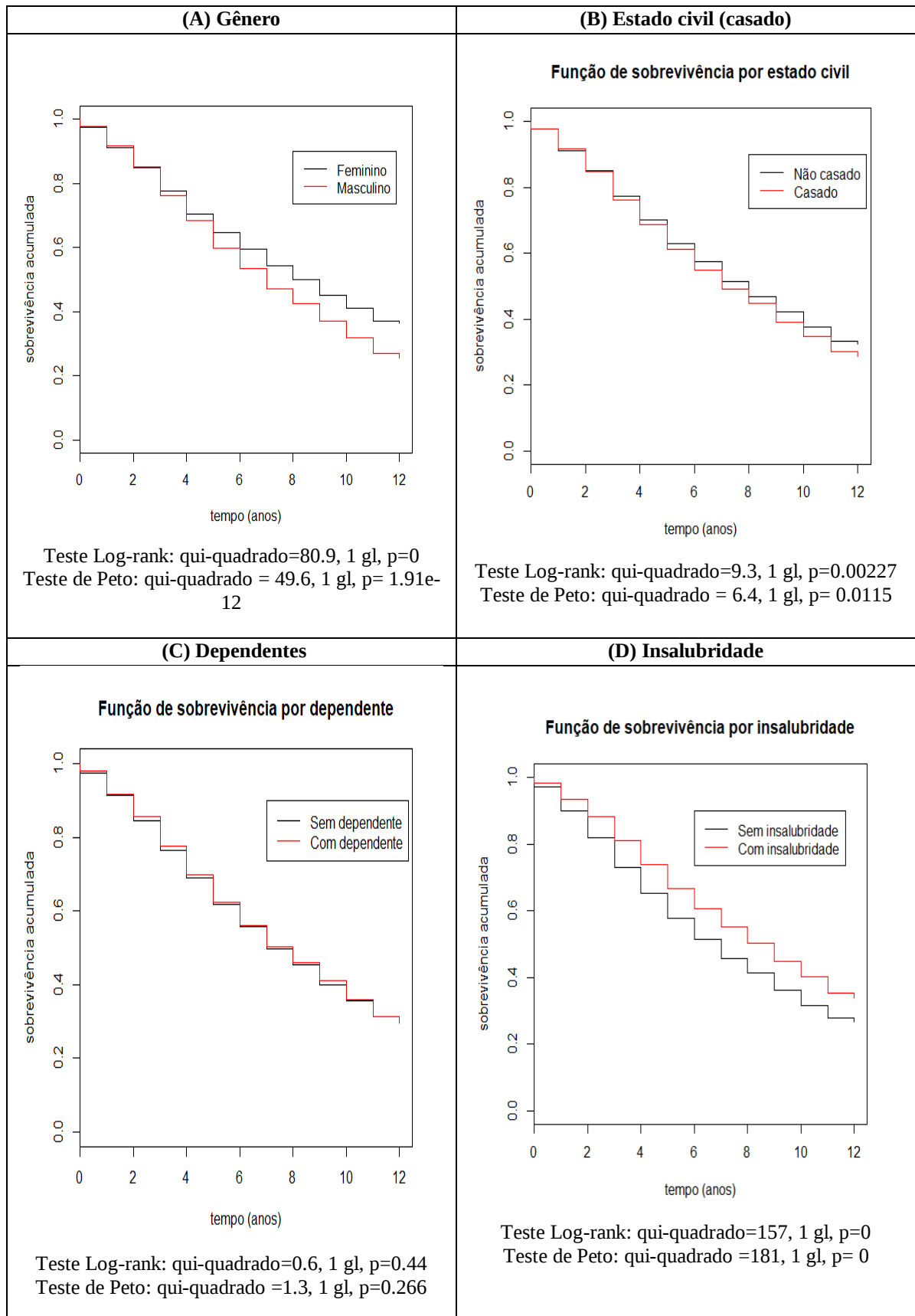
No que se refere a variável '**insalubridade**' (**ambiente de trabalho**), o teste *log-rank* mostra que existe efetiva diferença do tempo em abono de permanência (qui-quadrado=174, 1 gl, $p<0,001$), e o teste de Peto, que também há diferença efetiva nos tempos iniciais (qui-quadrado=218, 1 gl, $p<0,001$). Considerando o exposto no Gráfico 2 (E), notamos que o servidor técnico-administrativo que trabalha em ambiente insalubre tem mais probabilidade de permanecer em abono do que o que não trabalha nessas condições.

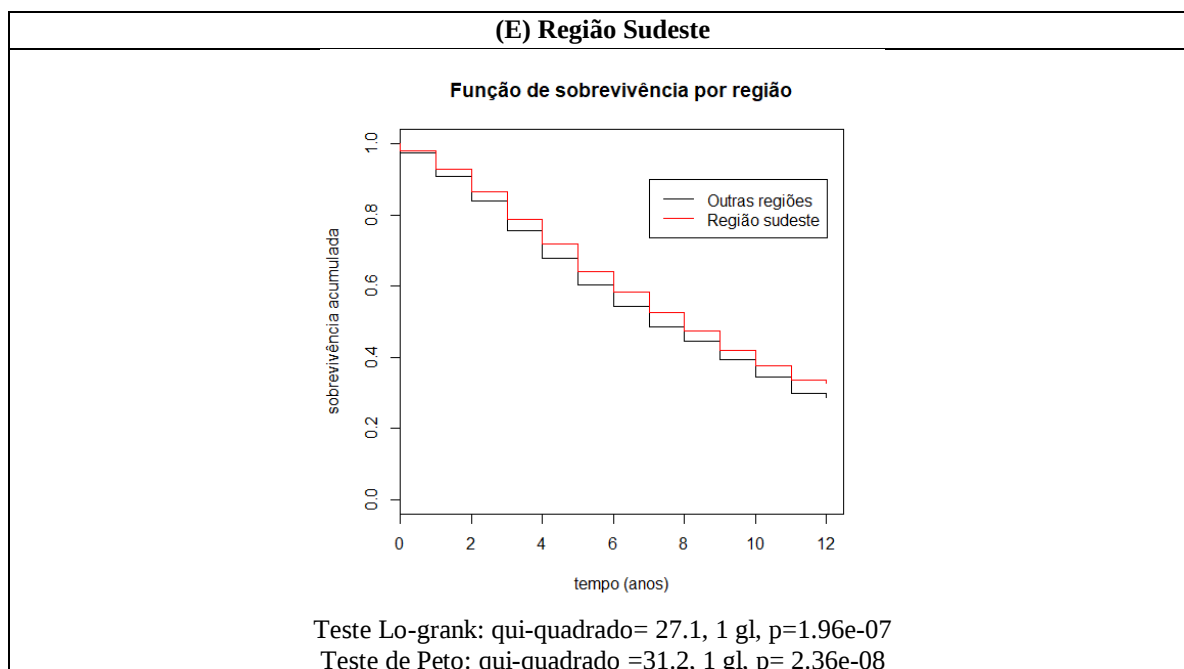
No que tange ao tempo de sobrevivência do servidor técnico-administrativo que trabalha na **Região Sudeste**, o Gráfico 2 (F) ilustra que, ao longo do tempo, não existe diferença pelo teste *log-rank* nem pelo teste de Peto (qui-quadrado=0, 1 gl, $p>0,05$).

5.3.4 Modelo 3: Análise Binária dos Dados dos Docentes por Variável Categórica

Sobre o modelo de análise de sobrevivência dos docentes, apresentamos os resultados para quatro variáveis categóricas, em que verificamos diferença estatística nas curvas de tempo, que foram associadas às variáveis 'gênero', 'estado civil casado', 'trabalhar em ambiente insalubre' e 'ter domicílio na Região Sudeste'. Na variável 'ter dependente', não houve diferença entre os grupos. A variável 'ser graduado' não foi analisada, por ser pré-requisito mínimo da carreira (Gráfico 3):

Gráfico 3 – Avaliação do tempo de abono dos docentes por variável categórica





Fonte: Elaboração própria (2017).

No que se refere ao **‘gênero’**, o teste *log-rank* realizado mostra que há uma efetiva diferença de tempo de abono de permanência (qui-quadrado=80.9, 1 gl, $p>0,05$), e o teste de Peto também demonstra que existe diferença efetiva nos tempos iniciais (qui-quadrado=49.6, 1 gl, $p> 0,05$). De acordo com o Gráfico 3 (A), essa diferença até o 3º ano é um pouco maior para o docente, e o gênero feminino apresenta mais probabilidade de continuar em abono até o final do período analisado.

Quanto à variável **‘estado civil’ (casado)**, o teste *log-rank* demonstra que há efetiva diferença de tempo de abono de permanência (qui-quadrado=9.3, 1 gl, $p<0,001$), e o teste de Peto, que ocorre também nos tempos iniciais (qui-quadrado=6.4, 1 gl, $p<0,05$). Considerando o que ilustra o Gráfico 3(B), o docente não casado tem mais probabilidade de continuar em abono do que o casado ao longo de todo o período.

Em relação à variável **‘dependente’**, o teste *log-rank* mostrou que não há diferença estatística nos tempos de abono (qui-quadrado=0.6, 1 gl, $p>0,05$), assim como o teste de Peto (qui-quadrado=1.3, 1 gl, $p>0.05$), como ilustrado no Gráfico 3 (C).

Sobre a variável **‘insalubridade’ (ambiente de trabalho)**, o teste *log-rank* indicou que há efetiva diferença do tempo em abono de permanência (qui-quadrado=157, 1 gl, $p<0,001$), assim como o teste de Peto em relação aos tempos iniciais (qui-quadrado=181, 1 gl, $p<0,001$). Analisando o Gráfico 3 (D), constatamos que o servidor docente que trabalha em ambiente insalubre tem mais probabilidade de permanecer em abono do que o que não trabalha em ambiente insalubre ao longo de todo o período analisado.

Por fim, na variável ‘**Região Sudeste**’, o Gráfico 3 (E) mostra que, ao longo do tempo, há diferença no tempo de abono de permanência, conforme o teste *log-rank* (qui-quadrado=27.1, 1 gl, $p<0,001$) e o teste de Peto (qui-quadrado=31.2, 1 gl, $p<0,001$), segundo o qual o docente que reside na Região Sudeste é mais propenso a continuar em abono.

No Quadro 8, apresentamos o resumo das análises binárias por variáveis categóricas nos três modelos e discutiremos sobre os resultados analisando a diferença no tempo em abono de permanência.

Quadro 8 – Síntese das análises binárias da probabilidade de mais tempo em abono

Variável	Modelo 1 (Geral)	Modelo 2 (TAEs)	Modelo 3 (Docentes)
Gênero (masculino)	*	AUMENTA tempo	REDUZ tempo
Escolaridade(graduado)	AUMENTA tempo	AUMENTA tempo	NA
Estado civil (casado)	REDUZ tempo	REDUZ tempo	REDUZ tempo
Dependentes	AUMENTA tempo	AUMENTA tempo	*
Insalubridade	AUMENTA tempo	AUMENTA tempo	AUMENTA tempo
Região sudeste	AUMENTA tempo	*	AUMENTA tempo

Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota (*) não significativo

Analisando todos os modelos, percebemos que o Modelo 1 (Geral) e o Modelo 2 (TAEs) são muito semelhantes, exceto pela influência positiva do gênero masculino e da não influência de residir na Região Sudeste no Modelo 2 (TAEs).

No Modelo 3 (Docente), em relação ao tempo em abono, a variável ‘gênero masculino’ reduz a probabilidade, comparado com o gênero feminino, ou seja, os docentes ficam menos tempo em abono. Já os docentes que residem na Região Sudeste têm mais probabilidade de continuar em abono do que os que moram em outras regiões.

O fato de ‘ter dependente’ e de ‘ser graduado’ influencia os técnicos-administrativos. A ficarem mais tempo em abono. Averiguamos que ser casado reduz o tempo em abono em todos os modelos, assim como trabalhar em ambiente insalubre aumenta o tempo em abono em ambas as carreiras, além de ter aumentado a adesão ao abono.

Em síntese, constatamos que o técnico-administrativo tem a probabilidade de ficar mais tempo em abono se for do gênero masculino, graduado, não casado, com dependente e que trabalhe em ambiente insalubre comparado ao que não tem esse perfil. E é mais provável que o servidor docente do gênero feminino, não casado, que trabalhe em ambiente insalubre e na região sudeste opte pelo abono de permanência em comparação com docente com perfil oposto.

E comparando essa decisão de tempo em abono com a decisão anterior de aderir ao abono, observamos grandes mudanças nos perfis dos três modelos. Apenas as variáveis

‘dependente’ e ‘insalubridade’ se mantêm instáveis em todos. Assim, podemos inferir que servidores com dependentes e que recebem insalubridade têm mais probabilidade de aderir e continuar em abono de maneira geral.

Essas investigações iniciais atestam 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, por isso realizamos a estimação do risco na tomada de decisão de se aposentar.

5.4 MODELAGEM DO RISCO NA TOMADA DE DECISÃO DE SE APOSENTAR

Através da modelagem do risco na tomada de decisão de se aposentar, inferimos as variáveis que interferem no tempo em abono de permanência sob outro olhar. Para estimar os efeitos das covariáveis de risco no tempo de sobrevivência, com base no histórico de realizações, usamos o modelo de regressão de Cox (CARVALHO *et al.*, 2011). Este modelo é semiparamétrico, por estimar os efeitos das covariáveis sem qualquer suposição acerca da distribuição do tempo de sobrevivência, e denominado de modelo de taxas de falha proporcionais, pois “a razão das taxas de falhas de dois indivíduos diferentes é constante no tempo” (COLOSIMO, GIOLO, 2014, p. 157-158). A verificação dos riscos proporcionais constantes foi procedida no pacote estatístico R, que apresenta melhores rotinas de diagnóstico. Para a realização dessa modelagem, a variável ‘tempo em abono’ foi considerada como variável dependente, e o conjunto de preditores (gênero, idade, ser graduado, estado civil casado, ter dependentes, trabalhar em ambiente insalubre e residir na região sudeste), como variáveis independentes.

Para interpretar os resultados, observamos os seguintes parâmetros estimados: estatisticamente nulos, quando não há evidência de influência da covariável no tempo em abono; e evidência de influência, que pode ser no sentido de aumentar o tempo em abono quando o sinal for negativo (o risco de se aposentar é negativo); ou reduz o tempo em abono, quando o sinal for positivo (o risco de se aposentar é positivo). Desse modo, se um evento (aposentadoria) tem mais risco de ocorrência condicional a uma covariável, o tempo de ocorrência do evento será mais rápido, condicional a essa mesma variável. Assim, para a análise do tempo de abono de permanência, a suposição foi de que o aumento (ou redução) do risco de se aposentar implica redução (ou aumento) do tempo em trabalho.

As covariáveis preditoras selecionadas foram: ‘gênero’, ‘idade’, ‘estado civil’, ‘ter dependentes’, ‘ser graduado’, ‘trabalhar em ambiente insalubre’ e ‘morar na Região Sudeste’.

Fizemos a análise da modelagem de Cox nos três modelos propostos: Modelo 1 (dados gerais), Modelo 2 (dados TAEs) e Modelo 3 (dados dos docentes), com apresentação dos resultados preliminares e discussão dos resultados comparativamente

5.4.1 Modelo 1: Análise da Modelagem do Risco na Decisão de se Aposentar por Dados Gerais

Em relação ao modelo geral de análise de sobrevivência usando a regressão de Cox, apresentamos os resultados da influência (nula, positiva ou negativa) das covariáveis no aumento ou na redução do risco de se aposentar (Tabela 12).

Tabela 12 – Resultados do modelo geral da análise da Modelagem de Cox no risco de se aposentar

PARÂMETROS ESTIMADOS								
Variável	Beta (B)	Erro Padrão	Estatística de Wald	Exp (B)	Exp (-B)	Sig	Intervalo de Confiança	
							2,5%	97,5%
Gênero	0.385	0.014	26.669	1.470	0.680	0.000	1.429	1.512
Idade	-0.107	0.001	-66.960	0.898	1.113	0.000	0.895	0.901
Graduação	-0.362	0.012	-28.189	0.696	1.437	0.000	0.678	0.713
Casado	0.044	0.013	3.329	1.045	0.956	0.000	1.018	1.073
Dependentes	-0.254	0.013	-18.324	0.775	1.290	0.000	0.754	0.797
Insalubridade	-0.281	0.012	-22.340	0.754	1.325	0.000	0.736	0.773
Região sudeste	-0.032	0.968	-2.545	0.968	1.033	0.010	0.944	0.993
ESTATÍSTICAS DE QUALIDADE DE AJUSTE								
Concordância: 0.642 R-quadrado: 0.105 Teste de razão de verossimilhanças: qui-quadrado=5973, 7 gl, p=0				Teste de Wald: qui-quadrado=5729, 7 gl, p=0 Teste Log-rank: qui-quadrado=5817, 7 gl, p=0				

Fonte: Elaboração própria (2017).

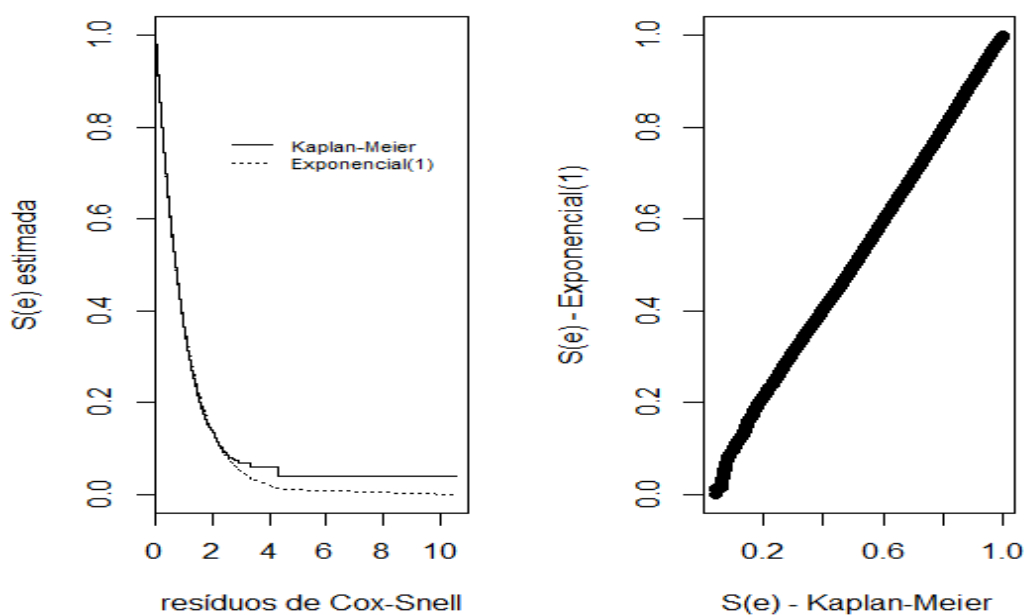
Nota: Na primeira linha, Beta indica o parâmetro estimado, Exp(B) é a exponencial do parâmetro estimado, Exp(-B) é a exponencial do inverso do parâmetro estimado. Sig é a significância estatística para avaliação da hipótese nula de que o parâmetro populacional é nulo

Constatamos que, em relação ao ajuste global do modelo, a estimativa da probabilidade de concordância, usada para “avaliar o poder discriminatório e a acurácia preditiva do modelo de Cox” foi de 0.642, ou seja, “tem um resultado comum para análise de sobrevivência” (CARVALHO *et. al*, 2011, p. 201). O modelo apresentou um valor de R-quadrado (poder explicativo absoluto) de 0,105, isto é, só explica 10,5% da variabilidade dos dados. Apesar de baixo, sinaliza que há diferenças. É raro encontrar valor de R-quadrado muito maior do que 35% para estudo com pessoas, pois o tempo de sobrevivência tem grande variabilidade individual em virtude de condições impossíveis de mensurar. Assim, fatores passíveis de se inserir nos modelos podem favorecer substancialmente a avaliação de fatores de riscos e prognósticos (CARVALHO *et. al*, 2011).

O teste da razão de verossimilhanças (qui-quadrado=5973, 7 gl, $p < 0,05$) confirma que os coeficientes das covariáveis não são nulos, o teste de Wald (qui-quadrado=5729, 7 gl, $p < 0,05$) demonstra que o parâmetro estimado não é nulo, e o teste *log-rank* (qui-quadrado=5817, 7 gl, $p < 0,05$) realizado mostra que os riscos de aposentar são proporcionais.

Em relação ao ajuste global do modelo, verificamos os resíduos de Cox-Snell, em que, se o modelo for adequado, convergem com a função de sobrevivência nos tempos pela função exponencial. Os gráficos comparativos ilustram esse resultado:

Gráfico 4 – Resíduos por função de sobrevivência e função de sobrevivência versus função exponencial



Fonte: Elaboração própria (2017).

Outra análise do modelo é feita pela tabela com os valores de sobrevivência e a correlação. O valor de correção foi de 0.999, o que indica bom ajuste global.

Como referência de interpretação, analisamos os valores dos parâmetros estimados da variável, considerando como estatisticamente nulos quando não existe evidência da influência da covariável no risco de se aposentar; se os valores de Beta estimados forem positivos, eles contribuem para aumentar o risco de se aposentar, enquanto os valores negativos de Beta indicam variáveis que colaboram para reduzir esse risco, ou seja, o servidor ficará mais tempo em abono. Já os valores da Exp (B) são interpretados como um risco relativo, em que valores acima de 1 sugerem sobrerisco, e valores entre 0 e 1 indicam proteção. O intervalo de confiança para essa razão de riscos deve ser considerado quando não conter a unidade. Quanto ao valor

de Exp (-B), que é a exponencial do inverso do parâmetro estimado, pode-se dizer que a variável tem risco multiplicado ou porcentagem maior de se aposentar a cada unidade de tempo comparativamente com a categoria de referência.

Conforme mostra a Tabela 12, o risco de se aposentar é reduzido (o tempo de abono é ampliado) de forma significativa, quando o servidor for mais velho (idade), for graduado, casado, tiver dependente, trabalhar em ambiente insalubre e residir na Região Sudeste. Esses resultados convergem com o que se observou na estimação de Kaplan-Meier, exceto a idade, que não foi analisada por ser uma variável não categórica, como mostra o Quadro 9.

Quadro 9 – Comparação do resultado do tempo em abono nas análises de Kaplan-Meier e regressão de Cox para dados gerais

Variável	Kaplan-Meier	Regressão de Cox
Gênero (masculino)	*	REDUZ o tempo
Idade (mais velho)	NA	AUMENTA o tempo
Graduado	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Casado	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo
Dependentes	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Insalubridade	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Região sudeste	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo

Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota: anotações em negrito indicam que a variável teve influência diferentes quando analisada associada as demais variáveis. (*) não significativo. NA significa não apresentou influência.

A análise de Kaplan- Meier e a Regressão de Cox são duas maneiras de observar o fenômeno do tempo em abono utilizando um ferramental estatístico, é esperado que as influências das variáveis sejam semelhantes, mas existe possibilidade de alguma variável ser mais observada em uma técnica e não se destacar em outra.

Foi verificado o risco de aposentar é ampliado (o tempo de abono reduzido) quando o servidor for do gênero masculino e casado, o resultado converge para o que se observou na estimação de Kaplan-Meier referente à variável ‘casado’ e diverge da variável ‘gênero’, pois não mostrou influência isoladamente. Também destacamos o forte impacto do coeficiente do gênero com a evidência de que ser do gênero masculino está associado a menos tempo de abono. As demais variáveis alcançaram evidência de influência positiva no tempo de se aposentar, com ênfase na escolaridade (graduação), cuja estimativa de risco de se aposentar ainda pode ser ampliada em cada unidade de tempo, como pode ser observado nos Quadros 9 e 10.

Quadro 10 – Síntese da interpretação do modelo geral da análise de cox do risco de se aposentar

Variável	Risco de aposentar é	Risco de aposentar a cada unidade de tempo (risco relativo) é
Gênero	47% maior para homens	32% menor para mulheres
Idade	11% menor para pessoas mais velhas	11% maior para pessoas mais novas
Graduado	31% menor para graduados	43% maior para graduados
Casado	4% maior para casados	5% menor para não casados
Dependentes	23% menor para quem tem dependentes	29% maior para quem não tem dependentes
Insalubre	25% menor para quem trabalha em ambiente insalubre	32% maior para quem não trabalha em ambiente insalubre
Região sudeste	4% menor para quem reside na região sudeste	3% maior para quem reside na região sudeste

Fonte: Elaboração própria (2017).

Realizamos o mesmo procedimento da Modelagem de Cox para os cargos de técnico-administrativos e docentes.

5.4.2 Modelo 2: Análise da Modelagem do Risco na Decisão de se Aposentar por Cargo Técnico-Administrativo

No que tange ao modelo da análise de sobrevivência para o cargo técnico-administrativo, usando a regressão de Cox, apresentamos os resultados da influência (nula, positiva ou negativa) das covariáveis no aumento ou na redução do risco de se aposentar (Tabela 13):

Tabela 13 – Resultados do Modelo 2 da análise da Modelagem de Cox no risco de se aposentar

PARÂMETROS ESTIMADOS								
Variável	Beta (B)	Erro Padrão	Estatística de Wald	Exp (B)	Exp (-B)	Sig	Intervalo de Confiança	
							2,5%	97,5%
Gênero	0.189	0.0180	10.507	1.208	0.828	0.000	1.166	1.251
Idade	-0.091	0.0019	-47.627	0.912	1.096	0.000	0.909	0.916
Graduação	-0.465	0.0159	-29.256	0.628	1.593	0.000	0.609	0.648
Casado	0.070	0.0161	4.305	1.072	0.933	0.000	1.039	1.107
Dependentes	-0.267	0.0167	-16.042	0.765	1.306	0.000	0.741	0.791
Insalubridade	-0.259	0.0155	-16.734	0.772	1.296	0.000	0.749	0.796
Região sudeste	-0.014	0.0155	-0.886	0.986	1.014	0.376	0.957	1.017
ESTATÍSTICAS DE QUALIDADE DE AJUSTE								
Concordância: 0.629 R-quadrado: 0.087 Teste de razão de verossimilhanças: qui-quadrado=3303, 7 gl, p=0				Teste de Wald: qui-quadrado=3220, 7 gl, p=0 Teste Log-rank: qui-quadrado=3254, 7 gl, p=0				

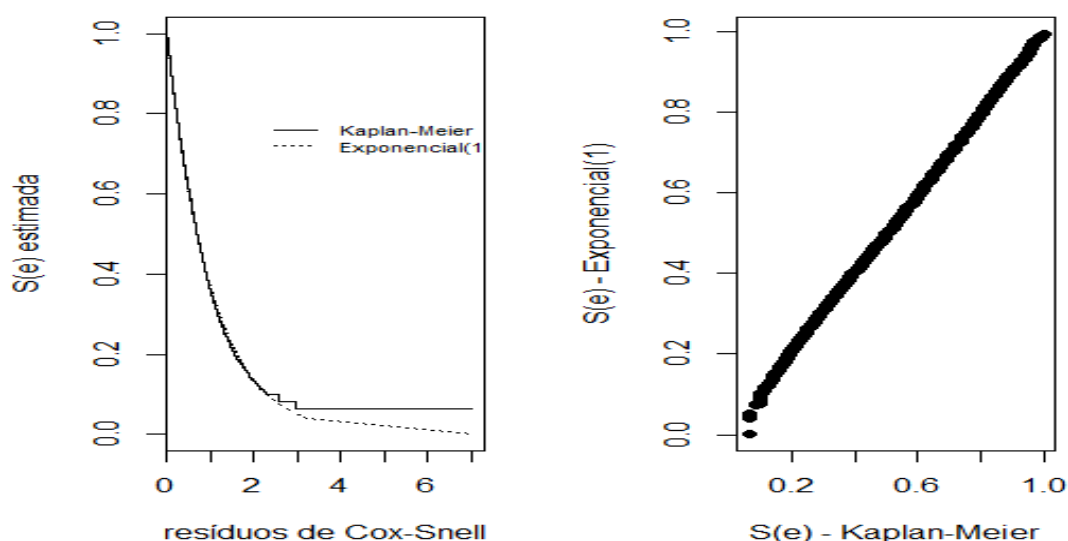
Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota. Na primeira linha, Beta indica o parâmetro estimado, Exp(B) é a exponencial do parâmetro estimado, Exp(-B) é a exponencial do inverso do parâmetro estimado. Sig é a significância estatística para avaliação da hipótese nula de que o parâmetro populacional é nulo

Observamos que, em relação ao ajuste global do modelo, a estimativa da probabilidade de concordância foi de 0.629, portanto um valor preditivo normal. O modelo apresentou um valor de R-quadrado (poder explicativo absoluto) de 0,087, ou seja, só explica 8,7% da variabilidade dos dados, menor do que o modelo 1, mas continua indicando que existem diferenças. O teste da razão de verossimilhanças (qui-quadrado=3303, 7 gl, $p < 0,05$) confirma que os coeficientes das covariáveis não são nulos, o teste de Wald (qui-quadrado=3220, 7 gl, $p < 0,05$) mostra que o parâmetro estimado não é nulo, e o teste *log-rank* (qui-quadrado=3254, 7 gl, $p < 0,05$), que os riscos de se aposentar são proporcionais.

No tocante ao ajuste global do modelo 2, verificamos os resíduos de Cox-Snell, que, se o modelo for adequado, convergem com a função de sobrevivência nos tempos pela função exponencial, conforme demonstram os gráficos comparativos:

Gráfico 5 – Resíduos por função de sobrevivência e função de sobrevivência versus função exponencial



Fonte: Elaboração própria (2017).

Outra análise também do modelo é feita por meio da tabela com os valores de sobrevivência e a correlação. O valor de correção foi de 0.9997644, o que indica bom ajuste global.

De acordo com a Tabela 13, o risco de se aposentar é reduzido (o tempo de abono é ampliado) de forma significativa para o servidor com cargo técnico-administrativo se ele for mais velho (idade), graduado, tiver dependente e trabalhar em ambiente insalubre. Esses

resultados convergem com o que se observou na estimação de Kaplan-Meier, exceto a idade, que não foi analisada por ser variável não categórica. O Quadro 11 ilustra esse resultado.

Quadro 11- Comparação do resultado do tempo em abono nas análises de Kaplan-Meier e Regressão de Cox para TAEs

Variável	Kaplan-Meier	Regressão de Cox
Gênero (masculino)	AUMENTA o tempo	REDUZ o tempo
Idade (mais velho)	NA	AUMENTA o tempo
Graduado	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Casado	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo
Dependentes	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Insalubridade	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Região sudeste	*	*

Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota. anotações em negrito indicam que a variável teve influência diferentes quando analisada associada as demais variáveis. (*) não significativo; NA significa não apresentou influência.

Analizamos mais detalhadamente a variável gênero masculino para tentar compreender porque a influência foi oposta comparando a Kaplan-Meier e a Regressão de Cox. Notamos que no Gráfico 2 na avaliação do tempo em abono pela Kaplan-Meier, o Teste Long-rank apresentou p-valor igual a 0,0546, que é um aumento marginal, podendo indicar que não há riscos proporcionais, ou seja, o risco pode ser o mesmo em todo grupo, negando o pressuposto da Regressão de Cox. Considerando que a Regressão de Cox é uma análise mais robusta porque considera também os riscos ao longo do evento, bem como as análises de maneira geral já realizadas, inferimos que ser do gênero masculino influência na redução do tempo em abono.

Além disso, enfatizamos o forte impacto do coeficiente da graduação, com a evidência de que ser graduado está associado a mais tempo de abono. Em ambos os testes, a variável ‘residir na Região Sudeste’ não mostrou significância, ou seja, não interfere no tempo em abono.

Também verificamos que o risco de se aposentar é ampliado (o tempo de abono reduzido), quando o servidor for do gênero masculino e casado. Esses resultados só divergem da estimação de Kaplan-Meier em relação ao gênero, pois a variável ‘gênero masculino’ influenciava mais tempo em abono. Contudo as estimativas de risco de se aposentar ainda podem ser ampliadas em cada unidade de tempo, quando o servidor técnico-administrativo for mais novo, não for graduado e não tiver dependentes, como pode ser observado nos Quadros 11 e 12.

Quadro 12 – Síntese da interpretação da análise de Cox do risco de se aposentar para TAEs

Variável	Risco de aposentar é	Risco de aposentar a cada unidade de tempo (risco relativo) é
Gênero	20% maior para homens	18% menor para mulheres
Idade	9% menor para pessoas mais velhas	9% maior para pessoas mais novas
Graduado	38% menor para graduados	59% maior para graduados
Casado	7% maior para casados	7% menor para não casados
Dependentes	24% menor para quem tem dependentes	30% maior para quem não tem dependentes
Insalubre	23% menor para quem trabalha em ambiente insalubre	29% maior para quem não trabalha em ambiente insalubre
Região sudeste	*	*

Fonte: Elaboração própria (2017).

5.4.3 Modelo 3: Análise da Modelagem do Risco na Decisão de se Aposentar por Cargo

Docente

No que tange ao modelo da análise de sobrevivência para o cargo de docente usando a regressão de Cox, apresentamos os resultados da influência (nula, positiva ou negativa) das covariáveis no aumento ou na redução do risco de se aposentar. (Tabela 14)

Tabela 14 – Resultados da análise da Modelagem de Cox no risco de se aposentar para docentes

PARÂMETROS ESTIMADOS								
Variável	Beta (B)	Erro Padrão	Estatística de Wald	Exp (B)	Exp (-B)	Sig	Intervalo de Confiança	
							2,5%	97,5%
Gênero	0.627	0.026	24.471	1.872	0.534	0.000	1.780	1.969
Idade	-0.124	0.003	-42.016	0.883	1.132	0.000	0.878	0.888
Graduação	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Casado	0.006	0.024	0.238	1.006	0.994	0.812	0.960	1.0536
Dependentes	-0.194	0.025	-7.643	0.824	1.214	0.000	0.784	0.866
Insalubridade	-0.304	0.0219	-13.883	0.738	1.356	0.000	0.707	0.770
Região sudeste	-0.059	0.0237	-2.607	0.943	1.061	0.009	0.902	0.985
ESTATÍSTICAS DE QUALIDADE DE AJUSTE								
Concordância: 0.665 R-quadrado: 0.118 Teste de razão de verossimilhanças: qui-quadrado=2141, 6 gl, p=0				Teste de Wald: qui-quadrado=2023, 6 gl, p=0 Teste Log-rank: qui-quadrado=2061, 6 gl, p=0				

Fonte: Elaboração própria (2017).

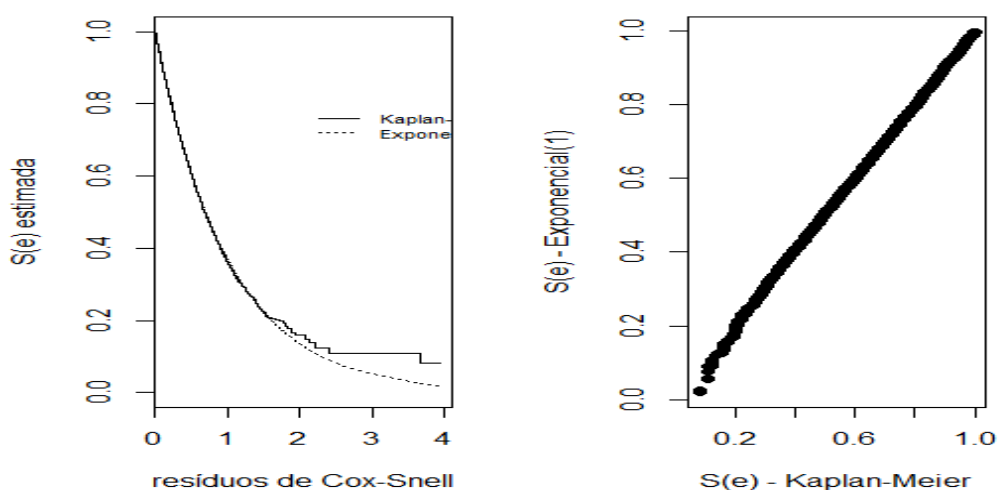
Nota. Na primeira linha, Beta indica o parâmetro estimado, Exp(B) é a exponencial do parâmetro estimado, Exp(-B) é a exponencial do inverso do parâmetro estimado. Sig é a significância estatística para avaliação da hipótese nula de que o parâmetro populacional é nulo.

Observamos que, em relação ao ajuste global do modelo, a estimativa da probabilidade de concordância foi de 0.665, portanto um valor preditivo normal. O modelo apresentou um valor de R-quadrado (poder explicativo absoluto) de 0,118, ou seja, explica que

11,8% da variabilidade dos dados é menor do que o modelo 1 e maior do que o modelo 2, porém continua apontando que há diferenças. O teste da razão de verossimilhanças (qui-quadrado=2141, 6 gl, $p < 0,05$) confirma que os coeficientes das covariáveis não são nulos, e o Teste de Wald (qui-quadrado=2023, 6 gl, $p < 0,05$), que o parâmetro estimado não é nulo. Já o teste *log-rank* (qui-quadrado=2061, 6 gl, $p < 0,05$) realizado mostra que os riscos de se aposentar são proporcionais.

No tocante ao ajuste global do modelo 3, verificamos, em relação aos resíduos de Cox-Snell, que, se o modelo for adequado, converge com a função de sobrevivência nos tempos pela função exponencial, conforme visualizamos nos gráficos comparativos:

Gráfico 6 – Resíduos por função de sobrevivência e função de sobrevivência versus função exponencial



Fonte: Elaboração própria (2017).

Outra análise também do modelo é feita pela tabela com os valores de sobrevivência e a correlação. O valor de correlação foi de 0.999, o que indica bom ajuste global.

De acordo com a Tabela 14, o risco de se aposentar é reduzido (o tempo de abono é ampliado) de forma significativa pelo fato de o servidor docente ser mais velho (idade), ter dependente, trabalhar em ambiente insalubre e residir na Região Sudeste. Esses resultados convergem com o que se observou na estimação de Kaplan-Meier somente para as variáveis ‘trabalhar em ambiente insalubre’ e ‘residir na Região Sudeste’, pois a variável ‘idade’ não foi analisada e a variável ‘ter dependente’ não foi significativa, conforme mostra o Quadro 13.

Quadro 13-Comparação do resultado de tempo em abono nas análises de Kaplan-Meier e Regressão de Cox para docentes

Variável	Kaplan-Meier	Regressão de Cox
Gênero (masculino)	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo
Idade (mais velho)	NA	AUMENTA o tempo
Graduado	NA	NA
Casado	REDUZ o tempo	*
Dependentes	*	AUMENTA o tempo
Insalubridade	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Região sudeste	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo

Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota: anotações em negrito indicam que a variável teve influência diferentes quando analisada associada as demais variáveis. (*) não significativo. NA significa não apresentou influência.

Além disso, frisamos o forte impacto do coeficiente da variável ‘insalubridade’ com a evidência de que trabalhar em ambiente insalubre está associado ao menor tempo em abono. A regressão de Cox mostrou que ‘ser casado’ não interfere no tempo em abono dos docentes, entretanto ‘ter dependentes’ amplia a probabilidade do tempo em abono.

O estudo mostrou, ainda, que o risco de se aposentar é ampliado (o tempo de abono reduzido) quando o servidor for do gênero masculino e casado. Esses resultados só convergem com a estimação de Kaplan-Meier em relação ao gênero, pois a variável ‘gênero masculino’ mostrou que influenciava o maior tempo em abono, e a variável ‘casado’ não apresentou significância. Contudo as estimativas do risco de se aposentar ainda podem ser ampliadas em cada unidade de tempo, quando o servidor for mais novo, não tiver dependentes, não trabalhar em ambiente insalubre nem residir na Região Sudeste, conforme pode ser observado nos Quadros 14 e 15

Quadro 13 – Síntese da interpretação do modelo da análise de Regressão de Cox do risco de aposentar para os docentes

Variável	Risco de aposentar é	Risco de aposentar a cada unidade de tempo (risco relativo) é
Gênero	87% maior para homens	47% menor para mulheres
Idade	12% menor para pessoas mais velhas	13% maior para pessoas mais novas
Graduado	NA	NA
Casado	*	*
Dependentes	18% menor para quem tem dependentes	21% maior para quem não tem dependentes
Insalubre	27% menor para quem trabalha em ambiente insalubre	35% maior para quem não trabalha em ambiente insalubre
Região sudeste	6% menor para quem reside na região sudeste	6% menor para quem reside na região sudeste

Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota: NA significa não apresentou influência.

Considerando que vários fatores que influenciam a decisão do tempo em abono agem concomitantemente, avaliamos as três modelagens de Cox para analisar as semelhanças e as contradições.

Quadro 14-Comparação dos resultados das análises de sobrevivência (regressão de Cox) da decisão de tempo em abono

Variável	Modelo 1 (Geral)	Modelo 2 (TAEs)	Modelo 3 (Docentes)
Gênero (masculino)	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo
Idade (mais velho)	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Graduado	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	NA
Casado	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo	*
Dependentes	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Insalubridade	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Região sudeste	*	*	AUMENTA o tempo

Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota: anotações em negrito indicam que a variável teve influência diferentes quando analisada associada aos demais modelos. NA significa não apresentou influência.

Observamos que o Modelo 1(Geral) apresenta as mesmas influências que o Modelo 2 (TAEs), em que as variáveis ‘ser mais velho’, ‘ser graduado’, ‘ter dependentes’ e ‘trabalhar em ambiente insalubre’ ampliam o tempo em abono, enquanto ‘ser do gênero masculino’ e ‘ser casado’ reduz o tempo em abono. Comparando com o Modelo 3 (Docente), constatamos similaridades, exceto em ‘residir na Região Sudeste’ aumenta o tempo em abono.

Considerando o exposto, podemos inferir que o servidor técnico administrativo do gênero feminino, mais velho, graduado, não casado, com dependentes e que trabalha em ambiente insalubre fica mais tempo em abono, e o servidor docente, do gênero feminino, mais velho, com dependentes, que trabalha em ambiente insalubre e reside na Região Sudeste permanece mais tempo em abono.

Sintetizando, as decisões de aderência ao abono e do tempo em abono, considerando os resultados das regressões logísticas e Regressão de Cox, podemos comparar as influências dos fatores nas modelagens das decisões por cargos, conforme Quadro 15:

Quadro 15 – Comparação dos resultados da influência dos fatores nas modelagens das decisões de se aposentar por cargos

ADERÊNCIA AO ABONO		
Variável	TAEs	DOCENTES
Gênero (masculino)	*	REDUZ adesão
Idade (mais velho)	REDUZ adesão	AUMENTA adesão
Graduado	AUMENTA adesão	NA
Casado	REDUZ adesão	*
Dependentes	AUMENTA adesão	AUMENTA adesão
Insalubridade	AUMENTA adesão	AUMENTA adesão
Região sudeste	REDUZ adesão	*
TEMPO EM ABONO		
Variável	TAEs	DOCENTES
Gênero (masculino)	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo
Idade (mais velho)	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Graduado	AUMENTA o tempo	NA
Casado	REDUZ o tempo	*
Dependentes	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Insalubridade	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Região sudeste	*	AUMENTA o tempo

Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota. anotações em negrito indicam que a variável teve influência diferentes quando analisada associada aos demais modelos.

Comparando os dois Modelos (TAEs e Docentes), concluímos que a influência (positiva/negativa) das variáveis na decisão de aderir ao abono e no tempo de abono são distintas por cargos, exceto nas variáveis ‘ter dependentes’ e ‘trabalhar em ambiente insalubre’, que ampliam as duas decisões independentemente de carreira.

Assim, o fator que influencia o servidor a aderir ao abono nem sempre é que o mantém em abono para ambos os cargos. Contudo, considerando cada cargo, notamos que os fatores que ampliam a probabilidade de os TAEs e dos docentes aderirem e continuarem em abono são ter dependente e insalubridade. E as variáveis gênero masculino reduzem o tempo em abono e ser mais velho amplia o tempo em abono para ambos.

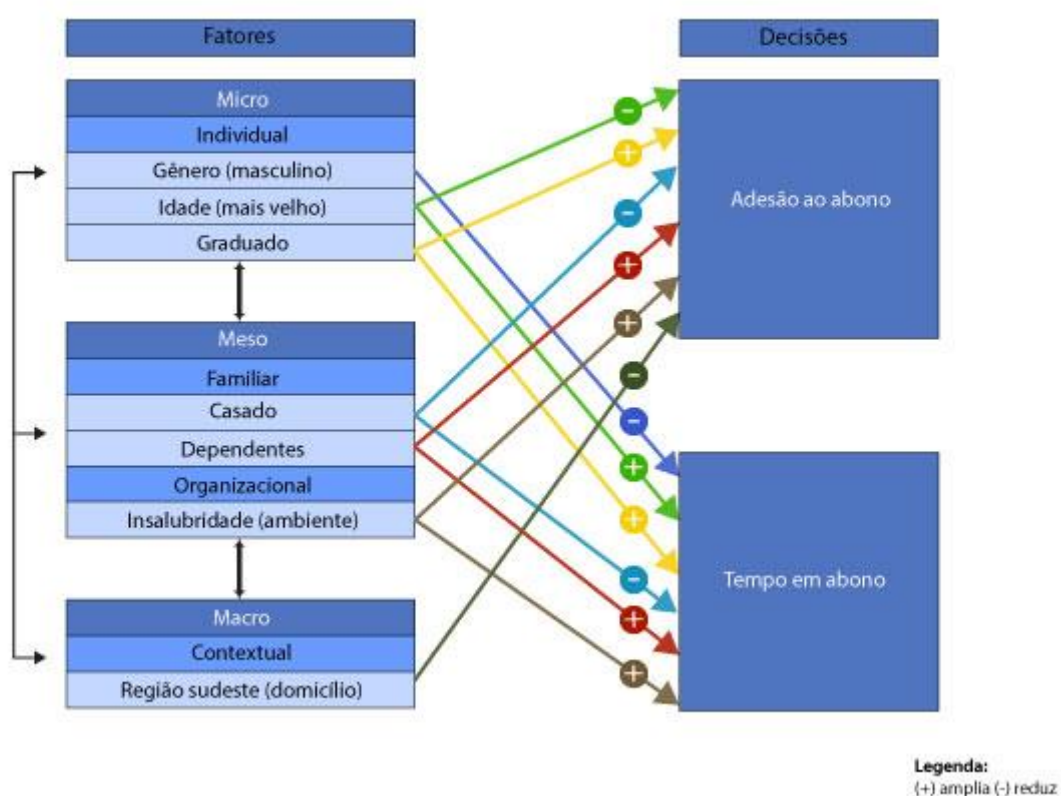
Podemos considerar de maneira geral que existe uma relação financeira entre a decisão de continuar a trabalhar e a situação de ter dependentes e receber o adicional de insalubridade, pois tal adicional não é incorporado aos proventos da aposentadoria e as pessoas evitem tal perda financeira para não prejudicar a situação familiar.

Além disso, constatamos que os resultados a respeito do gênero feminino, com mais idade e com dependentes ficarem mais tempo trabalhando converge com a literatura, visto que as mulheres são mais propensas a dar apoio financeiro e emocional aos filhos (SUITOR *et. al*, 2011), estão vivendo mais na condição de provedoras do lar e são mais afetadas pelas responsabilidades financeiras e com os dependentes (HARDY, 2011; MEYER, PARKER,

2011). Talvez isso tenha relação com o sentido do trabalho para essas mulheres, por pertencerem a uma geração que teve bastante dificuldade de inserção no mercado de trabalho em virtude da cultura.

Diante das modelagens realizadas, apresentamos os dois modelos da decisão de aposentadoria (adesão ao abono e tempo em abono) dos servidores (TAEs e docentes) das universidades federais, considerando a influência simultânea dos fatores dos níveis micro, meso e macro e a distinção por cargo, na Figura 9.

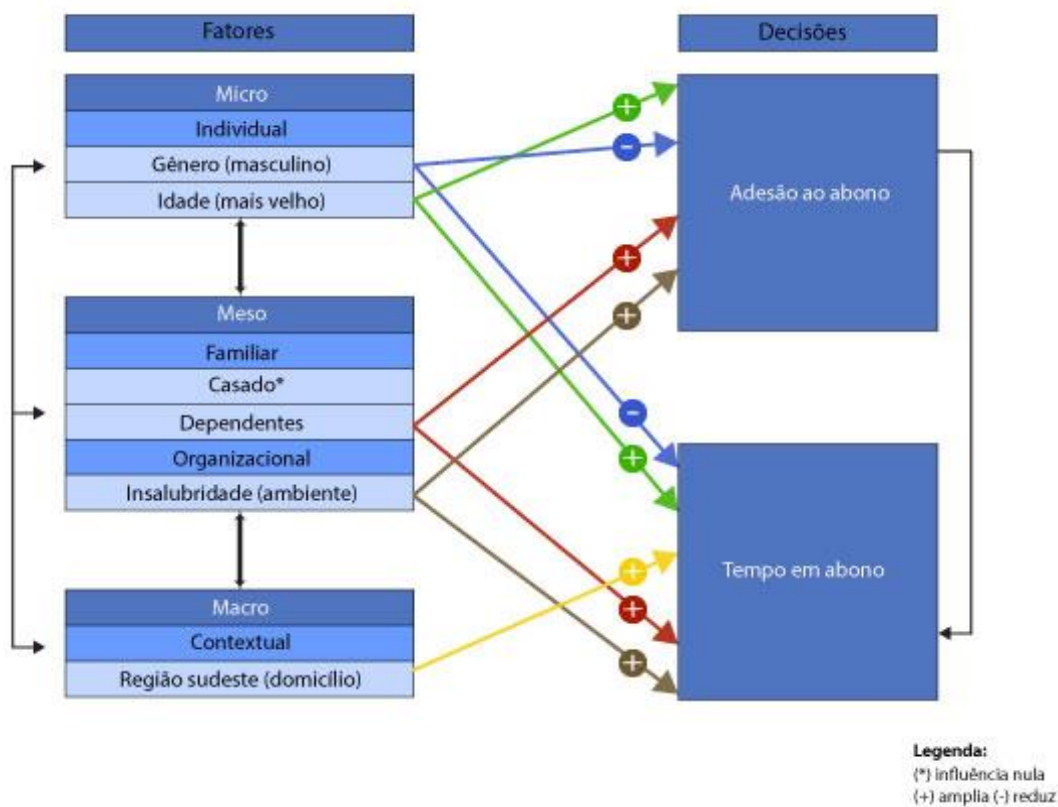
Figura 9 – Modelo de tomada de decisão de se aposentar dos técnicos administrativos



Fonte: Elaboração própria (2017).

Todas as variáveis têm alguma influência (positiva/negativa/nula) na decisão de aderir ao abono ou no tempo em abono para os TAEs e para os docentes, exceto a variável 'estado civil', que não apresenta interferência para os docentes. Contudo, constatamos a presença de fatores de todos os níveis na decisão de aderir ao abono apenas para TAEs, enquanto na decisão de tempo em abono, as influências são multiníveis somente para os docentes, conforme demonstrado na Figura 10:

Figura 10 – Modelo de tomada de decisão de se aposentar dos docentes



Fonte: Elaboração própria (2017).

Analisando as modelagens de aderência e tempo em abono em relação ao gênero, constatamos que ser do gênero masculino reduz a adesão ao abono no caso dos docentes e reduz o tempo em abono em ambos os cargos. Portanto, a mulher tem maior probabilidade de aderir e continuar em abono por mais tempo.

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, ou seja, uma sobreposição de trabalhos – o trabalho doméstico e o trabalho “produtivo” (FLECK; WAGNER, 2003; HIRATA, 2015).

Essa mudança nas estruturas familiares criou novos arranjos, em que a mulher solteira ou divorciada assume, muitas vezes, as responsabilidades financeiras do lar e de seus dependentes, bem como muitas mulheres casadas assumem o papel de provedoras do lar. 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 (HIRATA, 2015; WAGNER *et al.*, 2005).

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).

No tocante a idade, os TAEs tendem a aderir menos ao abono quando são mais velhos comparados aos docentes, talvez ocorra pela imagem do professor idoso ser compreendida como positiva e ele é visto como um sábio (JOHNSON, 2005). Possivelmente, a autonomia que o docente detém em sala de aula pode favorecer a construção dessa imagem de detentor do saber, pois, na relação entre ele e os alunos, certamente prevalecem o respeito, a honra e o dever de obedecer ao professor, diferente da relação entre os TAEs e a comunidade acadêmica, que não é tão baseada em autoridade ou obediência. Outra possibilidade é que a maior identidade dos docentes somada à planos de carreira seja mais fortalecida do que os TAEs podendo favorecer a decisão de aderir ao abono comparada aos docentes. E a imagem do velho quando associada ao técnico administrativo é negativa no momento decisão aderir ao abono, porquanto é visto como desatualizado, improdutivo e incapaz (ACHENBAUM, 2005; FEATHERSTONE; HEPWORTH, 2005; ROESLER, 2014). Todavia, após aderir ao abono, independente do cargo, ser mais velho amplia o tempo em abono, talvez pelo sentimento de poder ainda contribuir para a Instituição, compartilhando a experiência da prática administrativa com as novas gerações.

Essa percepção do servidor sobre as possibilidades de contribuir para a universidade modifica sua decisão pela aposentadoria. Quando os servidores se percebem ainda novos e atuantes, a aquisição do direito não é determinante para pararem de trabalhar (MACÊDO, BENDASOLLI; TORRES, 2017). Todavia, não é apenas como a pessoa se percebe que faz a diferença, a maneira como somos tratados e percebidos pode favorecer nossa decisão, que pode ser afetada nas relações com os colegas de trabalho, em que a antecipação pode ser por causa do preconceito em relação à idade entre os servidores mais novos e os antigos, dos estigmas que relacionam a idade à improdutividade; da falta dos colegas que já se aposentaram, o que

torna o ambiente de trabalho não familiar, e dos conflitos interpessoais (BAL *et. al*, 2015, FIGUEIRA *et. al*, 2017).

Além disso, achar-se velho ou ter pouca expectativa de vida pode afetar a perspectiva de futuro e de oportunidades. Um estudo feito com motoristas de táxi holandeses mostrou que a menor oportunidade percebida aumenta o interesse dos trabalhadores que se classificam como mais velhos (BAL *et. al*, 2015) de se aposentarem. A teoria da seletividade socioemocional diz que as restrições nos horizontes de tempo alteram as prioridades motivacionais. Geralmente, as pessoas mais velhas, em grupo, consideram que o tempo até a aposentadoria (tempo restante) é limitado e sem muitas oportunidades, por isso buscam atingir objetivos de curto prazo, enquanto os jovens percebem esse tempo como mais aberto, o futuro como prioridade e são motivados pelo crescimento ou pelos objetivos associados às competências que podem ser úteis no futuro. Dessa maneira, os trabalhadores escolhem suas metas conforme a percepção de futuro - limitada ou aberta (BAL *et. al*, 2015; ZACHER; FRESE, 2009).

Essa perspectiva de tempo futuro profissional é compreendida como a crença dos trabalhadores sobre quanto tempo continuarão trabalhando até se aposentar e como percebem esse tempo. Os funcionários alemães mais velhos percebem menos tempo e menos oportunidades no trabalho do que os mais jovens (ZACHER; FRESE, 2009). Assim, podemos inferir que os docentes mais velhos se sentem mais experientes, percebem que há mais tempo para desenvolver e contribuir com a universidade. Assim, ampliam-se as oportunidades e postergam a aposentadoria. Essa opção do docente por continuar trabalhando pode favorecer a universidade e a sociedade, pois ela pode continuar absorvendo a experiência e os conhecimentos dedicados por muitos anos ao ensino, à pesquisa e à extensão (JOGAIB; MUNIZ, 2015).

Estudo realizado com docentes aposentáveis de uma universidade, no Nordeste, mostra que o preconceito em relação à idade também atinge os docentes, que se sentem incomodados devido ao distanciamento entre os pares e à falta de reconhecimento dos mais jovens em relação aos mais idosos por acharem que alguns docentes com idade mais avançada não atualizam seus conhecimentos (NÓBREGA, 2017). Possivelmente, esse tipo de preconceito ocorra em ambos os cargos, portanto, as organizações precisam criar mecanismos para combater todo tipo de ageísmo e propiciar mais oportunidades de emprego para trabalhadores idosos, que podem contribuir com sua sabedoria e experiência para formar e orientar trabalhadores mais jovens (SILVA; HELAL, 2017).

Nessa mesma linha segue a questão da escolaridade (graduação) para os TAEs, pois quanto mais capacitado, mais preparado o servidor se sentirá e terá mais oportunidades de

continuar trabalhando e se desenvolvendo. Estudo com trabalhadores noruegueses mostrou que, em muitas circunstâncias, trabalhadores mais velhos com saúde comprometida e baixa escolaridade se aposentam mais cedo do que gostariam (SOLEM *et al.*, 2016).

Os trabalhadores mais bem qualificados são mais propensos a pretender trabalhar em empregos remunerados depois que se aposentam (ZACHER; FRESE, 2009), certamente porque há mais oportunidades de emprego por causa de suas competências profissionais. Já os trabalhadores com nível mais baixo de educação se aposentam mais cedo, mas retornam ao mercado por razões financeiras (HOFÄCKER *et al.*, 2016).

Outro ponto a destacar foi a influência negativa do estado civil ‘casado’ na probabilidade de os TAEs aderirem ao abono. Como as questões financeiras têm grande efeito na decisão de se aposentar, o fato de ser casado pode possibilitar o compartilhamento das perdas inerentes à aposentadoria com o cônjuge. Também temos que observar se essa decisão foi ocasionada pela interdependência entre as decisões de aposentadoria dos cônjuges, que é denominada de efeito *spill-over*, ou seja, quando um cônjuge já aposentado influencia a decisão do cônjuge trabalhador a se aposentar. Nos trabalhadores do governo da Suécia, tanto os maridos quanto as esposas são incentivados a se aposentar quando o cônjuge já está aposentado (SELIN, 2017). Apesar de que com a 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 do estabelecimento de novas rotinas e a demarcação de espaço. Estudos com aposentados portugueses mostraram que diversas formas de readaptação familiar apareceram depois da aposentadoria (LOUREIRO *et al.*, 2015).

Na mesma linha, é a influência dos dependentes e da insalubridade, quanto mais dependente maior adesão e tempo em abono TAEs também maior tempo em abono para os docentes pela questão da solidariedade familiar, quanto mais dependentes, maior gasto e aposentar pode significar maior perda financeira. E em relação a insalubridade também constatamos que trabalhar em ambiente insalubre, pressupõe a percepção do adicional de insalubridade, que amplia na adesão e na continuidade em abono em ambos os cargos, esse valor somando com as outras perdas (vale transporte, auxílio alimentação, abono de permanência, função gratificada) pode gerar uma perda financeira grande, postergando a decisão de aposentadoria, principalmente para os docentes.

Há que se ressaltar que a carreira de docente federal é mais bem remunerada, se comparada com a carreira dos TAEs, principalmente em final de carreira e se receber gratificação pelo regime de trabalho com dedicação exclusiva. Portanto, aposentar-se para o docente 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.

No que diz respeito à oportunidade de emprego e à natureza das atividades, devemos observar o desenvolvimento regional e se há possibilidade de o servidor ser reinserido no mercado de trabalho. A maioria dos TAEs teve 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. Já a Região Sudeste apresenta 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. No caso dos TAEs, residir na Região Sudeste reduz a aderir ao abono, ou seja, eles se aposentam no serviço público e conseguem retornar ao mercado de trabalho. Já para os docentes residir na Região Sudeste amplia a probabilidade de adesão e do tempo em abono pela maior grau de escolaridade que a profissão exige, possibilitando mais oportunidades de desenvolvimento na carreira e menor preocupação com oportunidades de emprego após a aposentadoria pelo cargo ser similar na iniciativa privada, também por poder acumular mais de um cargo de docente, se não for regime de dedicação exclusiva.

Refletindo de modo geral acerca do perfil dos servidores que decidem aderir ao abono e dos que decidem ficar mais tempo em abono, observamos que ambos os achados vão ao encontro da teoria do curso de vida (HEINZ, 2003), pois não há um único momento para o trabalhador decidir se aposentar, e as imagens atribuídas ao envelhecimento são contraditórias e ambíguas (ACHENBAUM, 2005; ROESLER, 2014).

Esses resultados confirmam o argumento principal da tese apresentado na qualificação, pois “a tomada de decisão de aposentaria é complexa, processual e multinível” (SZINOVACZ, 2003; SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011). É considerada complexa, porque as consequências dessa decisão interferem na vida de outras pessoas e se ampliam ao longo da vida; é processual porque não é uma decisão isolada no tempo, mas envolve um processo com várias decisões, nesse caso, aderir ao abono ou se aposentar, o tempo que ficará em abono, se se aposenta depois do abono, e em outros casos, até a possibilidade do emprego ponte ou de

passagem (*bridge employment*), que serve como transição para efetiva aposentadoria; e é multinível porque as várias decisões apresentam fatores que influenciam mais de um nível simultaneamente.

Após apresentar os fatores que influenciam a decisão de aderir ao abono e o tempo de permanência e refletir acerca das duas decisões (aderir ao abono e tempo em abono), complementamos o estudo analisando os fatores que interferem na decisão de se aposentar depois do abono.

5.5 MODELAGEM DA DECISÃO DE SE APOSENTAR APÓS O ABONO

Visando complementar a análise do tempo em abono para os 26243 servidores que se aposentaram depois de aderir ao abono, fizemos a modelagem de regressão normal linear múltipla para os dados gerais, para os servidores técnico-administrativos e para os docentes. A regressão normal linear analisa a influência de um conjunto de construtos em um construto específico. Nessa modelagem, consideramos a variável ‘tempo em abono’ como variável dependente, e o conjunto de preditores (gênero, idade, ser graduado, estado civil casado, ter dependentes, trabalhar em ambiente insalubre e residir na Região Sudeste) como variáveis independentes.

Para interpretar os resultados, observamos a natureza da influência da preditora sobre a predita pelo sinal do Beta; se o Beta for zero, o efeito será nulo; se o sinal de Beta for positivo, indica que a variação em uma unidade (de 0 para 1) reduz o tempo em abono; e se o sinal de Beta for negativo, indica que a variação em uma unidade (de 0 para 1) aumenta o tempo em abono.

5.5.1 Modelagem da Decisão de se Aposentar após o Abono para Dados Gerais

Primeiramente, foram testadas todas as variáveis preditoras para decidir o tempo em abono para os servidores que se aposentaram. Os resultados estão na Tabela 15.

Tabela 15- Resultados dos estimadores do modelo normal linear para tempo em abono dos todos os servidores que se aposentaram

PARÂMETROS ESTIMADOS				
Preditor	Estimador	Erro Padrão	T	Sig
Intercepto	-9.420	0.1928	-48.869	0.000
Gênero	-0.652	0.036	-18.187	0.000
Idade	0.215	0.003	67.880	0.000
Graduação	0.643	0.032	19.750	0.000
Casado	-0.001	0.034	-0.033	0.974
Dependentes	0.099	0.035	2.799	0.005
Insalubridade	0.354	0.032	11.146	0.000
Região sudeste	0.069	0.032	2.121	0.034
ANÁLISE DE PRESSUPOSTOS				
F(gl1, gl2) e p-valor 735.3 (7, 26235), p <0,001		Breush-Pagan, BP, p-valor 3151.3, 7 gl, p<0,001		
R ² e R ² ajustado 0,164; 0,1638		Anderson-Darling A, p-valor 113.74, p<0,001		
		Durbin-Watson, D, p-valor 1.830 p<0,05		

Fonte: Elaboração própria (2017).

No modelo global, o teste de Breush-Pagan para verificar a homocedasticidade dos erros e o teste de Anderson-Darling para analisar o comportamento de normalidade dos erros sinalizam o não atendimento dos pressupostos, apesar de que o histograma dos resíduos tem formato próximo do formato da distribuição normal, talvez seja pela amostra ser muito grande. Além disso, o teste de Durbin-Watson não mostrou a independência de erros. Contudo, apesar da negação de alguns pressupostos, esse modelo exploratório será considerado, pois analisado juntamente com as demais modelagens acumula evidências dos fatores que interferem no tempo em abono.

De acordo com os resultados da Tabela 15, e a variável preditora ‘ser casado’ não apresentou diferença significativa no tempo em abono dos servidores que se aposentaram. Já nas variáveis ‘idade’, ‘graduação’, ‘insalubridade’ e ‘Região Sudeste’, a variação unitária aumenta o tempo em abono, diferentemente das variáveis ‘gênero’ e ‘dependente’, em que o incremento unitário reduz o tempo em abono dos servidores de maneira geral. Agora, separamos os dados pelos cargos (técnico-administrativo e docente) para averiguar se esse comportamento dessas variáveis continua semelhante.

5.5.2 Modelagem da Decisão de se Aposentar após o Abono para Cargo Técnico-Administrativo

Testamos todas as variáveis preditoras para a decisão do tempo em abono para os servidores técnicos administrativos que se aposentaram. Os resultados estão na Tabela 16.

Tabela 16 – Resultados dos estimadores do modelo normal linear para tempo em abono de servidores técnicos que se aposentaram

PARÂMETROS ESTIMADOS				
Preditor	Estimador	Erro Padrão	t	Sig
Intercepto	-7.630	0.237	-32.175	0.000
Gênero	-0.640	0.043	-14.602	0.000
Idade	0.187	0.004	47.769	0.000
Graduação	0.401	0.039	10.139	0.000
Casado	-0.051	0.041	-1.261	0.207
Dependentes	0.125	0.0416	3.012	0.003
Insalubridade	0.299	0.0382	7.811	0.000
Região sudeste	0.044	0.0384	1.158	0.247
ANÁLISE DE PRESSUPOSTOS				
F(gl1, gl2) e p-valor 347 (7, 17617), p <0,001		Breush-Pagan, BP, p-valor 2137.7, 7 gl, p<0,001		
R ² e R ² ajustado 0,1212; 0,1208		Anderson-Darling A, p-valor 124.83, p<0,001		
		Durbin-Watson, D, p-valor 1.802 p<0,05		

Fonte: Elaboração própria (2017).

Em relação ao modelo global, o teste de Breush-Pagan realizado verificou que não há homocedasticidade dos erros, e o teste de Anderson-Darling analisou que não existe comportamento de normalidade dos erros, ou seja, o histograma dos resíduos não tem formato próximo do da distribuição normal. E o teste de Durbin-Watson não apontou a independência de erros, indicando o não atendimento dos pressupostos da modelagem. Mas, conforme já explicado anteriormente, esse estudo é complementar e indica evidências quando consideramos as modelagens já realizadas.

Constatamos que os resultados do Modelo 1 foram iguais aos do Modelo 2, ou seja, a variável preditora ‘ser casado’ não apresentou diferença significativa no tempo em abono dos servidores que se aposentaram. Já nas variáveis ‘idade’, ‘graduação’, ‘insalubridade’ e ‘Região Sudeste’, a variação unitária aumenta o tempo em abono, diferentemente das variáveis ‘gênero’ e ‘dependente’, em que o incremento unitário reduz o tempo em abono dos servidores de maneira geral.

5.5.3 Modelagem da Decisão de se Aposentar após o Abono para Cargo Docente

Testamos todas as variáveis preditoras para a decisão do tempo em abono para os servidores que se aposentaram. Os resultados estão na Tabela 17.

Tabela 17- Resultados dos estimadores do modelo normal linear para tempo em abono do cargo docente de servidores que se aposentaram

PARÂMETROS ESTIMADOS				
Preditor	Estimador	Erro Padrão	t	Sig
Intercepto	-11.169	0.345	-32.361	0.000
Gênero	-0.884	0.065	-13.621	0.000
Idade	0.256	0.005	45.262	0.000
Graduação	NA	NA	NA	NA
Casado	0.063	0.062	1.014	0.310
Dependentes	0.109	0.066	1.647	0.099
Insalubridade	0.561	0.057	9.832	0.000
Região sudeste	0.119	0.059	2.020	0.043
ANÁLISE DE PRESSUPOSTOS				
F(gl1, gl2) e p-valor 362.6 (6, 8611, p <0,001 R ² e R ² ajustado 0,2017; 0,2011		Breush-Pagan, BP, p-valor 972.99, 6 gl, p<0,001 Anderson-Darling A, p-valor 14668, p<0,001 Durbin-Watson, D, p-valor 1.1883439 p<0,05		

Fonte: Elaboração própria (2017).

Em relação ao modelo global, o teste de Breush-Pagan realizado verificou que não há homocedasticidade dos erros, e o teste de Anderson-Darling analisou que não existe comportamento de normalidade dos erros, cujo histograma dos resíduos não tem formato próximo do formato da distribuição normal. Já o teste de Durbin-Watson também demonstrou a não independência de erros, o que indica que os pressupostos da modelagem não foram atendidos, mesmo assim observaremos como estudo exploratória e pelos indícios apontados juntamente com as outras modelagens já realizadas.

De acordo com o Quadro 16, os resultados das influências no tempo em abono dos servidores aposentados foram semelhantes no Modelo 1 (Geral) e no Modelo 2 (TAE). Já o Modelo 3 (Docente) se diferencia por não apresentar influência na variável dependente. Nas variáveis 'idade', 'insalubridade' e 'Região Sudeste', a variação unitária aumenta o tempo em abono, diferentemente da variável 'gênero', em que o incremento unitário reduz o tempo em abono dos servidores de maneira geral.

Quadro 16 – Comparação dos resultados das modelagens lineares normais na decisão de se aposentar após abono, em relação ao tempo de abono

Variável	Modelo 1 (Geral)	Modelo 2 (TAEs)	Modelo 3 (Docentes)
Gênero (masculino)	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo
Idade (mais velho)	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Graduado	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	NA
Casado	*	*	*
Dependentes	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	*
Insalubridade	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Região sudeste	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo

Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota. anotações em negrito indicam que a variável teve influência diferentes quando analisada associada aos demais modelos

O modelo 1 (Geral) é igual ao modelo 2 (TAEs), ou seja, o tempo de abono para quem se aposentou, de modo geral, é igual aos técnicos administrativos. Esse resultado é semelhante ao do Modelo 3 (docentes), exceto na variável ‘dependente’, que não apresenta significância. Assim, consideramos que as influências no Modelo 1 (Geral) são iguais às do Modelo 2 (TAEs), ou seja, as influências nas decisões de se aposentar podem ser explicadas pelos Modelos 2 (TAEs) e 3 (Docentes), ou seja, continuam sendo distintas por cargos.

Portanto, podemos inferir que os técnicos administrativos do gênero feminino mais velhos, graduados, não casados, com dependentes, que trabalham em ambiente insalubre e residem na Região Sudeste têm mais probabilidade de ficar mais tempo em abono e de se aposentar do que o servidor docente do gênero feminino, mais velho, que trabalha em ambiente insalubre e reside na Região Sudeste.

Comparando os servidores que aderiram ao abono com os que tiveram abono e se aposentaram, notamos que, entre os TAEs, a decisão de continuar em abono ou de se aposentar é distinta por ser casado. Já entre os docentes, essa decisão é diferente, por ter dependentes, conforme ilustrado no Quadro 17.

Quadro 17- Comparação dos resultados da influência dos fatores nos tempos em abono

Variável	TÉCNICOS- ADMINISTRATIVOS		DOCENTES	
	Tempo em abono	Tempo em abono que aposentou	Tempo em abono	Tempo em abono que aposentou
Gênero (masculino)	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo	REDUZ o tempo
Idade (mais velho)	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Graduado	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	NA	NA
Casado	REDUZ o tempo	*	*	*
Dependentes	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	*
Insalubridade	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo
Região sudeste	*	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo	AUMENTA o tempo

Fonte: Elaboração própria (2017).

Nota: anotações em negrito indicam que a variável teve influência diferentes quando analisada associada aos demais modelos.

Podemos perceber que o estudo complementar mantém as evidências das influências que já foram constatadas na Regressão de Cox, indicando que existe influência na ampliação do tempo em abono de quem se aposentou por residir na Região Sudeste para os técnicos-administrativos, bem como apontou que algumas variáveis não apresentaram influencia, tais como: ser casado para os TAEs e ter dependentes para os docentes.

6 CONCLUSÕES

Nesta seção, retomaremos os objetivos específicos da tese que guiaram a trajetória do estudo, com o intuito de propor um modelo para compreender a tomada de decisão pela aposentadoria dos servidores federais sob a perspectiva micro, meso e macro de análise. Em seguida, apresentamos as implicações teóricas e práticas derivadas das reflexões e das leituras realizadas, apontaremos as limitações e apresentaremos sugestões para estudos futuros.

6.1 RESGATE DOS OBJETIVOS

A identificação dos servidores que optaram por se aposentar ou por receber o incentivo do abono de permanência no período compreendido entre 01/01/2004 e 31/12/2015 foi realizada por meio das médias dos fatores. Como resultado, concluímos que, em todas as decisões de aposentadoria, o perfil dos participantes foi igual: gênero feminino, 60 anos em média, graduados, casados, sem dependentes, com cargo técnico-administrativo, trabalham em ambiente insalubre e residem na Região Sudeste.

Considerando que a maioria dos participantes era técnico administrativo, fizemos a média distinta por cargo, e para confirmar que existia diferença no tempo mediano. Realizamos o teste estatístico *t*, o qual apontou que os TAEs aderem proporcionalmente mais ao abono (88%) comparado aos docentes.

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, por isso que ressaltamos a importância da implantação dos Programas de Preparação para a Aposentadoria. Já 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).

Averiguamos também que o tempo mediano em abono foi de seis anos e meio, através das estimativas de sobrevivência por Kaplan- Meier. Este tempo mediano em abono é considerado alto, visto que o servidor já cumpriu os requisitos de tempo de contribuição e idade para se aposentar. Verificamos ainda por extração por quantis de tempo que os docentes após

aderirem ao abono ficam mais tempo trabalhando comparando aos técnicos-administrativos, apesar de que quantitativamente os técnicos aderem um pouco mais. Outro fato instigante, que podemos analisar sobre a ótica das atividades desenvolvidas na Instituição.

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). Além disso, certamente muitos professores se aposentam e continuam trabalhando, por exemplo em universidades particulares ou como voluntários nas pós-graduações em universidades públicas. Algumas profissões tais como docentes, dependendo da área específica, permitem a continuidade das atividades por terem cargos semelhantes na iniciativa privada, já outros cargos, como de TAEs, não conseguem essa analogia com tanta facilidade na área empresarial. Possivelmente esse seja um dos motivos para os TAEs decidirem pela aposentadoria.

Constatada que a natureza do cargo distingue do tempo mediano em abono, resolvemos fazer as modelagens pelos dados de maneira geral e por cargo e averiguamos a probabilidade de aderir ao abono considerando as influências das variáveis individual, familiar, organizacional e contextual. O Modelo 1 (Geral) de adesão ao abono é muito semelhante ao Modelo 2 (TAEs), enquanto o Modelo 3 (Docente) difere bastante em relação aos outros dois, exceto nas variáveis ‘dependente’ e ‘insalubridade’, que favorecem a adesão ao abono, visto que, quanto mais dependentes, maiores a despesa e o medo de perdas financeiras, e decidir se aposentar significa perder o valor não incorporável da insalubridade. Talvez por isso os servidores preferem continuar trabalhando.

A variável que apresentou diferença entre os modelos foi o ‘gênero’. Notamos que, para o Modelo1 (Geral) e o Modelo 2 (TAEs), a influência da variável é nula, no entanto, para os docentes, ser do gênero masculino reduz a probabilidade de aderir ao abono em 14% comparando-se com as docentes. Em síntese, o perfil de adesão ao abono de permanência é: técnico administrativo mais novo, graduado, não casado, com dependentes, que trabalha em

ambiente insalubre e reside na Região Sudeste. Já o perfil do docente de adesão ao abono é: gênero feminino, mais velho, com dependente e que trabalha em ambiente insalubre, portanto tem mais probabilidade de aderir ao abono.

A probabilidade de o gênero feminino aderir e continuar em abono é maior em ambos os cargos, possivelmente pela inserção tardia no mercado de trabalho, para evitar as perdas financeiras e propiciar apoio familiar aos dependentes. 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.

Outro ponto interessante foi a influência divergente da idade em relação aos docentes e aos técnicos administrativos. Para os docentes, quanto mais velhos, maior será a probabilidade de aderir ao abono. Com os técnicos, acontece o oposto, talvez pela imagem do professor idoso ser compreendida como positiva e pela maior identidade dos docentes somada à planos de carreira. Todavia, após aderir ao abono, independente do cargo, ser mais velho amplia o tempo em abono, possivelmente pelo sentimento de pertença e poder contribuir com o conhecimento e a experiência adquirida ao longo dos anos na Instituição.

No mesmo sentido segue a questão da escolaridade (graduação) que só foi significativa para os TAEs, visto que é pré-requisito mínimo para concurso de docente. Os TAEs que possuem graduação se sentem mais preparados e com oportunidades de desenvolvimento na organização, por isso continuam trabalhando.

Notamos que o estado civil casado reduz a decisão de aderir e do tempo em continuar em abono para os TAEs, possivelmente pelo compartilhamento das despesas entre os casados, no qual a perda financeira pode ter menor efeito em caso de aposentar. De modo semelhante, é a relação entre a influência dos dependentes e da insalubridade com a questão financeira, quanto mais dependente e percepção do adicional de insalubridade, maior o receio da perda financeira com a decisão pela aposentadoria.

Em relação a região que o servidor trabalha podemos inferir que o Sudeste tem efeito oposto na adesão ao abono conforme o cargo. Para os TAEs residir na região sudeste reduz a adesão ao abono, enquanto para os docentes amplia a adesão e o tempo em abono. Considerando que a região sudeste é uma das mais desenvolvidas e com mais oportunidades

de emprego, devemos analisar essa variável conjuntamente com a natureza das atividades, a escolaridade e a percepção de oportunidades dos servidores. Assim, inferimos que a maioria dos TAEs fazem atividades de cunho burocrático, com um grau menor de flexibilidade e de autonomia, que muitas vezes os cargos não se assemelham aos da esfera privada, podendo prejudicar a percepção de oportunidades de emprego em regiões pouco desenvolvidas, postergando assim a decisão de aposentadoria. Enquanto a maioria dos docentes tem maior escolaridade, até pela exigência de admissão ao cargo, com mais oportunidades de emprego durante e após a aposentadoria pela similaridade das atividades na esfera pública e privada, bem como a possibilidade de acumulação de cargos.

As variáveis categóricas foram testadas por meio da análise de Kaplan-Meier, para saber quais as suas influências na probabilidade do tempo em abono. Notamos que o perfil de tempo de abono é distinto do perfil dos servidores que aderem ao abono, todavia as variáveis ‘dependente’ e ‘insalubridade’ se mantêm instáveis em todos. Logo, podemos inferir que os servidores com dependentes e que recebem insalubridade têm mais probabilidade de aderir ao abono e continuar com ele.

Fizemos uma análise da influência dessas mesmas variáveis em conjunto usando a modelagem de regressão de Cox para saber se as influências das variáveis se dissiparam. Em relação ao tempo de abono, o efeito da influência da variável ‘gênero’ alterou, e a variável ‘idade’ aumentou o tempo em abono. Em síntese, podemos afirmar que os TAEs que são graduados, têm dependentes, recebem insalubridade e não são casados têm mais probabilidade de ficar mais tempo em abono de permanência. Para os docentes, o efeito da variável ‘casado’ no tempo em abono se dissipou. Podemos afirmar que os docentes que ficam mais tempo em abono são os que têm mais idade, têm dependentes, recebem insalubridade e moram na Região Sudeste, ou seja, apresentaram resultado semelhante à decisão de aderir ao abono.

Apesar de as modelagens desta tese apresentarem significância, seu poder explicativo é pequeno, porque 88,12% dos fatores que influenciam a decisão de se aposentar é explicada pelo abono de permanência. Contudo, este estudo sinaliza que pode haver diferenças e influências de fatores multiníveis em ambas as decisões (aderir e do tempo em abono) condicionadas ao cargo e que, nem sempre, as decisões são influenciadas por todos os quatro níveis, como podemos observar a não influência da variável ‘contexto’ na decisão sobre o tempo em abono dos TAEs e de aderir ao abono dos docentes, e nem todas as variáveis podem afetar a decisão ao mesmo tempo, como podemos observar na influência nula do estado civil (casado) na decisão dos docentes por aderirem ao abono.

Além disso, a decisão dos técnicos administrativos de aderirem ao abono e a dos

docentes de quanto tempo ficam em abono, são influenciadas, simultaneamente, por fatores de nível individual (micro), familiar (meso), organizacional (meso) e contextual (macro), pois há, pelo menos, um fator de cada nível estudado.

Propomos dois modelos para compreender a tomada de decisão dos servidores federais de adesão e do tempo em abono. Concluimos que essas decisões de aposentadoria (adesão ao abono e tempo de abono) são espontâneas, processuais, complexas, multiníveis e particularizadas por cargo, pois os fatores que as influenciam são distintos para os técnicos administrativos e os docentes pela natureza do trabalho. E que a probabilidade de os TAEs e dos docentes aderirem e continuarem em abono é ampliada se eles tiverem dependente ou trabalharem em ambiente insalubridade, possivelmente pelo receio das perdas financeiras impactarem na solidariedade familiar, ou seja, a questão financeira é crucial nessas decisões, corroborando com o motivo principal da decisão ao adesão é que receber o incentivo financeiro do abono de permanência.

6.2 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

Com o intuito de investigar quais as influências dos fatores individuais, familiares, organizacionais e contextuais na decisão dos servidores de universidades federais para se aposentar, estabelecemos posicionamentos teóricos para orientar outros estudos que repercutem nas implicações práticas.

Essa tese contribuiu para os estudos sobre a decisão de se aposentar no serviço público brasileiro, pela lente da Administração. Apesar de o tema aposentadoria ter se desenvolvido mais nas áreas de Gerontologia, Psicologia, Sociologia e Economia (WANG; SHULTZ, 2010), os estudos sobre envelhecimento estão em crescimento também no campo da Administração, principalmente na área de gestão de pessoas e relações de trabalho, cujo tema aposentadoria se destaca com estudos de Programa de preparação para a aposentadoria, expectativas e impactos da aposentadoria (LOCATELLI; FONTOURA, 2013).

Na construção teórica da tese, consideramos a relação entre o envelhecimento e a aposentadoria (Capítulo 2), como definições distintas, para compreender que se sentir velho não está relacionado à idade cronológica (NETTO PAPALÉO, 2014). Na análise dos resultados, consideramos a idade social e mostramos que servidores docentes mais velhos se sentem capacitados e motivados a continuar trabalhando, mas também abordamos o ageísmo (GOLDANI, 2010), que ocorre no ambiente de trabalho e, possivelmente, está ocorrendo em ambos os cargos.

Em relação à perspectiva de estudo, consideramos a aposentadoria inserida na perspectiva do curso de vida, em que as pessoas estão em um processo de desenvolvimento e envelhecimento (SETTERSEN JR., 2006), e a aposentadoria voluntária não é uma única decisão, tampouco padronizada (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011), com o dia exato de acontecer, pois dependerá das influências individuais, familiares, organizacionais e contextuais.

Consideramos teoricamente os impactos do envelhecimento no gênero, nas famílias e no Estado e como esses fatores são influenciados e influenciam a decisão de se aposentar. Mostramos no estudo que os novos arranjos familiares (servidores não casados), a sobrecarga de trabalho, para o gênero feminino, e a solidariedade familiar com os dependentes estão presentes na decisão de continuar trabalhando. Na prática, tal resultado poderá auxiliar os gestores a refletirem sobre essas temáticas nos Programas de Preparação para a Aposentadoria e Política Institucional para trabalhadores mais velhos.

Quanto aos impactos demográficos do envelhecimento, abordamos a Teoria da Transição Demográfica no país (VASCONCELOS; GOMES, 2012) e inovamos, ao inserir o contexto regional como variável para analisar a possível diferença na decisão de se aposentar entre os servidores que residem na Região Sudeste e as demais, devido ao fato de a Região Sudeste ter mais oportunidades de emprego. Por essa razão, os gestores públicos devem implementar políticas públicas de geração de emprego e renda nas demais regiões, para reinserir os trabalhadores no mercado de trabalho e reduzir a desigualdade.

Na construção teórica da tese, também consideramos a aposentadoria como um processo de tomada de decisão multinível (Capítulo 2), não apenas nas proposições de modelo, mas também no momento das análises. Isso contribui para o avanço da literatura, ao examinar a aposentadoria nos três níveis (micro, meso e macro) e com vários fatores (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011). Na prática, a inovação da tese foi elaborar dois modelos que apontam os três níveis de análise da decisão de se aposentar, de acordo com o cargo (técnico-administrativo e docente), que pode facilitar a compreensão do fenômeno e ajudar a pensar em como preparar tais cargos para a aposentadoria de maneira diversa.

Ainda em relação às implicações práticas, neste estudo, analisamos os fatores que interferem na decisão de aderir ao abono e o tempo de permanência e verificamos a importância do incentivo ao abono na decisão do trabalhador por não se aposentar e refletimos acerca das implicações da extinção desse benefício. A PEC 139/2015, em tramitação, propõe a extinção do abono de permanência para o servidor público que tenha completado as exigências para a aposentadoria voluntária e opte por continuar em atividade. Em paralelo, o governo aprovou o

aumento da idade da compulsória para 75 anos, pela Lei Complementar nº 152/2015, e visa ampliar a idade mínima de aposentadoria para 62 anos (mulheres) e 65 anos (homens) pela PEC 287/2016. Essas decisões geraram resultados antagônicos.

Pelos resultados da tese, temos ciência do grau de importância da concessão do abono para manter os servidores em atividade, pois ela reduz as despesas com pessoal e evita a ampliação do *déficit* previdenciário. Os gestores precisam refletir acerca da 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. Contudo, é preciso também 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.

6.3 LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Nossos modelos de decisão de aposentadoria não contemplam a dimensão subjetiva dos servidores das universidades federais, visto que os dados foram extraídos do SIAPE. Não apresentamos algumas variáveis por ausência na operacionalização da extração, tais como carreira (início e fim), por falta da informação de nível/padrão/classe; valor da função gratificada (FG) e cargos de direção (CD). Além disso, excluímos muitas informações por causa das inconsistências do banco de dados do SIAPE, porque o sistema não apresentava as críticas de erros de implantação das informações. Outra limitação foi a não identificação das datas das censuras por falecimento e redistribuição, pois não foi solicitada a data de exclusão desses servidores no SIAPE por falta de conhecimento do sistema.

Sugerimos que sejam feitos estudos comparativos 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: valor médio das vantagens não incorporáveis à aposentadoria (insalubridade, transporte, auxílio alimentação, FG e CD não incorporados e abono de permanência), além de regras de abono de permanência e tempo de trabalho averbado para sabermos o tempo exato de

serviço. Esse estudo também apontou o que o fator financeiro (abono de permanência) é importante nessa decisão de aposentar, seria interessante analisar a relação entre a decisão de se aposentar e o nível de endividamento do servidor.

Além disso, sugerimos que sejam realizados outros estudos em que se utilize a abordagem qualitativa, com o fim de avaliar se as relações familiares e interpessoais no trabalho influenciam a decisão de aposentadoria; um estudo comparativo entre os aposentados voluntários e os com condições especiais (aposentadoria especial), para saber se a variável ‘receber insalubridade’ e “benefícios” também faz diferença em sua decisão de se aposentar. Sugerimos, ainda, que se compare a decisão de se aposentar dos servidores das universidades federais com os de outras instituições, de outros poderes (Judiciário e Legislativo) ou de outra esfera (privada, municipal ou estadual).

Outra possibilidade de estudo seria analisar os fatores que influenciam os servidores que se aposentaram a voltar a trabalhar na universidade, como voluntários, e por quanto tempo eles se mantêm trabalhando voluntariamente, bem como averiguar a relação disso com o bem-estar ou felicidade.

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 ageísmo no ambiente de trabalho, o papel de todos na solidariedade família, a necessidade de desenvolver competências para possibilitar sua reinserção no mercado de trabalho após a aposentadoria, desenvolvimento de outras atividades pós-aposentadoria, identidade do docente e programas institucionais de incentivo ao contato intergeracional.

REFERÊNCIAS

- ACHENBAUM, W. A. Ageing and changing: international historical perspectives on ageing. In: JOHNSON, M. L. (ed.). **The cambridge handbook of age and ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.
- ADAMS, G.; BEEH, T. **Retirement**: reasons, process and results. New York: Springer, 2003.
- ALLEY, D.; CRIMMINS, E. The demography of aging and work. In: SHULTZ, Kenneth S.; ADAMS, Gary A. **Aging and work in the 21st century**. New Jersey: Psychology Press, 2009.
- ALVES, A. T. **Minidicionário ridell – francês-português-francês**. São Paulo: Ridell, 2005.
- 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.
- ARBER, S.; GINN, J. Gender dimensions of the age shift. In: JOHNSON, M. L. (ed.). **The cambridge handbook of age and ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005, p. 527-537.
- BAL, P. M.; DE LANGE, A. H.; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M.; ZACHER, H.; ODERKERK, F. A.; OTTEN, S. Young at heart, old at work? Relations between age, (meta-) stereotypes, self-categorization, and retirement attitudes. **Journal of Vocational Behavior**, v.91, p. 35-45, 2015.
- BAMBERGER, P.; BACHARACH, S. Predicting retirement upon eligibility: an embeddedness perspective. **Human Resource Management**, v.53, n.01, p.1-22, 2014.
- BARRETO, M. C. **“Geração Canguru”**: percepções de pais e mães acerca da permanência dos filhos adultos no domicílio familiar. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 16., 2013, Salvador. **Anais...** Salvador: SBS, 2013, p. 1-20.
- 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.
- BASSIT, A. Z.; WITTER, C. Envelhecimento: objeto de estudo e campo de intervenção. In: G. P. Witter. (Org.). **Envelhecimento**: referenciais teóricos e pesquisa. 2. ed. Campinas, SP: Alínea, 2010. cap. 01
- BEEHR, T. A. The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. **Personnel Psychology**, 39, 31-56, 1986.

_____.; BENNETT, M.M. Examining retirement from a multi-level perspective. In: SHULTZ, Kenneth S.; ADAMS, Gary A. **Aging and work in the 21st century**. New Jersey: Psychology Press, 2009.

_____.; BOWLING, N. A. Variations on a retirement theme: conceptual and operational definitions of retirement. In: WANG, M. (Ed.), **The Oxford Handbook of Retirement**. (p. 42-55). New York, NY: Oxford University Press, 2013.

_____.; GLAZER, S.; NIELSON, N.; FARMER, S. Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. **Journal of Vocational Behavior**, 57, pp.206-225, 2000.

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.

BINSTOCK, R. H.; GEORGE, L. K. GEORGE (Ed.). **Handbook of aging and the social sciences**. 6th ed. London: Academic Press, 2006.

BITENCOURT, B. M.; GALLON, S.; BATISTA, M. K.; PICCININI, V. C. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30-57, 2011.

BOARETTO, R. C.; GUSMÃO, N. M. M. Políticas Públicas e Velhice: Reflexões sobre velhos que vivem nas ruas. In: . GUSMÃO, N.M.N.; SIMSON, O.R.M.V. (Org.). **Velhice e diferenças na vida contemporânea**. 2 ed. Campinas, São Paulo: Alínea, 2006.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BORGES, M. C. M. O Idoso e as Políticas Públicas e Sociais no Brasil. In: . SIMSON, O.R. M.V.; NERI, A. L.; CACHIONI, M. (Org.). **As Múltiplas faces da velhice no Brasil**. 2. ed. Campinas, São Paulo: Alínea, 2006.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Emenda à Constituição- PEC nº 139/2015**. [2015b]. Ementa: Revoga o § 19 do art. 40 da Constituição e o § 5º do art. 2º e o § 1º do art. 3º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1738617>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

_____. _____. **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 5.824, de 30 de junho de 2006a**. Estabelece os procedimentos para a concessão do incentivo à qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de

capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. In: Vade Mecum. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Decreto nº 5.825, de 30 de junho de 2006b.** Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. In: Vade Mecum. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006c.** 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 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso: 05 nov. 2017.

_____. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. In: Vade Mecum. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **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 8.742, de 07 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8742compilado.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 11.784, de 22 de setembro de 2008.** Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE - e dá outras providências. In: Vade Mecum. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Lei nº 10.173, de 09 de janeiro de 2011.** Altera a Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 - Código de Processo Civil, para dar prioridade de tramitação aos procedimentos judiciais em que figure como parte pessoa com idade igual ou superior a sessenta e cinco

anos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10173.htm>. Acesso: 05 abr. 2016.

_____. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso: 05 abr 2016.

_____. **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/112772.htm>. Acesso: 05 abr. 2016.

_____. **Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2011.** Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp108.htm>. Acesso: 05 abr. 2016.

_____. **Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2011.** Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp109.htm>. Acesso: 05 abr. 2016.

_____. **Lei Complementar nº 152, de 03 de dezembro de 2015.** Dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, nos termos do inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal. Diário Oficial da União, 04 de dezembro de 2015.

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

_____. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. **Orientação Normativa SRH nº 6, de 21 de jun. 2010.** Estabelece orientação aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC quanto à concessão de aposentadoria especial de que trata o art. 57 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Regime Geral de Previdência Social), aos servidores públicos federais amparados por Mandados de Injunção. Diário Oficial da União, 22 de junho de 2010, Seção 1, p. 125.

_____. _____. **Orientação Normativa SRH nº 10, de 05 de nov. 2010.** Estabelece orientação aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC quanto à concessão de aposentadoria especial de que trata o art. 57 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Regime Geral de Previdência Social), aos servidores públicos federais amparados por Mandados de Injunção. Diário Oficial da União, 08 de novembro de 2010, Seção 1, p. 132.

_____. _____. **Orientação Normativa SEGEP nº 15, de 23 de dez. 2013.** Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC quanto aos procedimentos a serem adotados para comprovação e conversão em tempo comum do tempo de serviço público especial prestado por servidores submetidos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de que trata o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em período anterior à vigência do regime jurídico, instituído pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Diário Oficial da União, 24 de dezembro de 2013, Seção 1, p. 128.

_____. _____. **Orientação Normativa SEGEP nº 16, de 23 de dez. 2013.** Estabelece orientações aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC quanto aos procedimentos necessários à análise dos processos de aposentadoria especial com fundamento no art. 57 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, dos servidores públicos federais amparados por decisão judicial em mandado de injunção julgado pelo Supremo Tribunal Federal. Diário Oficial da União, 24 de dezembro de 2013, Seção 1, p. 136.

_____. _____. **Orientação Normativa SEGEP nº 5, de 22 de jun. 2014.** Altera a Orientação Normativa SEGEP/MP nº 16, de 23 de dezembro de 2013. Diário Oficial da União, 23 de julho de 2014, Seção 1, p. 61.

_____. 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.

CABRAL, B.E.S.L. **Recrutar laços:** estudo sobre idosos e grupos de convivência nas classes populares paraibanas. 2002. 251 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. 2002.

CAMARANO, A.A. Perspectivas de crescimento da população brasileira e algumas implicações. In: _____. (Org.). **Novo regime demográfico:** uma nova relação entre população e desenvolvimento? Rio de Janeiro: Ipea, 2014.

_____.; KANSO, S.; FERNANDES, D. **Envelhecimento populacional, perda da capacidade laborativa e políticas públicas brasileiras entre 1992 e 2011.** Rio de Janeiro: Ipea, 2013.

_____.; KANSO, S.; MELLO, J. L. Como vive o idoso brasileiro? In: CAMARANO, A. (Org.). **Os novos idosos brasileiros:** muito além dos 60? Rio de Janeiro: Ipea, 2004.

CAMBOIM, V.S.C. *et. al.* Aposentadoria, o desafio da segunda metade da vida: estudo de caso em uma agência bancária. **Revista Gestão Organizacional**, v. 4, n. 1, p. 49-70, 2011.

CARMINATTI, L. Perspectiva multidimensional do trabalho na contemporaneidade **Revista Gestão.Org**, v. 13, n. 2, p 154-163, 2015.

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. *et al.* **Análise de sobrevivência:** teoria e aplicações em Saúde. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2011.

COLOSIMO, E. A.; GIOLO, S. R. **Análise de sobrevivência aplicada**. São Paulo: Blucher, 2014.

DENTON, F. T.; SPENCER, B. G. What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. **Canadian Journal on Aging**, v. 28, n.1, p.63-76, 2009.

DROOGENBROECK, F. V.; SPRUYT, B. To stop or not to stop: an empirical assessment of the determinants of early retirement among active and retired senior teachers. **Research on Aging**, p.1-25, 2014.

DUBAR, C. L’insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel. **Revue Française de Sociologie**, v.35, n. 2, p. 283-291, 1994.

EBBINGHAUS, B. **Reforming early retirement in Europe, Japan and the USA**. New York: Oxford University Press, 2008.

ESTES, C. L. Women, ageing and inequality: a feminist perspective. In: M. L. JOHNSON (Ed.). **The cambridge handbook of age and ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005, p. 552-562.

FEATHERSTONE, M.; HEPWORTH, M. Images of ageing: cultural representations of later life. In: JOHNSON, M. L. (Ed.). **The cambridge handbook of age and ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

FELDMAN, D. C. The decision to retire early: A review and conceptualization. **Academy of Management Review**, v.19, n.2, p. 285-311, 1994.

FELDMAN, D. C., BEEHR, T. A. A three-phase model of retirement decision making. **American Psychologist**, v. 66, p.193-203, 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.

FERREIRA, A.B.H. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004.

FIGUEIRA, D.A.M. *et al.* A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, p. 207-215, 2017.

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.

FRANÇA, L.H.F.P. Influências sociais nas atitudes dos 'Top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 13, n. 1, mar. 2009.
FRANÇA, L.H.F.P.; 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.

GOLDANI, A.M. "Ageism" in Brazil What is it? Who does it? What to do with it? **Revista brasileira de estudos e população**, [online], v. 27, n. 2, p. 385-405, 2010.

HAIR JR.; Joseph F.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L. et al. Análise multivariada de dados. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

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.

HELAL, D.H. O papel da educação na sociedade e organizações modernas: criticando a meritocracia. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, p. 2-25, 2007.

_____.; NOBREGA, C. V.; LIMA, T. P. Desvendando o processo de aposentadoria entre servidores da Universidade Federal da Paraíba: imaginários e realidades. **Projeto aprovado pelo MCTI/CNPq/MEC/CAPES sob o edital n.22/2014**. (no prelo).

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.

HIRATA, H. **Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero**: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. São Paulo: Friedrich Ebert Stiftung Brasil, 2015 (Análise - nº7).

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.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Mercado de trabalho:** conjuntura e análise. Min. do Trabalho e Emprego. n.54, Ano 18 (fev 2013). Brasília: Ipea: MTE, 2013. Disp.

em:<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt54_completo1.pdf>. Acesso em: 05 out. 2013.

JEX, S. M.; GROSCHE, J. Retirement decision making. In: Mo Wang (Ed.). **The oxford handbook of retirement**. New York: Oxford University Press, 2013. p. 267-279.

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.

JOHNSON, M. L. (ed.). **The cambridge handbook of age and ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

LECCARDI, C. Para um novo significado do futuro: mudança social, jovens e tempo. **Tempo Soc.**, v. 17, n. 2., p.35-57, nov. 2005.

LOCATELLI, P. A. P. C.; FONTOURA, D. D. S. Envelhecimento populacional e os estudos em Administração. **Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 17, p. 273-300, 2013.

LOUREIRO, H. *et al.* A percepção da transição para a aposentadoria na perspectiva dos participantes do Reativa. **Revista Kairós Gerontologia**, v. 18 n. 19, p. 65-79, 2015.

LOWENSTEIN, A. Global ageing and challenges to families. In: JOHNSON, M.L. (Ed.). **The cambridge handbook of age and ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005, p. 403-412.

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.

MANHEIM, K. El problema de las generaciones. **REIS - Revista Española de Investigaciones sociológicas**, n. 62, p. 193-242, abr./jun. 1993.

MARSHALL, V.; TAYLOR, P. Restructuring the lifecourse: work and retirement. In: M. Johnson (ed.). **The Cambridge Handbook of Age and Ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

MARSHALL, V.; BENGTSON, V. Theoretical perspectives on the sociology of aging In: SETTERSTEN Jr, R.A.; ANGEL, J.L. (Ed.). **Handbook of sociology of aging**. New York: Springer, 2011. (Perspectivas Teóricas sobre a Sociologia do Envelhecimento).

MEYER, M. H.; PARKER, W. The changing worlds of family and work. In: SETTERSTEN 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.

MOREIRA, J. O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo**, v.16, n. 4, p. 541-550, 2011.

NETTO PAPALÉO, M. O Estudo da Velhice: Histórico, Definição do Campo e Termos Básicos In: FREITAS, E. V.; PY, L. **Tratado de gerontologia e geriatria**. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2013.

NÓBREGA, C. V. **Representações sociais da aposentadoria**: um estudo com docentes e ex-docentes universitários. 2017. 126 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 2017.

OAKMAN, J.; WELLS, Y. Retirement intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions? **Ageing and Society**, 33, p. 988-1008, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Assembleia mundial sobre envelhecimento**: resolução 39/125. Viena, 1982.

OXFORD student's dictionary for learners using english to study other subjects. New York: Oxford, 2011.

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.

UNITED NATIONS ORGANIZATIONS. Department of Economic and Social Affairs, Population Division. **World Population Prospects: The 2012 Revision**, v. 1. New York: Comprehensive Tables, 2013a.

PATROCÍNIO, W. P.; GOHN, M. G. M. Reinserção de idosos no mundo da vida e no mundo do trabalho: algumas possibilidades. In: Gusmão, N.; Von Simson, O. (Org.). **Velhice e diferenças na vida contemporânea**. Campinas, SP: Ed. Alínea, 2006.

PICCININI, V.; ALMEIDA, M.; OLIVEIRA, S. **Sociologia e Administração**: relações sociais nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

ROESLER, V. R. **Posso me aposentar de “verdade” e agora? Contradições e ambivalências vividas no processo de aposentadoria**. Curitiba: Alteridade, 2014.

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.

SASS, S.A. How do non-financial factors affect retirement decisions? **Center for retirement research at Boston College**, v.16, n.3, p.1-6, 2016.

SELIN, H. What happens to the husband's retirement decision when the wife's retirement incentives change? **International Tax and Public Finance**, v. 24, n 3, p. 432-458, 2017.

SETTERSEN JR., R. A. Aging and the life course. In: BINSTOCK, R.H.; GEORGE, L.K. (Ed.). **Handbook of aging and the social sciences**. 6. ed. London: Academic Press, 2006.

_____.; ANGEL, J. (eds.). **Handbook of sociology of aging**. N York: Springer, 2011.

SILVA, A.C.C; HELAL, D. H. Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco. **Revista de Gestão**. v. 24, n. 4, p. 316-324, 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.

SILVERSTEIN, M.; GIARRUSSO, R. Aging individuals, families, and societies: micro-meso-macro linkages in the life course. In: SETTERSTEN JR, R. A.; ANGEL, J.L. (Ed.). **Handbook of sociology of aging**. New York: Springer, 2011, p. 35-50.

SOLEM, P.E.; SYSE, A.; FURUNES, T. MYKLETUN, R. J.; LANGE, A. SCHAUFELI, W.; ILMARINEN, J. To leave or not to leave: retirement intentions and retirement behaviour, **Ageing & Society**, v. 36, n. 2, p. 259-281, 2014.

SOUZA, C. Geração e trabalho na atualidade: uma análise sociológica. **Contemporânea**, v.2, n.2, jul./dez. 2012, p.513-531.

SOUZA, R. F. de; MATIAS, H. A.; BRETAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 6, set. 2010.

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.

SHULTZ, K. S.; WANG, M. Psychological perspectives on the changing nature of retirement. **American Psychologist**, v. 66, n. 3, p.170-179, 2011.

SOARES, D. H. P., COSTA. Aposentação: **Aposentadoria para ação**. [São Paulo]: Vetor Editora, 2011.

SZINOVACZ, M. E. A multilevel perspective for retirement research. In: WANG, Mo (Ed.). **the oxford handbook of retirement**. New York: Oxford University Press, 2013.

_____. Contexts and pathways: retirement as institution, process, and experience. In: ADAMS, G.; BEEH, T. (Ed.). **Retirement: reasons, process and results**. New York: Springer, 2003.

TOLEDO, E. Fin del trabajo o trabajo sin fin. In.: _____. **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo**. México: Fondo de Cultura Económica, 2002, p. 755-773.

VASCONCELOS, A. M. N. GOMES, M.M. F. Transição demográfica: a experiência brasileira. **Epidemiologia Serviços de Saúde**, Brasília, v. 21, n. 4, p.539-548, out./dez. 2012.

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.

ZACHER, H.; FRESE, M. Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. **Psychology and Aging**, v. 24, p. 487–493, 2009.

ZANELLI, J. C., SILVA, N.; SOARES, D. H. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: **Construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

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 carrer issues: an integrative perspective**. New York and London: Routledge, 2013.

_____. (Ed). **The oxford handbook of retirement**. New York and United States of America: Oxford University Press, 2013.

WANG, M.; SCHULTZ, K. Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. **Journal of Management**, v. 36, p. 172–206, 2010.

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.

APÊNDICE A – Rotinas usadas nas modelagens

1 ROTINAS DA MODELAGEM DE REGRESSÃO LOGÍSTICA

#ETAPA 1 - CARREGAR BIBLIOTECAS BÁSICAS

```
library(tcltk) # TCL/TK para abrir o bd
library(boot) # ativa algumas bibliotecas de interesse para ajuste de MLGs
rlibrary(nortest) # Testes de normalidade
library(survival)
require(lmtest)
library(fmsb)
library(BaylorEdPsych)
source(file.choose())
Meqad ()
```

#ETAPA 2 - ABRIR O BANCO DE DADOS

```
Endereço <- tclvalue(tkgetOpenFile(title="Abrir Banco de Dados"));
Dados<- read.table(file = Endereço, header=TRUE, dec=",");
attach(Dados)# Fixando os dados para análise
names(Dados)# Verificando os nomes das variáveis
```

#ETAPA 3 – TESTE T PARA CARREIRA

```
t.test(adere_abono[carreira==0],adere_abono[carreira==1])
```

#ETAPA 4 - AJUSTE DE UM MODELO

```
MODELO = MODELO =
glm(adere_abono~genero+idade+graduacao+casado+dependente+insalubridade+reg_sud,
family = binomial(link = "logit"))
summary(MODELO)summary(MODELO)
Coefs=MODELO$coefficients
IC=confint(MODELO)
OR_coefs=exp(MODELO$coefficients)
OR_IC=exp(IC)
cbind(Coefs, IC, OR_coefs, OR_IC)
```

#ETAPA 5 - TESTE GLOBAL DO MODELO

```
#-----
```

##PASSO 1 - DENOMINAR O SUMÁRIO DO MODELO PARA ISOLAR ALGUMAS SAÍDAS

SUMÁRIO DO AJUSTE

```
s = summary(MODELO); s
POR s
```

```
#DENOMINA O MODELO ESTIMADO
```

##PASSO 2 - CALCULAR O DESVIO ESCALONADO PARA ANÁLISE DE AJUSTE E VALIDAÇÃO DO MODELO

```
#PRECISAMOS CALCULAR OS DESVIOS, O QUE É FUNÇÃO DE VALORES ESTIMADOS ACIMA, CONFORME A SEGUIR
```

```
s$deviance #ISOLA O DESVIO RESIDUAL DO
MODELO
```

```
s$dispersion #ISOLA O PARÂMETRO (FIXADO EM
1)
```

```

desvio = s$deviance/s$dispersion; desvio          #CALCULA O (-2log(Likelihood))

#CALCULAMOS O QUI-QUADRADO COM (n-p) GL, COM p SENDO O NÚMERO DE
#PARÂMETROS DO #MODELO
#O NÚMERO DE GRAUS DE LIBERDADE É O MESMO DO DESVIO RESIDUAL.
#PRECISAMOS CALCULAR O QUANTIL DO QUI-QUADRADO, O QUE É FUNÇÃO
#DE VALORES ESTIMADOS ACIMA, CONFORME A SEGUIR:

s$df.residual          #CÁLCULO DO NÚMERO DE GRAUS DE
LIBERDADE
q.q quadr = qchisq(0.95, s$df.residual); q.q quadr    #CÁLCULO DO QUANTIL DO QUI-
QUADRADO DE 0.95

#CASO SIM, O MODELO ESTÁ ADEQUADO; SE NÃO, ENTÃO O MODELO NÃO
#ESTÁ ADEQUADO
desvio < q.q quadr      #SE VERDADEIRO MODELO
ADEQUADO

##PASSO 3 – CONSTRUÇÃO DO INTERVALO DE CONFIANÇA DOS PARÂMETROS
confint(s)              #GERA OS ICs DE 95% DOS
PARÂMETROS

##PASSO 4 - PROCEDIMENTOS COMPLEMENTARES
library(fmsb)
falsoR2=NagelkerkeR2(MODELO); falsoR2

#Ou, mais geralmente
library(BaylorEdPsych)
PseudoR2(MODELO)

```

2 ROTINAS DA MODELAGEM DE ANÁLISE DE SOBREVIVÊNCIA

1.1 INSTALANDO AS BIBLIOTECAS

```

library(tcltk)
library(survival)
require(lmtest)
library(fmsb)
library(BaylorEdPsych)
source(file.choose())
Meqad ()

```

1.2. PROCEDENDO À IMPORTAÇÃO DE UM ARQUIVO

```

Endereço <- tclvalue(tkgetOpenFile(title="Abrir Banco de Dados"));
Dados<- read.table(file = Endereço, header=TRUE, dec=",");
attach(Dados)          # Fixando os dados para análise
names(Dados)           # Verificando os nomes das variáveis
summary(Dados)         # Resultados descritivos gerais
Tempo=round(tempo_abono/365.25);Status=status
#-----

```

1.3. DEFININDO A VARIÁVEL DE SOBREVIVÊNCIA

```

DEPENDENTE=Surv(Tempo, Status)      # Definindo a variável de sobrevivência

```

```

#-----
2. ESTIMAÇÃO NÃO PARAMÉTRICA
#-----
2.1. ESTIMAÇÃO DE KAPLAN-MEIER
# ESTIMAÇÃO UNIVARIADA
KM=survfit(DEPENDENTE~1) # Rotina de estimação

# ESTIMAÇÃO UNIVARIADA POR UMA VARIÁVEL CATEGÓRICA (VAR)
KM=survfit(DEPENDENTE~genero) # Rotina de estimação
summary(KM) # Detalhes estimados
plot(KM) # Gráfico de curva de sobrevivência
plot(KM, col = c(1:2), xlab = "tempo (anos)", ylab = "sobrevivência acumulada", conf.int = F)
legend(8, 0.9, c("Feminino", "Masculino"), lty = 1, col = c(1:2))
title("Função de sobrevivência por gênero")
survdiff(DEPENDENTE~genero, rho = 0) # Extração do teste

KM=survfit(DEPENDENTE~casado) # Rotina de estimação
summary(KM)
plot(KM, col = c(1:2), xlab = "tempo (anos)", ylab = "sobrevivência acumulada", conf.int = F)
legend(8, 0.9, c("Não casado", "Casado"), lty = 1, col = c(1:2))
title("Função de sobrevivência por estado civil")
survdiff(DEPENDENTE~casado, rho = 1)

KM=survfit(DEPENDENTE~dependente) # Rotina de estimação
summary(KM)
plot(KM, col = c(1:2), xlab = "tempo (anos)", ylab = "sobrevivência acumulada", conf.int = F)
legend(7, 0.9, c("Sem dependente", "Com dependente"), lty = 1, col = c(1:2))
title("Função de sobrevivência por dependente")
survdiff(DEPENDENTE~dependente, rho = 1)

KM=survfit(DEPENDENTE~graduacao) # Rotina de estimação
summary(KM)
plot(KM, col = c(1:2), xlab = "tempo (anos)", ylab = "sobrevivência acumulada", conf.int = F)
legend(7, 0.9, c("Sem graduação", "Com graduação"), lty = 1, col = c(1:2))
title("Função de sobrevivência por graduação")
survdiff(DEPENDENTE~graduacao, rho = 1)

KM=survfit(DEPENDENTE~insalubridade) # Rotina de estimação
summary(KM)
plot(KM, col = c(1:2), xlab = "tempo (anos)", ylab = "sobrevivência acumulada", conf.int = F)
legend(6, 0.9, c("Sem insalubridade", "Com insalubridade"), lty = 1, col = c(1:2))
title("Função de sobrevivência por insalubridade")
survdiff(DEPENDENTE~insalubridade, rho = 1)

KM=survfit(DEPENDENTE~reg_sud) # Rotina de estimação
summary(KM)
plot(KM, col = c(1:2), xlab = "tempo (anos)", ylab = "sobrevivência acumulada", conf.int = F)
legend(7, 0.9, c("Outras regiões", "Região sudeste"), lty = 1, col = c(1:2))
title("Função de sobrevivência por região")

```

```
survdiff(DEPENDENTE~reg_sud, rho = 0)
```

3. MODELO DE REGRESSÃO SEMI PARAMÉTRICA DE COX

3.1. ESTIMAÇÃO DO MODELO

```
cox_reg=exp<-coxph(DEPENDENTE ~  
genero+idade+graduacao+casado+dependente+insalubridade+reg_sud); cox_reg  
summary(cox_reg)
```

```
# Os valores de beta sinalizam se a variável aumenta (sinal positivo)  
# ou reduz (sinal negativo) o risco de falha pela variação unitária.  
# A exponencial do beta sinaliza o percentual de aumento ou redução  
# do risco do evento, oriundo da variação unitária no preditor.
```

```
# Para verificarmos o ajuste global do modelo, analisamos os  
# resíduos de Cox-Snell, que, se o modelo for adequado,  
# convergem com a função de sobrevivência nos tempos pela função exponencial.  
# Resíduos de Cox_Snell  
rcs_cox_reg=status-resid(cox_reg)
```

```
# Kaplan-Meier dos resíduos  
KMrcs_cox_reg =survfit(Surv(rcs_cox_reg, status)~1); summary(KMrcs_cox_reg)
```

```
# Construção dos gráficos comparativos: resíduos por função de sobrevivência  
# e função de sobrevivência versus função exponencial  
par(mfrow=c(1,2))  
plot(KMrcs_cox_reg, conf.int=F,lty=c(1,1),xlab="resíduos de Cox-Snell",ylab="S(e)  
estimada")  
res<-sort(rcs_cox_reg)  
exp1<-exp(-res)  
lines(res, exp1,lty=3)  
legend(2,0.8,lty=c(1,3),c("Kaplan-Meier", "Exponencial(1)"),lwd=1, bty="n", cex=0.7)  
st<-KMrcs_cox_reg$surv  
t<-KMrcs_cox_reg$time  
sexp1<-exp(-t)  
plot(st,sexp1,xlab="S(e) - Kaplan-Meier", ylab= "S(e) - Exponencial(1)",pch=16)
```

```
# Outra análise: tabela com os valores de sobrevivência e a correlação.  
# Valores elevados de correlação indicam bom ajuste global  
cor(st, sexp1)
```

3.2. ANÁLISE DE PROPORCIONALIDADE DOS RISCOS – RESÍDUOS DE SCHOENFELD

```
# Teste aplicado nos resíduos de Schoenfeld  
rch_cox_reg=cox.zph(cox_reg); rch_cox_reg
```

```
# Se o modelo é adequado, estes resíduos são constantes no tempo.  
# No teste qui-quadrado para cada variável, a hipótese nula é de que  
# os riscos são proporcionais. Quando há mais de duas variáveis, o  
# teste global tem hipótese nula de inadequação geral do modelo
```

```
#Visualização gráfica
par(mfrow=c(k,1))           # k é o número de variáveis
plot(rch_cox_reg)            # aparecem k gráficos
```

Nos gráficos, se em uma dada variável a reta horizontal está dentro dos limites de confiança da curva, há indícios de riscos proporcionais. Caso contrário, não há evidência de riscos proporcionais naquela variável, e ela pode sair do modelo.

3.3. ANÁLISE DE LINEARIDADE – RESÍDUOS MARTINGALE

```
# Baseada em resíduos martingale
rm_cox_reg=resid(cox_reg, type="martingale")
```

No modelo com preditores, o resíduos martingale indicam presença de outliers. Isto pode ser verificado por meio do gráfico.

```
par(mfrow=c(2,1)); plot(rm_cox_reg); boxplot(rm_cox_reg)
```

A identificação das entradas pode ser feita assim:

```
identify(rep(1, length(rm_cox_reg)), rm_cox_reg)
```

Estes resíduos, se aplicados ao modelo nulo, necessitam definir uma relação linear com cada variável para que se verifique a linearidade da relação entre o tempo de sobrevivência e a variável. A análise é gráfica, e, portanto, exploratória, e se baseia no scatterplot da variável preditora com o resíduo do modelo nulo com sobreposição da linha de splines. A linha deve ser reta, e se não for, pode indicar alguma transformação para linearizar a relação da variável com o tempo.

```
mart_nulo=resid(coxph(DEPENDENTE~1), type="martingale")
plot(VARIÁVEL, mart_nulo); lines(lowess(VARIÁVEL, mart_nulo))
```

3.4. ANÁLISE DE OUTLIERS – RESÍDUOS DEVIANCE

```
# Baseada nos resíduos deviance
rd_cox_reg=resid(cox_reg, type="deviance")
```

Indivíduos com resíduos menores que -2 e maiores que +2 são outliers.

```
aberrantes=c(which(rd_cox_reg<(-2)), which(rd_cox_reg>2)); aberrantes
plot(rd_cox_reg); abline(h=0); abline(h=-2); abline(h=+2)
```

Em situações ‘bem comportadas’ e modelos bem ajustados, há sinalização de homoscedasticidade desses resíduos em relação aos valores ajustados, e também de normalidade. A análise é gráfica

```
plot(rd_cox_reg, predict(cox_reg))
par(mfrow=c(1,2)); qqnorm(rd_cox_reg); qqline(rd_cox_reg); hist(rd_cox_reg)
```

```
#Visualização gráfica
par(mfrow=c(k,1))           # k é o número de variáveis
plot(cox.zph(cox_reg))      # aparecem k gráficos
```

Nos gráficos, se em uma dada variável a reta horizontal está

```
# dentro dos limites de confiança da curva, há indícios de
# riscos proporcionais. Caso contrário, não há evidência de
# riscos proporcionais naquela variável, e ela pode sair do modelo.
```

3.5. ANÁLISE DE PONTOS INFLUENTES – RESÍDUOS SCORE/DFBETA

```
# Baseada nos resíduos dfbetas
```

```
rs_cox_reg=resid(cox_reg, type="dfbetas"); rs_cox_reg
```

```
# Há um vetor de resíduos para variável. Outliers em cada vetor
# indicam observações influentes. A análise pode ser por boxplot
# ou analisando o gráfico de resíduos por variável, e identificando
# os valores extremos.
```

```
plot(preditor i, rs_cox_reg[, i])      # Um gráfico por preditor i
boxplot(rs_cox_reg[, i])              # Um gráfico por preditor i
```

3 ROTINAS DA MODELAGEM DE REGRESSÃO LINEAR NORMAL

1.1 INSTALANDO AS BIBLIOTECAS

```
library(tcltk)
library(survival)
require(lmtest)
library(fmsb)
library(BaylorEdPsych)
library(nortest) # Testes de normalidade
source(file.choose())
Meqad()
```

1.2. PROCEDENDO À IMPORTAÇÃO DE UM ARQUIVO

```
Endereço <- tclvalue(tkgetOpenFile(title="Abrir Banco de Dados"));
Dados<- read.table(file = Endereço, header=TRUE, dec=",");
```

2 - ESTIMAÇÃO DO MODELO

```
dados2=subset(Dados, status==1)
attach(dados2)
Tempo=round(tempo_abono/365.25,1);Status=status
modelo1 =
lm((Tempo~genero+idade+graduacao+casado+dependente+insalubridade+reg_sud))
summary(modelo1)
```

ETAPA DESCRITIVA GERAL

```
summary(dados2)
cor(dados2)
plot(dados2)
boxplot(dados2)
```

ETAPA DESCRITIVA DA VARIÁVEL RESPOSTA (PODE APLICAR ÀS DEMAIS VARIÁVEIS RELEVANTES DA PESQUISA)

```
y=(Tempo)
summary.mqd(y)          #Análise descritiva global
ic.decis.mqd(y)         #Apresenta os decis e o intervalo de confiança
```

```

# AJUSTE CASO SEJA NECESSÁRIO RETIRAR O INTERCEPTO
modelo2 = lm(VARIÁVEL DEPENDENTE ~ VARIÁVEIS INDEPENDENTES);
summary(modelo2)

#INTERVALO DE CONFIANÇA DOS PARÂMETROS
confint(modelo1)    #O DEFAULT É 95%, MAS É POSSÍVEL DEFINIR QUALQUER
OUTRO VALOR

#PARA RETIRAR UMA VARIÁVEL, BASTA DELETÁ-LA NAS VARIÁVEIS
INDEPENDENTES

#-----
# 3 - ANÁLISE RESIDUAL E DE PRESSUPOSTOS
#-----
# 3.1. ETAPAS PRELIMINARES
#GERAÇÃO DE RESÍDUOS
residuo = residuals(NOME DO MODELO ESTIMADO)           #resíduo ordinário
residuo = residuals(modelo1)

# GERAÇÃO DOS VALORES ESTIMADOS
fit = fitted.values(NOME DO MODELO ESTIMADO)           #valores estimados
do modelo
fit = fitted.values(modelo1)

# EXTRAÇÃO DE UMA SÉRIE DE DIAGNÓSTICOS: LS.DIAG (LEAST SQUARES
DIAGNOSTIC)
diag = ls.diag(NOME DO MODELO ESTIMADO)
diag = ls.diag(modelo1)

# ISOLAMENTO DO LS.DIAG DOS 'RESÍDUOS PADRONIZADOS'
respadron = diag$std.res; respadron

# 3.2.1. VISUALIZAÇÃO DOS GRÁFICOS DE RESÍDUOS:
diagplot.mqd(modelo1, com_out=TRUE, resp=y, preditores=cbind(PREDITORES),
modelagem="rfit")    #Análise com outliers
diagplot.mqd(modelo1, com_out=FALSE, resp=y, preditores=cbind(PREDITORES),
modelagem="rfit")    #Sem os outliers

# 3.2.2. ANÁLISE GRÁFICA DE HOMOCEDASTICIDADE
##VERIFICANDO EXPLORATORIAMENTE: SCATTERPLOT DE VALORES
PREVISTOS E RESÍDUOS PADRONIZADOS
plot(fit, respadron)    #VERIFICA SE DISPERSÃO É ALEATÓRIA E UNIFORME

##ALGUMAS BIBLIOTECAS IMPORTANTES
library(lmtest)
library(car)

##ANÁLISE POR TESTES (em todos, a hipótese nula é de igualdade de variância)
gqtest(modelo1)           #Teste de Goldfeld-Quandt

```

```
bptest(modelo1)           #Teste de Breush-Pagan
ncvTest(modelo1)          #Score test for nonconstant variance
```

3.2.3. ANÁLISE DE NORMALIDADE DOS ERROS

#VERIFICANDO EXPLORATORIAMENTE

```
assi.mqd(respadron)      #MEDIDA DE
ASSIMETRIA
curt.mqd(respadron)      #MEDIDA DE CURTOSE
hist(respadron)          #VISUALIZA O
HISTOGRAMA DOS RESÍDUOS
qqnorm(respadron, main="QQPlot dos resíduos"); qqline(respadron)  #VISUALIZA O
GRÁFICO DE NORMALIDADE
env.mqd(respadron, b=500) #GRÁFICO COM
ENVELOPE
```

#VERIFICANDO POR TESTES DE NORMALIDADE

```
ad.test(respadron)      #Hipótese nula de normalidade
```

3.2.4. ANÁLISE EXPLORATÓRIA DE LINEARIDADE

```
plot(fit, y); abline(lm(y~fit))
```

3.8. ANÁLISE DE INDEPENDÊNCIA DOS ERROS: VERIFICAÇÃO DE AUTO CORRELAÇÃO

USANDO O TESTE DE DURBIN-WATSON

```
durbin.watson(modelo1, max.lag=1)  #Hipótese nula de independência
```

#USANDO O GRÁFICO DE AUTOCORRELACAO

```
acf(respadron)
```

APÊNDICE B- Análise descritivas dos perfis dos aposentados e aposentáveis

Variáveis	Aposenta direto		Adere abono		Aposenta após abono		Continua trabalhando	
Idade	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana	Média	Mediana
Valor	60,79	60	60,47	60	60,44	60	60,5	60
Gênero	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Contagem	3767	3438	28150	25278	13836	12407	14314	12871
Percentual	52,3%	47,7%	52,7%	47,3%	52,7%	47,3%	52,7%	47,3%
Graduado	Não graduado	graduado	Não graduado	graduado	Não graduado	graduado	Não graduado	graduado
Contagem	2977	4228	19490	33938	10690	15553	8800	18385
Percentual	41,3%	58,7%	36,5%	63,5%	40,7%	59,3%	32,4%	67,6%
Estado civil	Outros	Casado	Outros	Casado	Outros	Casado	Outros	Casado
Contagem	2853	4352	21433	31995	10337	15906	11096	16089
Percentual	39,6%	60,4%	40,1%	59,9%	39,4%	60,6%	40,8%	59,2%
Dependentes	Não possui	Possui	Não possui	Possui	Não possui	Possui	Não possui	Possui
Contagem	5258	1947	34188	19240	17849	8394	16339	10846
Percentual	73,0%	27,0%	64,0%	36,0%	68,0%	32,0%	60,1%	39,9%
Carreira	TAE	Docente	TAE	Docente	TAE	Docente	TAE	Docente
Contagem	4614	2591	36443	16985	17625	8618	18818	8367
Percentual	64,0%	36,0%	68,2%	31,8%	67,2%	32,8%	69,2%	30,8%
Ambiente de trabalho	Não insalubre	Insalubre	Não insalubre	Insalubre	Não insalubre	Insalubre	Não insalubre	Insalubre
Contagem	4040	3165	24668	28760	12740	13503	11928	15257
Percentual	56,1%	43,9%	46,2%	53,8%	48,5%	51,5%	43,9%	56,1%

Fonte: Elaboração própria (2017).

APÊNDICE C – Análise descritivas dos perfis dos aposentados e aposentáveis por região

Variável	Aposenta direto						Adere abono					
Região	CO	NE	N	SE	S	Total	CO	NE	N	SE	S	Total
Quantidade	581	1884	585	2966	1189	7205	4789	16263	3134	21119	8123	53428
Percentual	8,1%	26,1%	8,1%	41,2%	16,5%	100,0%	9,0%	30,4%	5,9%	39,5%	15,2%	100,0%
Variável	Aposenta após abono						Continua após abono					
Região	CO	NE	N	SE	S	Total	CO	NE	N	SE	S	Total
Quantidade	2459	7595	1447	10298	4444	26243	2330	8668	1687	10821	3679	27185
Percentual	4,6%	28,9%	5,5%	39,2%	16,9%	100,0%	8,6%	31,9%	6,2%	39,8%	13,5%	100,0%

Fonte: Elaboração própria (2017).

APÊNDICE D – Documento de solicitação dos dados ao MPOG

[Início](#) [Mail](#) [Notícias](#) [Esportes](#) [Finanças](#) [Celebidades](#) [Vida e Estilo](#) [Cinema](#) [Respostas](#) [Flickr](#) [Mais](#)

Q Todas Buscar Buscar no Mail Buscar na Web Início Tatiana

Sem conexão de internet. [Ajuda](#)

Escrever Resultados da busca Arquivar Adicionar Apagar Mais

Caixa de entr... (9999+) Rascunhos (305) Enviados Arquivo Spam (138) Lixeira (187)

Visualizações Inteligentes Importante Não lido Favorito Pessoas Social Compras Viagens Finanças Lupicínio (Riguez Rueda)

Pastas Recente

Dados para TESE (11)

Tatiana Aguiar Porfírio de Lima <tatiana.porfirio@ufpb.br> 09/11/16 às 4:41 PM
 Para: Frederico Porto de Souza

Olá, Sr. Frederico Porto de Souza

Tudo bem? Sou Tatiana Aguiar, a doutoranda da Universidade Federal da Paraíba, a qual o senhor encaminhou em 07/03/2015 a versão compactada dos dados acerca dos servidores em abono de permanência e aposentados no período entre 01/01/2010 até 31/12/2014.

Já qualifiquei a Tese, cujo título provisório está: "Aposentar-se ou continuar em abono de permanência? Um estudo de influências nessas decisões dos professores e técnicos administrativos das Universidades Federais", conforme documento em anexo.

Contudo, após a avaliação da banca examinadora, foram solicitados mais dados para tentar compreender melhor o fenômeno, tais como: escolaridade do servidor, valor do abono de permanência, valor da insalubridade, valor do auxílio alimentação, valor do vale transporte, valor da função gratificada ou cargo de direção, ou seja, todos os valores não incorporáveis na aposentadoria. Além disso, solicitaram a ampliação do estudo para o período de 01/01/2004 até 31/12/2015.

Gostaria saber se é possível o envio novamente dos dados apenas das Universidades Federais? Pretendo defender a tese até final de dezembro de 2016.

Segue um modelo da planilha baseado nos dados solicitados: Nome; Orgão; Unidade Organizacional; Cargo; Nível do Cargo; Idade; Sexo; Estado Civil; Escolaridade; Data de Ocorrência do Abono; Data de Ingresso no Orgão; Tipo de Aposentadoria; Data de Aposentadoria; Quantidade de Dependentes; Valor da Insalubridade; Valor do Auxílio Alimentação; Valor do Vale Transporte; Valor do Abono de Permanência; Valor da Função Gratificada (FG); Valor do Cargo de Direção (CD).

Desde já agradeço as informações prestadas.

Tatiana Aguiar Porfírio de Lima
 Assistente em Administração da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas-UFPB – Campus I
 Doutoranda em Administração - PPGA/UFPB
 Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9751478463232922>
 + 55 (83) 8802-7523 (Oi)
 + 55 (83) 3231-8419 (Fixo)

2 Anexos | [Visualizar tudo](#) | [Baixar tudo](#)

MODELO _xlsx PROJETO _docx

APÊNDICE E – Documento encaminhado pelo MPOG com os dados

10/11/2017 (28250 não lidos) - tatiana.porfirio@yanoo.com.br - Yahoo Mail

[Início](#)
[Mail](#)
[Notícias](#)
[Esportes](#)
[Finanças](#)
[Celebidades](#)
[Vida e Estilo](#)
[Cinema](#)
[Respostas](#)
[Flickr](#)
[Mails](#)

[Início](#)
[Tatiana](#)

Escrever
 Resultados da busca

 Arquivar
 Baixar
 Imprimir
 Mais

Caixa de entrada (9999+)
 Rascunhos (305)
 Enviados
 Arquivo
 Spam (138)
 Lixeira (187)

Visualizações Inteligentes
 Importante
 Não lido
 Favorito
 Pessoas
 Social
 Compras
 Viagens
 Finanças
 Lupicinio Itiguez Rueda

Pastas
 Recente

Dados para TESE (11)

Frederico Porto de Souza <frederico.souza@planejamento.gov.br>
 Para: Tatiana Aguiar Porfirio de Lima
 10/16/16 às 10:59 PM

Prezada Tatiana,

 Sua demanda quando chegou já existiam outras e entrou numa fila, férias programadas e a necessidade de várias extrações no Siage e no DW Siage (parte financeira). Dito isto, acredito lhe entregar seu relatório na primeira semana de novembro.

 Atenciosamente,

 Frederico Porto de Souza
 Técnico de Informações Organizacionais
 CGINF/GABINETE/SEGES/MP
 Email: frederico.souza@planejamento.gov.br
 (61)2020-4868
 > [Mostrar mensagem original](#)

Responder Responder a todos Encaminhar Mais

Tatiana Aguiar Porfirio de Lima Obrigada,
 10/16/16 às 10:47 AM

Frederico Porto de Souza <frederico.souza@planejamento.gov.br>
 Para: Tatiana Aguiar Porfirio de Lima
 10/16/16 às 10:26 PM

Prezada Tatiana,

 No total são 1.346.607 registros. O excel não suporta a quantidade de dados. Posso enviar tres arquivos de texto, para serem carregados em tabela de banco de dados ou enviar um link do google drive onde você teria acesso, para download, a um banco de dados Access, já com as tabelas. O que preferes?

 Atenciosamente,

 Frederico Porto de Souza
 Técnico de Informações Organizacionais
 CGINF/GABINETE/SEGES/MP
 Email: frederico.souza@planejamento.gov.br
 (61)2020-4868
 > [Mostrar mensagem original](#)

Responder Responder a todos Encaminhar Mais

APÊNDICE F – Quantitativo da Força de Trabalho do MEC

Quantitativo (força de trabalho) dos serv. públicos federais civis do Poder Executivo, por nível de escolaridade do cargo e sexo – Ministério da Educação - SIAPE

Posição: Dez/2015

Órgãos da administração	Quantitativo														
	NS			NI			NA			SI ²			TOTAL		
	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Total	Masc	Fem	Total
Ministério da Educação *	111	195	306	225	261	486	4	8	12	169	199	368	509	663	1.172
Instituto Nacional de Educação de Surdos - INES **	76	218	294	73	92	165	1		1	3	4	7	153	314	467
Instituto Benjamin Constant - IBC **	51	130	181	33	35	68				11	17	28	95	182	277
Colegio Pedro II **	588	1.159	1.747	343	373	716		10	10	1	1	2	932	1.543	2.475
Fund. de Coord. de Aperfeiç. de Pessoal de NS - CAPES ***	95	143	238	71	64	135	2		2	24	15	39	192	222	414
Fundação Joaquim Nabuco - FJN ***	51	77	128	104	32	136				21	36	57	176	145	321
Fundo Nac. de Desenvolvimento da Educação - FNDE ***	107	152	259	119	137	256	2		2	39	28	67	267	317	584
Inst. Nac. de Estudos Pesquisas Educacionais - INEP **	136	169	305	50	38	88		1	1	14	9	23	200	217	417
Centro Fed. de Educação Tecnológico - CEFET's **	1.541	993	2.534	471	320	791	27	11	38	44	2	46	2.083	1.326	3.409
Institutos Federais - IFETS **	24.395	18.744	43.139	9.717	7.956	17.673	771	297	1.068	237	70	307	35.120	27.067	62.187
Fundações Federais ***	7.369	7.481	14.850	3.313	3.147	6.460	432	252	684	461	709	1.170	11.575	11.589	23.164
Universidades Federais **	54.141	54.162	108.303	27.790	29.933	57.723	3.992	2.213	6.205	4.190	7.136	11.326	90.113	93.444	183.557
Total	88.661	83.623	172.284	42.309	42.388	84.697	5.231	2.792	8.023	5.214	8.226	13.440	141.415	137.029	278.444

Fonte: Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos- SIAPE (Data Warehouse).

Força de trabalho = quantidade de vínculo (-) cedido (-) exerc. descentr. carreira (-) cedido SUS/Lei 8270 (-) co laborador (-) anistiados públicos e privados L 6559 (-) estagiários.

1- Inclui os servidores civis da administração direta, autarquias e fundações do Poder Executivo (inclusive contratos temporários).

2- Não possui informações de escolaridade do cargo no cadastro do SIAPE nas seguintes situação (Requisitados, Nomeado Cargo Comissão, Sem vínculo, Req. de outros Órgãos, Celetista/Empregado, Colaborador PCCTAE e ICT e Exerc. 7º art. 93 8 112), porém são contados como Força de Trabalho.

3- Somente os servidores civis que constam no cadastro SIAPE, com as situações funcionais de escolaridade do cargo (NS- Nível Superior, NI- Nível Intermediário e NA- Nível Auxiliar).

Obs.: * Administração Direta ** Autarquia *** Fundação.

Fonte: MPOG (2016, p.74)

A população desse estudo é composta por servidores ativos e aposentados das universidades federais brasileiras, por ser considerada o maior quantitativo de servidores da União, em comparação com os três poderes. O Poder Executivo possui a maior quantidade de servidores; a área da Educação se destaca por apresentar 278.444 servidores e em particular as universidades federais, cujo quadro funcional era composto de 183.557 servidores até dezembro de 2015 (MPOG, 2016). Dessa população de servidores ativos e aposentados das universidades federais, consideremos como amostra somente os servidores que tiveram a concessão de abono de permanência no período compreendido entre 01/01/2004 até 31/12/2015, ou seja, após a publicação da EC 41 de 31/12/2003 que criou o abono de permanência, visando assim contemplar no estudo todos os servidores que tiveram abono de permanência.

APÊNDICE G – Pesquisa em Banco de Teses da CAPES

Dissertações com termo aposentadoria do Banco de Teses e Dissertações da Capes

TEMA	REFERÊNCIA	ANO
ADMINISTRADORES IDOSOS	Giglio, Karin Maria Ribas Haikal. LAZER, NINHO VAZIO E TERCEIRA IDADE - ESTUDO SOBRE ADMINISTRADORES DE EMPRESAS NA CIDADE DE SÃO PAULO ' 01/02/2006 181 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS Instituição de Ensino: FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS/SP, SÃO PAULO Biblioteca Depositária: Karl A. Boedecker	2006
BEM-ESTAR	Schroeder, Ivanir. Estratégia para Garantir a Qualidade de Vida após a Aposentadoria. ' 01/10/1996 96 f. Mestrado em ADMINISTRACAO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, FLORIANÓPOLIS Biblioteca Depositária: Biblioteca Universitária	1996
	CARVALHO, BREYNER ESTANISLAU SILVA DE. A RUPTURA DO VÍNCULO COM O MUNDO CORPORATIVO E OS IMPACTOS NO BEM-ESTAR SUBJETIVO DOS APOSENTADOS: Um estudo na AAPCEU - Associação dos Aposentados e Pensionistas da Caixa dos Empregados da Usiminas ' 01/04/2009 80 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE NOVOS HORIZONTES, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: FACULDADE NOVOS HORIZONTES	2009
COMPORTAMENTO DO CONSUMIDOR	Greve, Lucia Maria. Comparação entre o lazer dos consumidores de mais idade antes e depois da aposentadoria ' 01/08/1996 150 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO, Rio de Janeiro Biblioteca Depositária: DBD/PUC-Rio	1996
	Pupim, Daniela Marcello. Segmentação e Comportamento de Compra dos Idosos: um estudo do segmento de turismo ' 01/08/2002 100 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, CURITIBA Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da UFPR	2002
	Souza, Marco Antônio Lopes Faria de . COMPORTAMENTO DE CONSUMO DO APOSENTADO IDOSO: Um estudo na cidade de Cabo Frio. ' 01/12/2012 102 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE PEDRO LEOPOLDO, Pedro Leopoldo Biblioteca Depositária: Dr. José Ephim Mindlin	2012
DECISÃO DE ABONO DE PERMANÊNCIA	VIEIRA, MARIA FERREIRA DE SOUSA. A aposentadoria dos servidores técnico- administrativos da Universidade Federal de Goiás - Campus Goiânia: prováveis motivos para o adiamento. 01/06/2012 111 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE DE ESTUDOS ADMINISTRATIVOS DE MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: FEAD	2012
EFEITOS DA APOSENTADORIA EM PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO	Monteiro, Luiz Antônio dos Santos. A Influência da Aposentadoria Docente na Qualidade dos Programas de Pós-Graduação "Stricto-Sensu" na Universidade Federal de Santa Catarina ' 01/08/1996 180 f. Mestrado em ADMINISTRACAO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, FLORIANÓPOLIS Biblioteca Depositária: Biblioteca Universitária	1996
GESTÃO PREVIDENCIÁRIA	TAETS, SAMUEL ACHILEYAS. ADMINISTRAÇÃO DA APOSENTARIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA NO BRASIL. ' 01/07/1997 138 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Instituição de Ensino: FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS/RJ, RIO DE JANEIRO Biblioteca Depositária: FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS	1997

	GRATÃO, ANGELA DENISE. A CONTABILIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA ANALISADA EM UM ESTUDO COMPARATIVO DE BANCOS ESTATAIS. ' 01/03/2000 163 f. Mestrado em CONTROLADORIA E CONTABILIDADE Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, São Paulo Biblioteca Depositária: FEA / USP	2000
	TELES, EGBERTO LUCENA. SISTEMAS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL E FUNDOS DE PENSÃO FECHADOS: ESTUDO DE CARACTERÍSTICAS NOS CONTEXTOS BRASILEIRO E NORTE-AMERICANO. ' 01/06/2000 199 f. Mestrado em CONTROLADORIA E CONTABILIDADE Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, São Paulo Biblioteca Depositária: FEA / USP	2000
	MAIA, HELOISA HELENA ROCHA. A EVIDENCIAÇÃO (DISCLOSURE) DOS PLANOS DE APOSENTADORIA COMPLEMENTAR NAS EMPRESAS PATROCINADORAS BRASILEIRAS E A TENDÊNCIA MUNDIAL ' 01/08/2001 129 f. Mestrado em CONTROLADORIA E CONTABILIDADE Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, São Paulo Biblioteca Depositária: FEA/USP	2001
	Neves, Maria Sílvia de Barros Gomes. Planos de Previdência Privada do Ponto de Vista de Empresas e Empregados ' 01/04/2001 1 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO, Rio de Janeiro Biblioteca Depositária: Biblioteca Setorial do CCS - PUC-Rio	2001
	SOARES, JOSÉ ALBERTO. UMA CONTRIBUIÇÃO PARA A ESTRUTURA DE UM MODELO DE APURAÇÃO DE RESULTADOS PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, VISANDO À EFICÁCIA DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ' 01/03/2002 299 f. Mestrado em CONTROLADORIA E CONTABILIDADE Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, São Paulo Biblioteca Depositária: FEA/USP	2002
	França, Renata Costa. A Influência dos Fundos de Pensão no Crescimento Econômico Brasileiro ' 01/02/2002 120 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: FACE e Biblioteca Universitária	2002
	Botelho, Ducineli Régis. Critérios de mensuração, reconhecimento e evidenciação do passivo atuarial de planos de benefícios de aposentadoria e pensão: um estudo nas demonstrações contábeis das entidades patrocinadoras brasileiras ' 01/06/2003 144 f. Mestrado em CIÊNCIAS CONTÁBEIS Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, BRASÍLIA Biblioteca Depositária: UnB	2003
	Deon, Ademir José. Previdência Privada Aberta: um Estudo da aceitação e Confiança ' 01/08/2003 56 f. Profissionalizante em GESTÃO E ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO, SEROPÉDICA Biblioteca Depositária: Biblioteca da UFRRJ	2003
	Miranda, Elaine Lima de. Reconhecimento do Passivo Atuarial Nas Patrocinadoras Dos Fundos De Pensão, Conforme As Normas Internacionais e Brasileiras. ' 01/11/2003 161 f. Mestrado em CIÊNCIAS CONTÁBEIS Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, RIO DE JANEIRO Biblioteca Depositária: Biblioteca MCC/UERJ	2003
	CORDON, EDSON JOSÉ. O PAPEL DOS FUNDOS DE PENSÃO COMO FONTE DE RECURSOS PARA O DESENVOLVIMENTO ECONOMICO. ' 01/05/2004 109 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO	2004

INTENÇÃO DE APOSENTAR	Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, SÃO PAULO Biblioteca Depositária: PUC/SP	
	Chagas, Paulo César. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR BRASILEIRA: um estudo sobre a aderência da informação do passivo atuarial entre empresas patrocinadoras de plano de benefícios de aposentadoria e pensão e seus respectivos fundos de pensão. 01/11/2006 157 f. Mestrado em CIÊNCIAS CONTÁBEIS Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, BRASÍLIA Biblioteca Depositária: UnB	2006
	Cardoso, Alexandre Cabral. ANÁLISE DE PERSISTÊNCIA DE PERFORMANCE NOS FUNDOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR ENTRE 2001 E 2004 01/08/2006 110 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE DE ECONOMIA E FINANÇAS DO IBMEC, Rio de Janeiro Biblioteca Depositária: Faculdades Ibmecc	2006
	Santos, Bernardo Queima Alves dos. Finanças Comportamentais: diversificação ingênua em planos de previdência de contribuição definida no Brasil. 01/10/2007 1 f. Profissionalizante em Administração de Empresas Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO, Rio de Janeiro Biblioteca Depositária: Biblioteca Central	2007
	Silva, Wellinton Nascimento. Uma Análise comparativa do nível de confiança e satisfação dos segurados brasileiros e chilenos quanto à gestão da Previdência Social. 01/07/2008 164 f. Profissionalizante em GESTÃO E ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO, SEROPÉDICA Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da UFRRJ	2008
	COELHO, NAMILTON NEI ALVES. FATORES DETERMINANTES PARA EXPANSÃO DOS FUNDOS DE PENSÃO NO BRASIL NA PERCEPÇÃO DOS SEUS GESTORES 01/10/2009 179 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE NOVOS HORIZONTES, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: FACULDADE NOVOS HORIZONTES	2009
	SILVA, FABIANA LOPES DA. IMPACTO DO RISCO DE LONGEVIDADE EM PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR 01/11/2010 208 f. Doutorado em CONTROLADORIA E CONTABILIDADE Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, São Paulo Biblioteca Depositária: FEA/USP	2010
	BAETA, SÔNIA APARECIDA MOREIRA. EVOLUÇÃO E TRANSFORMAÇÃO DO REGIME GERAL NA PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL: reflexos nos benefícios dos professores aposentados da rede privada, na cidade de Belo Horizonte 01/12/2011 86 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE NOVOS HORIZONTES, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: FACULDADE NOVOS HORIZONTES	2011
	Souza, Gilberto Bizerra de. Governança corporativa e normas contábeis das entidades fechadas de previdência complementar no Brasil. 01/06/2012 281 f. Mestrado em CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ATUARIAIS Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, SÃO PAULO Biblioteca Depositária: PUC-SP	2012
INTENÇÃO DE APOSENTAR	MAIA, KARLA CAMÕES. Avaliação dos Fatores que Influenciam a Satisfação e a Lealdade no Serviço de Previdência Privada Fechada no Brasil. 01/03/2012 122 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE DE ECONOMIA E FINANÇAS DO IBMEC, Rio de Janeiro Biblioteca Depositária: IBMEC	2012
	Morais, Suerda da Silva Guedes. PENSANDO A APOSENTADORIA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO. 01/12/2010 157 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO	2010

	Instituição de Ensino: Universidade Potiguar, Natal Biblioteca Depositária: SIB - FP	
MEMÓRIAS DE APOSENTADO	Sousa, Maria Deborah Cabral de. Memórias de sofrimento as histórias de ex-gerentes de uma empresa privatizada. ' 01/09/2005 185 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA/JOÃO PESSOA, JOÃO PESSOA Biblioteca Depositária: Biblioteca Central e Setorial da UFPB	2005
TEMAS QUE NÃO SÃO DE APOSENTADORIA	FILHO, JOAQUIM FERNANDES. EVOLUÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO NA INDÚSTRIA PAPELEIRA. ' 01/08/1996 152 f. Mestrado em ADMINISTRACAO Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, SÃO PAULO Biblioteca Depositária: CENTRAL/ PÓS-GRADUAÇÃO	1996
	Beck, Nelsom Germano. A Percepção dos Professores do Modelo de Administração da Universidade de Passo Fundo ' 01/09/1999 177 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, FLORIANÓPOLIS Biblioteca Depositária: Biblioteca Universitária	1999
	DURÁN, ANTONIO CARLOS LIMA. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA ÁREA SINDICAL: UM ESTUDO DE CASO ' 01/01/2002 171 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, SÃO PAULO Biblioteca Depositária: Biblioteca Nadir Gouvêa Kfourí - PUC/SP	2002
	TOFFOLO, KATIA DA SILVA. A MULHER EMPREENDEDORA NO SETOR AGROPECUÁRIO: UM ESTUDO DE CASOS ' 01/08/2002 161 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ, MARINGÁ Biblioteca Depositária: BCE (UEL) & BCE (UEM)	2002
	Madeira, Adriana Beatriz. Estudo e Caracterização do Perfil da População que Vive Sozinha em Centros Urbanos Brasileiros ' 01/10/2005 224 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, São Paulo Biblioteca Depositária: FEA USP	2005
	Neto, Exzolvildres Queiroz. Reorganização espacial de famílias de agricultores em comunidades adensadas no Vale do Jequitinhonha. ' 01/12/2006 160 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS, LAVRAS Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da UFLA e IBICT	2006
	Furtado, Raquel Alves. Responsabilidade social empresarial com público interno: a percepção dos empregados da Promon ' 01/03/2006 133 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte Biblioteca Depositária: PUC/Minas	2006
	Napoleão, Raquel de Santanna. A percepção dos gerentes e trabalhadores de uma grande empresa que se quer socialmente responsável sobre as ações direcionadas ao público interno. ' 01/02/2007 112 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte Biblioteca Depositária: Puc Minas	2007
	Santos, Claudio Tadeu Berkelmans dos. A Responsabilidade Social Empresarial de um Banco de Investimento Americano sob a Ótica de seu Público Interno no Brasil e na Argentina ' 01/12/2007 112 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte Biblioteca Depositária: PUC Minas	2007
	Mattoni, Lúcia Augusta Mota. Gestão do público interno e responsabilidade social : um estudo de caso em uma empresa	2007

	signatária do Global Compact. ' 01/03/2007 115 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte Biblioteca Depositária: PUC Minas	
	Camargo, Camila. PLANEJAMENTO FINANCEIRO PESSOAL E DECISÕES FINANCEIRAS ORGANIZACIONAIS: RELAÇÕES E IMPLICAÇÕES SOBRE O DESEMPENHO ORGANIZACIONAL NO VAREJO ' 01/08/2007 84 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, CURITIBA Biblioteca Depositária: Biblioteca do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da UFPR	2007
	Nagli, Luiz Sergio Dutra. Responsabilidade social empresarial com os trabalhadores e gestores de uma empresa metalúrgica. ' 01/03/2008 145 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte Biblioteca Depositária: PUC Minas	2008
	MELO, EDUARDO FRAGA LIMA DE. Quatro Ensaio sobre o uso de Modelagem por Cópulas para gestão de Risco ' 01/05/2008 111 f. Doutorado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO, RIO DE JANEIRO Biblioteca Depositária: COPPEAD/UFRJ	2008
	Pereira, Antônio Augusto Ribeiro. Responsabilidade social empresarial com o público interno: percepção dos funcionários e gerentes em empresa de médio porte vencedora do prêmio SESI de qualidade no trabalho. ' 01/06/2008 127 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte Biblioteca Depositária: PUC Minas	2008
	MARTIN, FLAVIO CELSO MULLER. A teoria do ciclo de vida familiar no contexto brasileiro ' 01/10/2008 83 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, SÃO PAULO Biblioteca Depositária: PUC/SP	2008
	Jorge, Solemar Merino. A Qualidade de Vida no Trabalho: um diagnóstico junto aos servidores públicos da subseção judiciária federal de Campinas ' 01/12/2009 174 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA, Piracicaba Biblioteca Depositária: Unimep - Campus Taquaral	2009
	Júnior, Roberto de Medeiros. RELAÇÃO ENTRE O DESEMPENHO DAS ORGANIZAÇÕES E O TEMPO DE MANDATO (TENURE) DO PRESIDENTE (CEO): UM ESTUDO EM EMPRESAS BRASILEIRAS DE CAPITAL ABERTO ENTRE 1999 E 2008 ' 01/11/2009 88 f. Mestrado em Administração Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA, Tubarão Biblioteca Depositária: Unidade Ilha Centro	2009
	VERONEZ, CARLA SUAVE. FORMAÇÃO E PRÁTICA DE GERENTES NÃO GRADUADOS (GNGs): percorrendo seus caminhos e (re)construindo sua história ' 01/07/2010 123 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS Instituição de Ensino: FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQ.EM CONT.ECON.E FINANÇAS, VITÓRIA Biblioteca Depositária: FUCEPE	2010
	Barros, Marizeth Antunes. AUTOEFICÁCIA, CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL: Um estudo com servidores de uma Universidade Federal. ' 01/09/2010 84 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino:	2010

	UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, NATAL Biblioteca Depositária: Biblioteca Setorial do CCSA - NEPSO	
	Fontoura, Daniele dos Santos. Mercado de Trabalho no Setor Público: um olhar sobre uma unidade da Secretaria da Receita Federal do Brasil' 01/01/2010 180 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, PORTO ALEGRE Biblioteca Depositária: Escola de Administração	2010
	LAGE, MARLI ABADIA NASCIMENTO. IDENTIDADE DE SERVIDORES REMOVIDOS:UM ESTUDO DE CASO NO CEFET-MG' 01/08/2011 105 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE NOVOS HORIZONTES, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: FACULDADE NOVOS HORIZONTES	2011
	Araujo, Luis Geraldo Segadas de. Cultura Organizacional e Estratégias de Remuneração - Um Estudo de Caso' 01/04/2012 98 f. Profissionalizante em Administração de Empresas Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO, Rio de Janeiro Biblioteca Depositária: CCS	2012
	BÁRBARA, MARIA DAS GRAÇAS SANTA. "PROFESSORES E GESTORES DE ESCOLAS PÚBLICAS DE BELO HORIZONTE: construindo a identidade gerencial" 01/10/2012 153 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE NOVOS HORIZONTES, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: FACULDADE NOVOS HORIZONTES	2012
	Soares, Adriana Karime. GESTÃO DE PESSOAS NA PERICIA CRIMINAL DE MINAS GERAIS: CONDIÇÕES MOTIVACIONAIS, RELAÇÕES INTERPESSOAIS, LIDERANÇA, QUALIDADE NO TRABALHO E NA VIDA.' 01/07/2012 229 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS/RJ, RIO DE JANEIRO Biblioteca Depositária: Mario Henrique Simonsem - RJ	2012
PERDAS E GANHOS	VARGAS, GERALDA MARIA. Vínculo e Ruptura Organizacional: Estudo de Caso dos Aposentados de uma Concessionária de Energia Elétrica de Minas Gerais' 01/02/2009 95 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE NOVOS HORIZONTES, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: FACULDADE NOVOS HORIZONTES	2009
	Carvalho, Claudio Luiz Silva de. A percepção de servidores públicos sobre o momento da aproximação de sua aposentadoria: o caso do PRODERJ' 01/01/2012 179 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EMPRESARIAL Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE ESTÁCIO DE SÁ, Rio de Janeiro Biblioteca Depositária: Biblioteca Setorial - Centro I - Pres. Vargas	2012
PLANEJAMENTO FINANCEIRO	Garcia, Andréia Cristina Dias. Planejamento Financeiro Pessoal: um estudo sobre a renda pós-aposentadoria' 01/04/2005 130 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, PORTO ALEGRE Biblioteca Depositária: Administração	2005
PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	Vezneyan, Natalie Catherine Dividino Boch. Planos de Preparação à Aposentadoria e os Fatores Relevantes à Satisfação dos Aposentados: Um Estudo de Casos Brasileiros' 01/04/2002 168 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS Instituição de Ensino: FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS/SP, SÃO PAULO Biblioteca Depositária: Karl A. Boedecker	2002
	Moreira, Rosane Aparecida. PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: Um estudo de caso sobre o PPI - Programa de Preparação para Inatividade da Polícia Militar de Minas Gerais.' 01/06/2007 135 f. Profissionalizante em	2007

		ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE PEDRO LEOPOLDO, Pedro Leopoldo Biblioteca Depositária: Dr. José Mindlin	
		SANTOS, MARLENE DOS. “A preparação para a aposentadoria e a qualidade de vida: a perspectiva de servidores aposentados de uma instituição federal de ensino” 01/07/2012 90 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE DE ESTUDOS ADMINISTRATIVOS DE MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: FEAD	2012
		Debetir, Emiliana. Preparação para Aposentadoria e Qualidade de Vida 01/06/1999 191 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, FLORIANÓPOLIS Biblioteca Depositária: Biblioteca Universitária	1999
REFORMA DA PREVIDÊNCIA		Souza, Gleison Pereira de. O Regime de Previdência dos Servidores Públicos no Contexto de Reforma do Sistema Previdenciário Brasileiro - 1995-2004 01/12/2004 189 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Instituição de Ensino: FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO (ESCOLA DE GOVERNO), BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: Fundação João Pinheiro	2004
		Santos, Maria Thais da Costa Oliveira. Óbices, avanços e perspectivas da reforma da Previdência no Brasil: o caso de Minas Gerais 01/10/2003 196 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Instituição de Ensino: FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO (ESCOLA DE GOVERNO), BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: Fundação João Pinheiro	2003
		Souza, Marcus Vinícius de. Aposentadoria dos servidores não efetivos após a emenda constitucional nº 20 / 98: o caso da administração pública de Minas Gerais. 01/10/2006 118 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Instituição de Ensino: FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO (ESCOLA DE GOVERNO), BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: Fundação João Pinheiro	2006
		Gomes, Jane Pinto. As Reformas Previdenciárias no Brasil e no Chile e seus Impactos sobre os Benefícios de Aposentadoria do Regime Geral: uma contribuição à análise comparativa 01/06/2009 143 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Instituição de Ensino: FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO (ESCOLA DE GOVERNO), BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: Biblioteca Professora Maria Helena de Andrade - FJP	2009
RELAÇÕES DE TRABALHO		Bertholet, Pierre Andrade. Aposentadorias Docentes e Precarização das Atividades Acadêmicas: Um Estudo de Caso na Universidade Federal da Paraíba. 01/12/2000 185 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, NATAL Biblioteca Depositária: Biblioteca Setorial	2000
		Basso, Ema Lúcia Cestari. As modificações nas relações de trabalho e o processo de desligamento de colaboradores por idade na RBS - as percepções de seus colaboradores já aposentados e as expectativas dos que estão a caminho da aposentadoria. 01/08/2001 104 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, PORTO ALEGRE Biblioteca Depositária: Administração	2001
SENTIDOS DA APOSENTADORIA		Freaza, Valesca Moreira da Silva. Aposentadoria: prêmio ou castigo? Um estudo exploratório. 01/05/2010 122 f. Profissionalizante em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: FACULDADE DE ECONOMIA E FINANÇAS DO IBMEC, Rio de Janeiro Biblioteca Depositária: Faculdades Ibmecc	2010
SIGNIFICADO DO TRABALHO		FONSECA, MÁRCIO STERN DA. Um Estudo sobre o Significado do Trabalho para Funcionários Públicos na Faixa de 50 anos de Idade. 01/05/2009 127 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO, RIO DE JANEIRO Biblioteca Depositária: COPPEAD/UFRJ	2009

VIDA APOSENTADO	DE	Soligo, Marina Camiño Ancona Lopez. Envelhecimento e lazer: um estudo sobre o cotidiano do administrador de empresas aposentado na Grande São Paulo' 01/04/1999 187 f. Mestrado em ADMINISTRAÇÃO Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO, SÃO PAULO Biblioteca Depositária: Biblioteca Central da PUC/SP	1999
--------------------	----	---	------

Fonte: CATALÓGO DE TESES DA CAPES (2017)

APÊNDICE H – Pesquisa em Banco de Teses da BDTD

Dissertações com termo aposentadoria do Banco de Teses e Dissertações da BDTD

ASSUNTOS	REFERÊNCIA	ANO
Gestão de processos de aposentadoria	OLIVEIRA, JEFFERSON MENEZES DE . Gestão por processos em organizações públicas: análise dos processos de aposentadoria e pensão civil na UFSM. 158 f. Mestrado em Gestão de Organizações Públicas. Universidade Federal de Santa Maria/RS, 2015.	2015
Planejamento Financeiro	GARCIA, ANDRÉIA CRISTINA DIAS. Planejamento financeiro pessoal : um estudo sobre a renda pós-aposentadoria. 130 f. Mestrado em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul/RS, 2005	2005
Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA	LAMAS, ALINE ELIAS. Preparação para o desligamento das atividades laborais : diferentes perspectivas sobre o processo de aposentadoria em duas universidades federais gaúchas. 78 f. Mestrado Profissional em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul/RS, 2017.	2017
Relações de Trabalho	BASSO, EMA LÚCIA CESTARI. As modificações nas relações de trabalho e o processo de desligamento de colaboradores por idade na RBS - as percepções de seus colaboradores já aposentados e as expectativas dos que estão a caminho da aposentadoria. 01/08/2001 104 f. Profissionalizante em Administração Instituição de Ensino: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre Biblioteca Depositária: Administração	2001
Sentidos da aposentadoria	VENTURINI, DOMINGA ODETE . Aposentadoria : “como prêmio” ou “como castigo”: avaliando as peculiaridades dos servidores da UFSM. 152 f. Mestrado Profissional em Gestão de Organizações. Universidade Federal de Santa Maria/RS, 2013.	2013

Fonte: Banco de Teses de Dissertações da BDTD (2017).

APÊNDICE I – Dados do SIAPE fornecidos pela DLCP/PROGEP/UFPB (2017)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - PROGEP
COORDENAÇÃO DE PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS
DIVISÃO DE LEGISLAÇÃO E CONTROLE DE PROCESSOS**

Ofício Nº 001/2017/DLCP/PROGEP/UFPB

João Pessoa, 13 de outubro de 2017

A Sra. Tatiana Aguiar Porfírio de Lima

Ao tempo em que a cumprimentamos, informamos por meio da tabela a seguir os dados solicitados (quantitativo de servidores em abono de permanência, aposentados que tiveram abono e falecidos em atividades no período de 31/12/2013 a 31/12/2015) para complementação de análise de dados da Tese.

Tabela 1- Servidores em abono de permanência, aposentados que tiveram abono e falecidos em atividade.

Ano de aquisição o direito ao abono	Abonos concedidos	Aposentadorias voluntárias de servidores com abono	Falecimento de servidor ativo
2004	599	40	1
2005	102	177	1
2006	100	199	1
2007	216	176	1
2008	287	170	0
2009	316	106	11
2010	269	68	3
2011	247	81	2
2012	178	44	3
2013	152	24	2
2014	186	23	1
2015	150	35	5
Total	2802	1143	31

Fonte: dados do SIAPE.

Sem mais para o momento, esperamos que tais informações contribuam para uma compreensão maior do fenômeno da aposentadoria e possam auxiliar a gestão a preparar melhor seus servidores para esse momento.

Carmen Lúcia do Nascimento
Diretora da DLCP/PROGEP
Mat. 331252