



Administração Pública e Gestão Social  
ISSN: 2175-5787  
apgs@ufv.br  
Universidade Federal de Viçosa  
Brasil

## Determinantes da decisão de aposentadoria no serviço público

**Queiroz Oliveira, Paula Karlleyn; Nascimento de Almeida, Alexandre; Nunes, André**

Determinantes da decisão de aposentadoria no serviço público

Administração Pública e Gestão Social, vol. 13, núm. 1, 2021

Universidade Federal de Viçosa, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351564966007>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 3.0 Internacional.

## Determinantes da decisão de aposentadoria no serviço público

Determinants of the public service retirement decision

Determinantes de la decisión de retiro del servicio público

*Paula Karlleynne Queiroz Oliveira*  
*Universidade de Brasília, Brasil*  
paula.oliveira@presidencia.gov.br

Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351564966007>

*Alexandre Nascimento de Almeida*  
*Universidade de Brasília, Brasil*  
alexalmeida@unb.br

*André Nunes*  
*Universidade de Brasília, Brasil*  
andrenunes@unb.br

Recepción: 09 Septiembre 2019

Aprobación: 07 Marzo 2020

Publicación: 01 Enero 2021

### RESUMO:

**Objetivo da pesquisa:** O objetivo deste trabalho é analisar a influência de fatores individuais, profissionais e do ambiente legal na decisão de aposentadoria.

**Enquadramento teórico:** Esses fatores foram analisados por meio de 16 variáveis, entre elas o sexo, a satisfação com a carreira, a autonomia no trabalho e a incerteza quanto à legislação previdenciária.

**Metodologia:** A amostra foi aleatória e dentro de uma estratificação de servidores públicos com, no mínimo, 50 anos de idade, em exercício em uma autarquia federal brasileira, totalizando uma população de 195 servidores. A metodologia utilizada é a Regressão Logística com dados coletados por meio de questionário respondido por 83 servidores.

**Resultados:** Os resultados indicaram que a decisão de continuar trabalhando após o direito à aposentadoria é influenciada por fatores individuais e profissionais. Os servidores do sexo feminino, que acham que a renda na aposentadoria será insuficiente, que percebem sua jornada de trabalho como flexível e que demonstraram satisfação e comprometimento com o trabalho caracterizaram-se como o perfil dos inclinados a continuar trabalhando após ter o direito de aposentadoria.

**Originalidade:** O trabalho abordou um conjunto amplo de variáveis, ainda não consideradas em conjunto em estudos prévios para o contexto brasileiro.

**Contribuições teóricas e práticas:** O entendimento do efeito dessas variáveis auxilia o desenho de políticas que busquem modernizar o Estado brasileiro, contribuindo com o debate de reformas previdenciárias e administrativas.

**PALAVRAS-CHAVE:** aposentadoria, gestão pública, política etária, gestão de recursos humanos.

### ABSTRACT:

**Research objective:** The objective of this paper is to analyze the influence of individual, professional and legal factors on the retirement decision.

**Theoretical framework:** These factors were analyzed using 16 variables, including gender, career satisfaction, job autonomy and uncertainty about social security legislation.

**Methodology:** The sample was random within a stratification of public servants at least 50 years old and acting in a Brazilian federal autarchy, totalizing a population of 195 servers. The methodology used is the Logistic Regression with data collected through a questionnaire applied to 83 public servants.

**Results:** The results indicated that the decision to continue working after retirement is influenced by individual and professional factors. Female public servants, who think their retirement income will be insufficient, who perceive their working hours as flexible and who showed satisfaction and commitment to work, were characterized as the profile of those inclined to continue working after having the right to retirement.

**Originality:** The work addresses a wide range of variables, not yet considered together in previous studies for the Brazilian context.

**Theoretical and practical contributions:** Understanding the effect of these variables supports to design policies that seek to modernize the Brazilian State, contributing to the debate on social security and administrative reforms.

**KEYWORDS:** retirement, public management, age policy, human resource management.

## RESUMEN:

**Objetivo de la investigación:** El objetivo de este trabajo es analizar la influencia de factores individuales, profesionales y legales en la decisión de jubilación.

**Marco teórico:** Estos factores se analizaron utilizando 16 variables, que incluyen género, satisfacción profesional, autonomía laboral e incertidumbre sobre la legislación de seguridad social.

**Metodología:** La muestra fue aleatoria y dentro de una estratificación de funcionarios de al menos 50 años de edad, que trabajaban en una autarquía federal brasileña, totalizando una población de 195 empleados. La metodología utilizada es la regresión logística con datos recopilados a través de un cuestionario aplicado a 83 servidores públicos.

**Resultados:** Los resultados indicaron que la decisión de continuar trabajando después de la jubilación está influenciada por factores individuales y profesionales. Las servidoras públicas, que piensan que sus ingresos de jubilación serán insuficientes, que perciben que sus horas de trabajo son flexibles y que mostraron satisfacción y compromiso con el trabajo, se caracterizaron como el perfil de aquellas personas que tienden a continuar trabajando después de tener derecho a la jubilación.

**Originalidad:** El trabajo aborda una amplia gama de variables, aún no consideradas en conjunto en estudios previos para el contexto brasileño.

**Aportes teóricos y prácticos:** Comprender el efecto de estas variables ayuda a diseñar políticas que busquen modernizar el Estado brasileño, contribuyendo al debate sobre las reformas previsionales y administrativas.

**PALABRAS CLAVE:** jubilación, gestión pública, política de edad, gestión de recursos humanos.

## 1 INTRODUÇÃO

O envelhecimento populacional é um fenômeno cujas consequências desdobram-se em múltiplas dimensões, impactando a sociedade e, em especial, a previdência e o mercado de trabalho. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2016), a proporção de idosos brasileiros em relação à população ativa, em 1950, estava entre 4% e 5%, já em 2013, aumentou para 20,2% e, de acordo com projeções do Instituto, em 2050 pode chegar a mais de 50 o número de idosos para cada 100 pessoas em idade ativa. Tal cenário poderá comprometer o potencial competitivo e econômico do país, caso não haja planejamento para lidar com a situação.

Este novo perfil demográfico levantou a necessidade de proposição de reforma previdenciária focada, principalmente, no aumento da idade média efetiva das concessões de aposentadorias. Há quem considere a imposição de uma aposentadoria tardia, de forma horizontal, uma medida inadequada, pois prejudicaria os trabalhadores que começaram a trabalhar mais cedo e os que despendem esforço físico em suas atividades. Ainda assim, a reforma da previdência foi promulgada no dia 12 de novembro de 2019, tendo seus efeitos a partir da publicação da Emenda Constitucional n. 103, de 13 de outubro de 2019 (Emenda Constitucional n. 103, 2019).

Parece inevitável que a redução da oferta de mão de obra jovem e o aumento do número de idosos, causados pelas mudanças demográficas, levem o país a buscar no emprego dos indivíduos mais velhos uma alternativa para a manutenção da sua produtividade. Em vista disso, os recursos humanos das organizações devem preparar-se para atender às necessidades de retenção, empregabilidade e manutenção da capacidade produtiva dos trabalhadores mais velhos. No entanto, enquanto a necessidade de aumentar a idade de aposentadoria ganha destaque nos discursos, até onde se sabe, não há engajamento das organizações públicas e privadas para avançar na gestão das demandas de um contingente de trabalhadores em idade mais avançada (Bressan, Mafra, França, Melo, & Loreto, 2013).

Para França (2012), o papel dos gestores de recursos humanos em relação ao envelhecimento da força de trabalho vai além da reposição de pessoal: estende-se à conscientização da importância de preservar os trabalhadores mais velhos em condições saudáveis, ativos e atualizados, para que sua permanência no mercado

de trabalho seja, além de competitiva, a mais extensa possível. Assim, o presente trabalho visa a entender a influência de variáveis individuais, profissionais e relacionadas ao ambiente legal na decisão de aposentadoria, oferecendo subsídios, no âmbito da administração pública, à implementação dos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), à reposição do efetivo, à promoção do envelhecimento ativo, ao combate ao preconceito contra idosos e à gestão da transferência dos conhecimentos adquiridos pelo servidor ao longo da sua trajetória profissional (França & Vaughan, 2008; França, 2012). Supõe-se que, por meio de boas práticas de gestão etária, seja possível convencer o servidor a permanecer mais tempo no mercado de trabalho, além de atender ao objetivo de mantê-lo motivado, produtivo, competitivo e preparado para a decisão de aposentadoria ou adoção de outra carreira.

A escassez de pesquisas empíricas sobre temas relacionados ao envelhecimento da força de trabalho e da transição entre a vida ativa e a aposentadoria é um obstáculo ao avanço dos debates e das políticas voltados a essa questão. Embora a aposentadoria seja um assunto recorrente no contexto político e econômico, pouco se sabe a respeito dos critérios individuais que levam à decisão de se aposentar. Também são escassas as informações sobre a adaptação do aposentado a essa nova condição. Shultz e Wang (2011) enfatizaram o fato de que, além de a aposentadoria ser um fenômeno contemporâneo, está em constante mutação. Por esse motivo, há uma imprevisibilidade no comportamento dos indivíduos e das organizações em relação a ela, o que demanda o maior número de estudos possível a esse respeito (Bressan, Mafrá, França, Melo, & Loreto, 2012).

Diante desse contexto, o objetivo do presente estudo foi analisar a influência de fatores individuais, organizacionais e legais na decisão de postergar ou não a aposentadoria dos servidores públicos efetivos de uma autarquia federal. Na dimensão individual, foram considerados os fatores idade, escolaridade, número de dependentes, percepção da aposentadoria, expectativa subjetiva de vida, suficiência de renda na aposentadoria e relacionamento familiar. Já no contexto profissional, os fatores considerados foram comprometimento e satisfação com a carreira, flexibilidade de horário, autonomia, função comissionada, nível de escolaridade do cargo e planos de continuar trabalhando em uma nova carreira. Ademais, foi analisado, na esfera do ambiente legal, se a incerteza quanto à legislação brasileira relacionada aos direitos previdenciários exerce influência sobre a decisão de aposentadoria.

Para o alcance do citado objetivo, o presente trabalho está dividido em quatro seções: a primeira delas consiste em revisão das pesquisas já realizadas, que serviu como referência para a escolha dos fatores a serem analisados. A segunda descreve os procedimentos metodológicos utilizados, seguida pela discussão dos resultados observados. Por fim, na última seção, apresentam-se as reflexões sobre o trabalho.

## 2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

### 2.1 Bases teóricas do processo de transição para a aposentadoria

Durante a maior parte da história, o ser humano trabalhou até que cessassem suas condições físicas ou mentais para o trabalho, e o conceito de aposentadoria só surgiu muito recentemente (Shultz & Wang, 2011). O primeiro programa de aposentadoria foi criado no final do século XIX, na Alemanha, pelo Chanceler Otto von Bismarck. Desde então, a luta pela proteção social dos trabalhadores idosos disseminou-se no mundo ocidental. No Brasil, foi na década de 1920 que a classe operária constituiu o primeiro fundo de aposentadoria, com sua gestão, anos mais tarde, sendo transferida para o governo (França, 2012). Essa natureza recente da previdência social dos idosos faz com que impere o desconhecimento e a imprevisibilidade sobre o comportamento das organizações e dos trabalhadores sobre a aposentadoria (Bressan *et al.*, 2012).

O campo de estudo da aposentadoria é recente e as pesquisas que tratam de como funciona o processo de transição são, em sua maioria, apoiadas pelas teorias que abordam o envelhecimento humano. Cada teoria tem uma perspectiva diferente e tenta explicar como o indivíduo convive com a longevidade no aspecto social, material e psicológico. Algumas das teorias psicológicas mais abordadas são a Teoria da Continuidade, a Teoria dos Papéis e a Teoria da Perspectiva do Curso de Vida.

A Teoria da Continuidade sugere que os indivíduos tendem a manter um padrão de consistência durante a sua vida (Atchley, 1989). Caso a saúde permita, as atividades laborais, físicas e mentais serão sempre mantidas pelos idosos na tentativa de reduzir a insatisfação com a perda das funções que exerciam anteriormente. A busca será sempre pela estabilidade para que o indivíduo não sofra com as mudanças abruptas da vida. Essa teoria vai de encontro à Teoria do Desengajamento, já ultrapassada, que se apoia na ideia de que desvincular-se das atividades é o único caminho para um envelhecimento feliz.

De acordo com a Teoria dos Papéis, quando o indivíduo é envolvido em um papel específico, isso afeta o seu comportamento e suas decisões. A insatisfação com o trabalho, por exemplo, pode ser um reflexo de que o papel de trabalhador não é mais assumido pelo idoso, e a sua escolha mais feliz seria a de aposentar-se. Do contrário, quando os indivíduos sentem prazer e se identificam com o trabalho realizado, podem fazer uma transição entre o papel assumido de forma mais pacífica, mais lenta e encontrando, assim, uma nova função com a qual se identifiquem, como a de integrante do grupo familiar (Wang, Zhan, Liu, & Shultz, 2008).

A Teoria da Perspectiva do Curso de Vida, por sua vez, sugere que as etapas posteriores da vida são influenciadas por circunstâncias específicas das experiências anteriores do indivíduo, inclusive no que diz respeito ao contexto social (Elder & Johnson, 2003). O ciclo de vida das pessoas é marcado por conjunturas específicas e sua transição para a aposentadoria teria influência recíproca tanto da sua trajetória quanto das demais esferas da sua vida.

Segundo Beehr (2014), enquanto a Teoria da Continuidade seria focada no indivíduo, a Teoria dos Papéis levaria em conta a sociedade. Já a Teoria da Perspectiva do Curso de Vida, por ser mais contemporânea, preencheria as lacunas deixadas pelas outras duas, na medida em que trata a aposentadoria sob o aspecto das características gerais do envelhecimento.

O que essas teorias abordam de forma similar é a variação do significado da aposentadoria, tanto de um indivíduo para outro, quanto no decorrer do tempo. De forma similar, o significado do trabalho também sofre variações. Para Albornoz (1988), o trabalho tem muitos significados nas diversas nações, que geralmente se resumem em duas significações, a da realização de uma obra que promove reconhecimento social e a de esforço rotineiro que inevitavelmente priva o indivíduo de liberdade. Walker (2005, p. 28) destaca que “o trabalho é, ao mesmo tempo, uma das maiores causas de doenças e uma importante fonte de saúde, em termos de atividade, autoestima e contato social”.

Diante dessas variadas perspectivas, a aposentadoria, que é percebida como um dos principais eventos da vida do ser humano, tem um significado diferente de acordo com a percepção do trabalhador (Adams & Beehr, 1998). Pode significar um descanso, para alguns, e uma oportunidade de realização profissional, para outros. Tais diferenças de percepções da aposentadoria podem ser simplesmente relacionadas à personalidade de cada um, como podem também estar associadas ao contexto social em que as pessoas estão inseridas (França & Vaughan, 2008).

Dessa forma, o significado da aposentadoria e do trabalho para o indivíduo sofre a influência de fatores internos e externos. As ciências sociais frequentemente concluem que os fatores econômicos e os ligados à saúde são os maiores preditores da decisão de aposentadoria (Beehr, 2014). Essas conclusões derivam do fato de a transição ser estudada somente levando-se em consideração os seus aspectos práticos, limitados à decisão de aposentar-se ou não já em vias de sua concretização, momento em que o indivíduo tem que fazer essa escolha e fazer planos práticos para a sua saída. Tal visão da aposentadoria sofreria a influência das teorias de tomada de decisão econômico-rationais.

Beehr (2014) afirma que a abordagem econômico-racional se baseia nos custos de esforço do trabalho e dos benefícios que o dinheiro obtido com ele pode dar em troca. Essa abordagem assume, ainda, que o desejo prevalente é o de não trabalhar e que o trabalho só é exercido na medida em que há necessidade por recursos. No dia em que esses recursos forem suficientes, haverá a decisão de aposentadoria ou cessação do trabalho.

Apesar de a abordagem econômico-racional predominar nos estudos (Beehr, 2014), Wang & Shultz (2010) apontaram que estudar a decisão de aposentadoria sob o enfoque de várias perspectivas teóricas é mais benéfico, tendo em vista que cada uma das teorias fornece explicações limitadas para um escopo específico do processo. Segundo os autores, cada teoria explicaria apenas os resultados da decisão de determinado subconjunto de aposentados, de modo que uma abordagem mais integrada, como a da Perspectiva dos Recursos, poderia ser mais vantajosa para orientar os estudos. Tal abordagem é orientada na capacidade total com a qual determinados indivíduos contam para satisfazer suas necessidades, somando a capacidade financeira, física, cognitiva, motivacional, social e emocional.

## 2.2 Preditores da aposentadoria: estudos empíricos

Alguns esforços já foram feitos na tentativa de levantar quais são os fatores mais relevantes para a decisão de aposentadoria dos indivíduos nas organizações. Wang *et al.* (2008) classificaram-nos em duas dimensões: a dimensão “micro”, englobando fatores relacionados às questões pessoais dos indivíduos, e a dimensão “macro”, envolvendo questões de contextos social, de trabalho, político e econômico. Wang & Shultz (2010), em sua revisão dos estudos sobre transição para aposentadoria, agruparam os fatores nas dimensões individuais, familiares, profissionais e socioeconômicos, resumindo as abordagens das pesquisas sobre os preditores de aposentadoria.

No âmbito internacional, onde o alto contingente de idosos já é uma realidade há mais tempo, existem mais estudos sobre a aposentadoria, sendo possível encontrar esforços no sentido de buscar evidências de predição dentre um conjunto de variáveis relacionadas a ela como, por exemplo: Kim e Feldman (2000); Gielen (2009); Charles e DeCicca 2007; Van Solinge e Henkens (2009; 2014); Wang *et al.* (2008) e Zappalà, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi e Sarchielli (2008). Já no Brasil, o primeiro estudo empírico com a utilização de um modelo estatístico para explicar os fatores envolvidos na decisão da aposentadoria só foi publicado em 2012 por Menezes & França (2012), refletindo carência de evidências empíricas para a realidade brasileira.

A pesquisa de Menezes e França (2012) debruçou-se sobre os fatores relacionados ao trabalho na decisão de aposentadoria definitiva, *bridge employment*, entendido como outra atividade remunerada após a aposentadoria, ou permanência na mesma carreira, evidenciando os fatores controle do trabalho, flexibilidade de horário e percepção do trabalho pelos servidores como os mais influentes nessa decisão.

Outros estudos brasileiros podem dar suporte teórico à escolha das variáveis influentes na decisão de aposentadoria, como, por exemplo, o de Cintra, Ribeiro e Andrade (2010), que apontou a necessidade de os trabalhadores aposentados voltarem à atividade para complementar a renda, ressaltando a relevância do aspecto financeiro para tal decisão no contexto nacional. Outros fatores também foram apontados como relevantes para a postergação da inatividade no contexto brasileiro. Dentre eles, a satisfação (Bressan *et al.*, 2012), o status social (Romanini, Xavier, & Kovalski, 2005) e o papel que o trabalho desempenha na construção da identidade pessoal (Khoury, Ferreira, Souza, Matos, & Barbagelata-Góes, 2010). Um resumo das variáveis preditoras da aposentadoria testadas em vários estudos empíricos encontra-se no Quadro 1.

Quadro 1 - Fatores e estudos empíricos quantitativos sobre a decisão de aposentadoria

Fatores	Pesquisas
<b>Dimensão Individual</b>	
Sexo	Adams e Rau (2004); Zappalà <i>et al.</i> (2008); Kim e Feldman (2000); Reitzes, Mutran e Fernandez (1998); Shacklock, Brunetto e Nelson (2009); Pengcharen e Shultz (2010); Van Solinge e Henkens (2007; 2009); Kim e Moen (2002); Shacklock e Brunetto (2005; 2011).
Idade	Adams e Rau (2004); Zappalà <i>et al.</i> (2008); Wang <i>et al.</i> (2008); Kim e Feldman (2000); Reitzes <i>et al.</i> (1998); Shacklock <i>et al.</i> (2009); Pengcharen e Shultz (2010); Van Solinge e Henkens (2007; 2009); Kim e Moen (2002); Shacklock e Brunetto (2005; 2011).
Escolaridade	Wang <i>et al.</i> (2008); Pengcharoen e Shultz (2010); Reitzes <i>et al.</i> (1998); Shacklock <i>et al.</i> (2009); Shacklock e Brunetto (2005; 2011).
Expectativa Subjetiva de Vida	Wang <i>et al.</i> (2008); Menezes e França (2012); Van Solinge e Henkens (2009).
Suficiência de Renda na Aposentadoria	Beehr, Glazer, Nielson e Farmer (2000); Wang <i>et al.</i> (2008); Zappalà <i>et al.</i> (2008); Hatcher (2003); Kim e Feldman (2000); Reitzes <i>et al.</i> (1998); Shacklock <i>et al.</i> (2009); Shacklock e Brunetto (2005; 2011); Kim e Moen (2002).
<b>Dimensão Organizacional</b>	
Satisfação	Karasek (1979); Zappalà <i>et al.</i> (2008); Reitzes <i>et al.</i> (1998); Pengcharoen & Shultz (2010).
Autonomia	Karasek (1979); Menezes e França (2012); Beehr <i>et al.</i> (2000); Pengcharoen e Shultz (2010); Shacklock <i>et al.</i> (2009); Shacklock e Brunetto (2005; 2011).
Comprometimento	Wang <i>et al.</i> (2008); Kim e Feldman (2000); Menezes e França (2012); Shacklock <i>et al.</i> (2009); Pengcharoen e Shultz (2010).
Flexibilidade de Horário	Charles e DeCicca (2007); Gielen (2009); Pengcharoen e Shultz (2010); Shacklock e Brunetto (2005); Menezes e França (2012).
Função Comissionada	Romanini <i>et al.</i> (2005); Bressan <i>et al.</i> (2012); Van Solinge e Henkens (2009); França e Vaughan (2008).

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Em síntese, o Quadro 1 sugere a escassez de estudos empíricos brasileiros ao reunir os principais estudos publicados, em sua maior parte, nos últimos 20 anos. É importante ressaltar, ainda, que não foram encontrados estudos que abordassem a instabilidade na legislação previdenciária como preditor de aposentadoria, sendo esta uma questão relevante no contexto nacional.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa é aplicada e com uma abordagem quantitativa. Os procedimentos para coleta de informações podem ser classificados dentro das pesquisas bibliográficas e de campo, no intuito de alcançar o objetivo explicativo da pesquisa.

Trata-se de uma pesquisa quantitativo-descritiva, do tipo estudo de verificação de hipóteses. De acordo com Marconi & Lakatos (2003), a pesquisa quantitativo-descritiva consiste em investigação empírica que tem como objetivo analisar características de fatos ou fenômenos por meio da coleta sistemática de dados sobre amostras de populações. Já o estudo de verificação hipóteses, segundo os mesmos autores, são estudos quantitativos que contêm hipóteses derivadas da teoria.

### 3.1 Modelo Teórico

O modelo teórico passível de explicar a preferência pela postergação de aposentadoria para os servidores públicos de uma autarquia federal considerou as dimensões individual, profissional e o ambiente legal, como disposto na Figura 1, que aponta os preditores levantados a partir das pesquisas já realizadas relacionadas com a decisão de aposentadoria categorizados em suas respectivas dimensões.

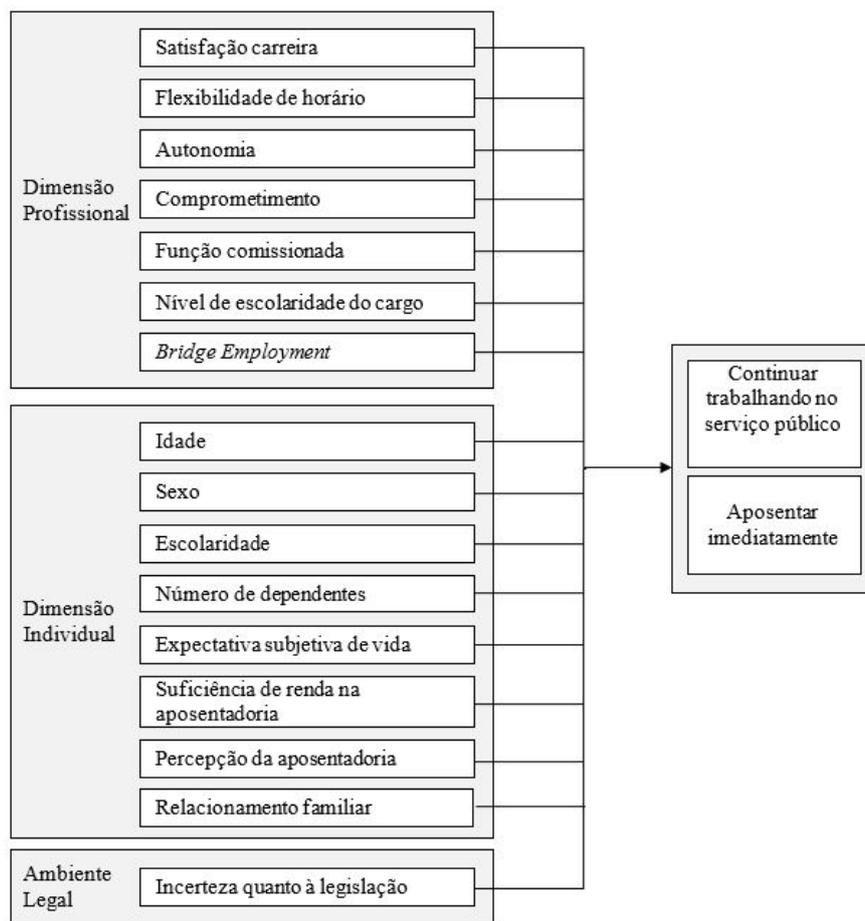


Figura 1 -Modelo teórico de investigação da decisão de aposentadoria

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Como demonstrado pela Figura 1, na Dimensão Individual foram avaliados os fatores idade, sexo, expectativa subjetiva de vida, suficiência de renda e percepção negativa da aposentadoria. Na Dimensão Organizacional, por sua vez, as variáveis satisfação com a carreira pública, flexibilidade de horário, autonomia e exercício de função de assessoramento ou direção. Na Dimensão Ambiente Legal, a segurança da legislação previdenciária, não abordada empiricamente nas referências consultadas, porém considerada importante para os servidores públicos por Cardoso e Nogueira (2011).

### 3.2 Instrumental Analítico

A estimativa dos preditores da aposentadoria foi feita por meio da Regressão Logística estimada pelo método da Máxima Verossimilhança (MV) que, assim como a regressão múltipla, pode ser usada para analisar a relação entre uma variável dependente e várias variáveis independentes (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2005). Foi empregado o recurso *backward* para auxiliar na especificação do modelo. Esse método é caracterizado por inserir todas as variáveis no modelo e depois as variáveis vão sendo retiradas, uma a uma, a cada passo do procedimento.

No campo das pesquisas internacionais, essa ferramenta estatística foi usada por Gobeski e Beehr (2008), que examinaram os fatores envolvidos na decisão de aposentar-se imediatamente ou optar por uma forma de emprego de transição, e por Pengcharoen e Shultz (2010), que realizaram estudo para verificar se os fatores relacionados ou não ao trabalho influenciam a decisão de postergar a aposentadoria na carreira, optar pelo *bridge employment* ou escolher a aposentadoria imediata. Em âmbito nacional, Menezes e França (2012) utilizaram a regressão logística múltipla para analisar os fatores influentes na decisão de postergar a aposentadoria, ingressar em um *bridge employment* ou aposentar-se imediatamente.

A decisão de aposentadoria (DA), categorizada pela decisão de postergar ou não a inatividade após a reunião dos requisitos legais para aposentar-se, foi classificada da seguinte forma: 0 – Aposentadoria Imediata; 1 – Postergação da aposentadoria na carreira. Desse modo, o modelo econométrico assumiu a especificação da equação (1).

$$DA = \beta_1 + \beta_2 I + \beta_3 S + \beta_4 ESC + \beta_5 ND + \beta_6 BE + \beta_7 ESV + \beta_8 RS + \beta_9 PA + \beta_{10} REL + \beta_{11} SC + \beta_{12} FLE + \beta_{13} AUT + \beta_{14} CO + \beta_{15} FC + \beta_{16} NEC + \beta_{17} ILP + \varepsilon \quad (1)$$

Onde:

DA = Decisão de Aposentadoria

I = Idade

S = Sexo

ESC – Escolaridade

ND = Número de dependentes financeiros

BE = Emprego em outra atividade

ESV = Expectativa subjetiva de vida

RS = Suficiência de renda na aposentadoria

PA = Percepção da Aposentadoria

REL = Qualidade do relacionamento familiar

SC = Satisfação com a carreira

FLE = Percepção de jornada flexível

AUT = Autonomia

CO = Comprometimento

FC = Função comissionada

NEC = Nível de Escolaridade do cargo

ILP = Incerteza quanto à legislação previdenciária

$\varepsilon$  = Termo de erro

O esperado é de uma relação inversa para os coeficientes  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$ ,  $\beta_4$  e  $\beta_{10}$  ou seja, a hipótese é de que os servidores com idade elevada, que consideram sua renda suficiente para a aposentadoria, com baixa expectativa subjetiva de vida, com percepção positiva da aposentadoria e bom relacionamento familiar tenderiam a aposentar-se em detrimento de postergar esse direito.

Os resultados esperados para os coeficientes  $\beta_5$ ,  $\beta_{16}$ ,  $\beta_{15}$ ,  $\beta_6$ ,  $\beta_{17}$ ,  $\beta_{11}$ ,  $\beta_{12}$ ,  $\beta_{13}$  e  $\beta_{14}$  é direto. As hipóteses são de que a maior escolaridade tanto do cargo quanto do indivíduo, o fato de o servidor possuir função comissionada, os que tivessem planos de trabalhar em uma nova carreira, os que possuíssem um maior receio de perder direitos com mudanças na legislação previdenciária, os que tivessem um posicionamento positivo quanto à satisfação com a carreira, os com uma maior autonomia na tomada de decisão, maior comprometimento e com uma jornada de trabalho flexível, seriam os servidores motivados a continuar trabalhando. Para o coeficiente do sexo,  $\beta_3$ , espera-se um resultado diferente de zero, sendo adotado o teste estatístico bicaudal.

O resumo da literatura pesquisada que corroborou a definição das principais hipóteses encontra-se no Quadro 2.

Quadro 2 - Efeitos esperados das variáveis independentes

Variável	Símbolo	Efeito	Autores que corroboram o efeito esperado
<b>Dimensão individual</b>			
Baixa expectativa subjetiva de vida	ESV	Tendem a aposentar-se assim que adquirem o direito	Beehr <i>et al.</i> (2000); Kim e Feldman (2000); Wang <i>et al.</i> (2008); Van Solinge e Henkens (2009)
Percepção positiva da aposentadoria	PA		Wang <i>et al.</i> (2008); Chiaris e DeCicca (2007)
Entendem que a renda da aposentadoria é suficiente	RS		Beehr <i>et al.</i> (2000); Wang <i>et al.</i> (2008); Zappalá <i>et al.</i> (2008); Hatcher (2003); França e Vaughan (2008); Kim e Moen (2002)
Relacionamento com pessoas da família	REL		Kim e Moen (2002)
<b>Dimensão profissional</b>			
Maior comprometimento com a carreira	CO	Tendem a permanecer trabalhando, mesmo podendo aposentar-se	Zappalá <i>et al.</i> (2008); Pengcharoen e Shultz (2010); Adams e Bechra (1998)
Maior satisfação com a carreira	SC		Bressan <i>et al.</i> (2012); Wang <i>et al.</i> (2008); Kim e Feldman (2000); Gubacka e Beehr (2008)
Flexibilidade de horário	FLE		Shacklock e Brunetto (2011); Pengcharoen e Shultz (2010); Menezes e França (2012)
Maior autonomia na tomada de decisão	AUT		Charles e DeCicca (2007); Menezes e França (2012)
Possuem função de assessoramento e direção	FC		Bressan <i>et al.</i> (2012); França e Vaughan (2008)
<b>Ambiente legal</b>			
Possuem maior recuo quanto as modificações da legislação previdenciária	ILP	Tendem a aposentar-se assim que adquirem o direito	Cardoso e Nogueira (2011)

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

As hipóteses foram analisadas pelo critério do teste de Wald ao nível de significância de 5%, que compara a estimativa de máxima verossimilhança do parâmetro e a estimativa do erro padrão, averiguando, assim, se há uma relação estatisticamente significativa entre uma variável independente e a dependente. A avaliação do ajuste do modelo se deu por meio da medida R. de Nagelkerk.

Para avaliar se as estimativas possuem as propriedades desejáveis de não viés, eficiência e consistência, conforme sugestão de Hair *et al.* (2005), foi analisado o gráfico de dispersão dos resíduos da regressão, que pode apresentar um diagnóstico de violação ou não desses pressupostos.

As análises foram realizadas com o auxílio do software IBM SPSS. Statistics (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 23.

### 3.3 Dados

Os dados da pesquisa foram coletados a partir de questionário aplicado aos servidores públicos do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE), totalizando uma amostra de 83 questionários respondidos. O FNDE foi criado em 1968, possui natureza jurídica de autarquia federal e é vinculado ao Ministério da Educação (MEC) do Brasil.

A amostra foi aleatória e estratificada para o grupo de servidores ativos e com idade igual ou superior a 50 anos, o que apontava uma população de 195 servidores. Similar a outras pesquisas empíricas (Van Solinge & Henkens, 2007; Pengcharoen & Shultz, 2010; Kim & Moen, 2002), a opção pelo recorte da população de servidores na faixa etária igual ou superior a 50 anos justifica-se por estarem mais próximos de adquirir o direito de aposentadoria.

O questionário foi elaborado a partir de dados dos instrumentos utilizados nas pesquisas analisadas no estudo bibliográfico, com adaptação de algumas questões e adição de outras relevantes para a pesquisa, empregando linguagem simples e objetiva. Antes de chegar à versão final, contudo, foi realizado um pré-teste, com cinco servidores que atendiam os requisitos da amostra, a partir do qual verificou-se a necessidade de aplicação do instrumento impresso com letras grandes e com reescrita de algumas questões para que o entendimento fosse facilitado.

Os servidores que participaram do pré-teste, a despeito de terem aprovado a versão final do questionário, não integraram a coleta de dados, que foi realizada durante os meses de agosto a setembro do ano de 2016, entregues em versão impressa e em envelopes aos 190 servidores. Após preenchidos, os questionários foram apresentados ao setor de atendimento, localizado no térreo do edifício sede da autarquia.

A variável dependente "postergação da aposentadoria" é dicotômica e seus valores representam dois grupos: o dos que têm preferência pela postergação da aposentadoria e o dos que têm preferência pela aposentadoria imediata. Os grupos foram levantados por meio da associação de duas questões. A classificação da preferência pela postergação da aposentadoria foi obtida, primeiramente, mediante a resposta "sim" à questão "Você

já pode se aposentar?”. Os indivíduos que retornaram “não” foram divididos em dois subgrupos por intermédio da associação com a questão “Supondo que você já tenha adquirido o direito à aposentadoria, você pretende continuar trabalhando no serviço público?”. Os que se manifestaram com “Certamente sim” e “Provavelmente sim” foram adicionados ao grupo correspondente à postergação da aposentadoria. Já os indivíduos que responderam “Certamente não” e “Provavelmente não” foram classificados no grupo dos que têm preferência pela aposentadoria imediata. A Figura 2 representou a árvore de decisão, onde é possível observar o caminho seguido para a construção da variável dependente.

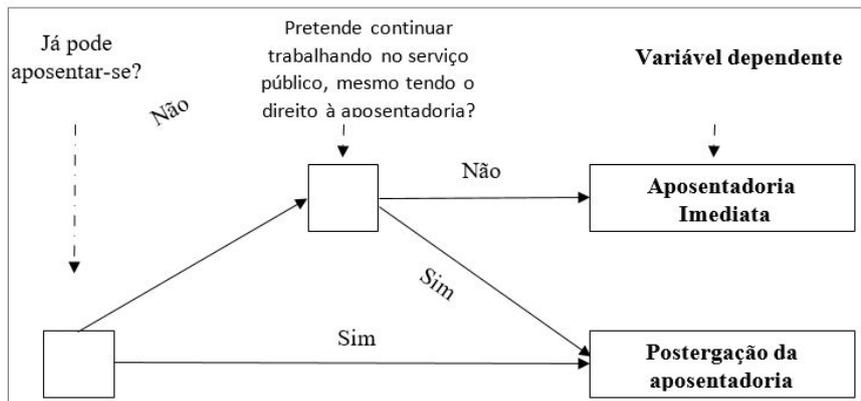


Figura 2 - Árvore de decisão utilizada na construção da variável dependente

As variáveis independentes, por sua vez, foram levantadas recorrendo a três blocos de questões, correspondendo às dimensões: 1) Individual, 2) Profissional e 3) Ambiente Legal. O conteúdo das perguntas e escalas utilizadas para mensurar as variáveis independentes foram de acordo com o Quadro 3.

<b>Dimensão individual</b>		
Idade	Escala de Razão	
Sexo	Categórica: 0 - Masculino; 1 - Feminino	
Escolaridade	Ordinal: 1 - Nível Médio ou inferior; 2 - Nível Superior Completo; 3 - Especialização; 4 - Mestrado; 5 - Doutorado.	
Número de Dependentes	Ordinal: 1 - Nenhum; 2 - 1 pessoa; 3 - 2 pessoas; 4 - 3 pessoas; 5 - 4 ou mais pessoas.	
Expectativa subjetiva de vida	Eu me considero saudável e acho que vou viver até além dos 75 anos de idade.	Ordinal: Escala Likert *
Suficiência de renda na aposentadoria	Acredito que minha renda na aposentadoria será suficiente para me sustentar.	
Percepção negativa da aposentadoria	Tenho receio das dificuldades que posso enfrentar quando estiver aposentado, como solidão e sedentarismo.	
Relacionamento familiar	Minha relação com meu cônjuge e (ou) pessoas que moram comigo é agradável.	
<b>Dimensão profissional</b>		
Satisfação com a carreira	O meu trabalho é a única atividade que exerço e não pretendo ter nenhuma outra atividade além da carreira pública.	Ordinal: Escala Likert *
Percepção da flexibilidade de horário	Tenho liberdade para alterar ou reduzir meu horário de trabalho.	
Autonomia	Eu tenho liberdade de tomar decisões em relação à realização das minhas atribuições.	
Comprometimento	Não me sentiria bem em deixar minha equipe agora, pois sinto-me indispensável para o trabalho realizado por mim.	
Função comissionada	Categórica: 0 - Não; 1 - Sim.	
Nível de Escolaridade do cargo	Categórica: 0 - Intermediário; 1 - Superior.	
<i>Bridge Employment</i>	Como você se vê após ter adquirido o direito à aposentadoria?	Categórica: 0 - Trabalhando no FNDE ou aposentando das obrigações profissionais; 1 - Desenvolvendo uma nova carreira
<b>Ambiente legal</b>		
Incerteza quanto às leis previdenciárias	Tenho receio de alguma legislação mudar e prejudicar o meu direito à aposentadoria.	Ordinal: Escala Likert

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

\* Nota: Escala Likert: 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Indiferente; 4 - Concordo; 5 - Concordo totalmente.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

O R. de Nagelkerke indicou que as variáveis independentes ajustadas explicaram 61% da variância da variável dependente. Como forma de comparação, Gobeski e Beehr (2008) trabalharam com 31% de variância explicada, enquanto Pengcharoen e Shultz (2010) obtiveram 25% nesse indicador.

A dispersão dos resíduos foi apresentada pela Figura 3 e a ausência de padrão sugere que eles são aleatórios e normais, variando de  $\pm 1,5$ , atendendo às premissas do modelo logístico e validando, portanto, os seus resultados.

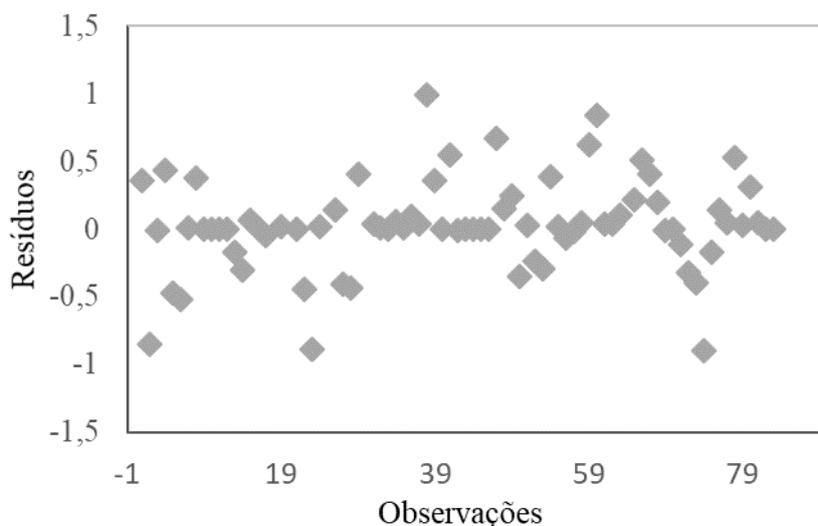


Figura 3 - Dispersão dos resíduos

Fonte: Elaborado pelos autores, com base nos dados da pesquisa (2019).

A regressão logística revelou que o sexo, a idade, função comissionada, flexibilidade de horário e comprometimento demonstraram um efeito estatisticamente significativo ao nível de 5% sobre a decisão de postergar a aposentadoria (Tabela 1). Desta forma, os resultados obtidos sugerem que os servidores mais velhos, do sexo feminino, comprometidos, que julgam possuir flexibilidade de horário e que são detentores de função comissionada têm mais chances de optar pela permanência na autarquia após o direito à aposentadoria.

Tabela 1 - Resultados da análise de regressão logística

Variáveis	b	Erro Padrão	Estatística de Wald	Sig. (p = 0,05)
Constante	-30,55	9,170	11,104	0,001
<b>Dimensão Individual</b> Sexo Idade		1,173	11,586	0,001
<b>Dimensão Organizacional</b>		0,139	9,657	0,002
Função comissionada	3,9 0,4	1,030	5,586	0,018
Flexibilidade de Horário	2,4 0,8 0,7	0,357	6,283	0,012
Comprometimento		0,322	5,319	0,021
R <sup>2</sup> de Nagelkerke	0,619			

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O modelo proposto permitiu notar uma prevalência dos fatores organizacionais na decisão de aposentar-se, contrariando Topa *et al.* (2009), que em sua análise afirmaram que são fracas as evidências científicas de que os fatores relacionados à organização são verdadeiramente relevantes na decisão de aposentar-se ou não, contrariando, também, os achados de Adams e Beehr (1998), Reitzes *et al.* (1998) e Wang *et al.* (2008), que concluíram que os aspectos organizacionais tinham menos importância que os individuais nesta decisão. Cabe destacar, aqui, que as condições exclusivas do serviço público, oferecendo estabilidade, e melhores salários, pode contribuir para um cenário de permanência dos servidores em atividade no órgão.

A associação da idade com a preferência pela aposentadoria tardia não confirmou a hipótese levantada de que os servidores mais velhos demonstrariam tendência a aposentar-se imediatamente. Contudo, esse resultado esteve de acordo com os achados de outras pesquisas como as de Zappalà *et al.* (2008), Adams (1999) e Taylor e Shore (1995). Zappalà *et al.* (2008), em pesquisa com trabalhadores italianos, encontraram

uma relação mais forte entre idade cronológica e aposentadoria tardia e levantaram ainda a preocupação de que os trabalhadores quando mais novos têm a preferência pela aposentadoria o quanto antes, por serem influenciados pela “cultura de aposentadoria precoce”, bastante presente na União Europeia (UE), e não terem se envolvido com o debate político sobre aumento da idade de aposentadoria e necessidade de aumento do tempo de contribuição dos trabalhadores, uma necessidade em ascensão em boa parte do mundo.

A influência do sexo na preferência pela postergação apresentou um resultado de alta significância e magnitude. É importante destacar que a maioria das pesquisas, apesar de incluir a variável sexo em seus testes, não encontrou relação significativa entre sexo e decisão de aposentadoria. Contudo, Talaga e Beehr (1995) concluíram, semelhantemente, que a mulher tem propensão a aposentar-se mais tarde.

Para justificar a permanência por mais tempo das mulheres no mercado de trabalho, Talaga e Beehr (1995) sugerem que pode ser uma questão de gênero, que diz respeito às diferenças de remuneração, o que faria com que as mulheres, principalmente as solteiras, precisassem de mais tempo de trabalho para se estabilizar financeiramente (Talaga & Beehr, 1995). Essas colocações talvez possam ajudar na compreensão do contexto brasileiro como um todo, mas podem não se aplicar ao setor público, tendo em vista que as remunerações dos cargos públicos são homogêneas e definidas em lei.

Outra questão que também deve ser levada em consideração é a diferença de idade com que as mulheres podem adquirir o direito à aposentadoria. Conforme a legislação brasileira vigente de 1998 a 2019, eram exigidos delas 5 anos a menos, tanto de idade, quanto de tempo de contribuição para que tivessem o direito de aposentar-se, a despeito de sua expectativa de vida ser de 78,6 anos, enquanto a dos homens é de 71,3 anos (IBGE, 2016). Na recente reforma da previdência, reduziu-se a diferença na idade mínima para aposentadoria entre homens e mulheres para 3 anos, os homens tendo que se aposentar com idade mínima de 65 anos e as mulheres com 62 anos (Brasil, 2019).

Enquanto a diferença no tempo de aposentadoria foi de 5 anos antes para a mulher, a diferença entre a idade média de aposentadoria de homens e mulheres no serviço público federal, nos últimos 10 anos, foi de menos de três anos (Lei Complementar n. 152, 2015), o que seria um indício da postergação da sua aposentadoria na prática. Isto sugere que as mulheres, a despeito de terem a oportunidade de cumprir os requisitos de aposentadoria mais cedo, estiveram dispostas a continuar trabalhando quando, legalmente, já podiam aposentar-se.

Talaga e Beehr (1995) apontaram a maior dificuldade das mulheres em cumprir os requisitos de aposentadoria. Essa dificuldade se daria em função de eventuais afastamentos ou mesmo da entrada tardia no mercado de trabalho para dedicar-se à família, o que também é presente na cultura brasileira. Mas no serviço público brasileiro, além de haver requisitos mais concedentes com as mulheres, não há provas dessa entrada tardia no mercado de trabalho ou mesmo dos afastamentos em função da dedicação à família. O que acontece, de fato, é que as mulheres possuem um lapso de tempo maior para postergar a aposentadoria, o que, conseqüentemente, faz com que elas percebam o abono de permanência por mais tempo, e em idade inferior, o que pode influenciá-las a optar por permanecer trabalhando.

Em relação às variáveis relacionadas à organização e ao trabalho, pode-se dizer, de forma geral, que tiveram mais relevância na decisão de adiar a aposentadoria em detrimento das características individuais, tendo em vista que o número de variáveis estatisticamente significativas desse aspecto foi maior. O comprometimento, a flexibilidade de horário percebida pelo servidor e o fato de ele possuir função comissionada apresentaram significância estatística nessa escolha. Este resultado confirma a hipótese de que os fatores relacionados ao trabalho são importantes no processo de decisão de permanência do servidor, apoiada tanto pela Teoria da Continuidade e pela Teoria dos Papéis, quanto pela Teoria da Perspectiva do Curso de Vida.

A relação positiva entre o fator flexibilidade de horário percebida pelo trabalhador e intenção de postergar a aposentadoria foi amplamente apontada em estudos anteriores (Menezes & França, 2012; Gielen, 2009; Pengcharoen & Shultz, 2010). No âmbito do serviço público federal existe a possibilidade de redução da jornada de horário com redução proporcional da remuneração, o que é considerado por muitos servidores

uma forma de flexibilização, sobretudo quando a jornada de trabalho do serviço público é comparada à da iniciativa privada. Se o trabalhador não for um profissional liberal, ou um empreendedor autônomo, dificilmente encontrará, nas instituições privadas, opções de jornada de trabalho mais flexíveis, tendo em vista a rigidez da legislação trabalhista brasileira que torna arriscado esse tipo de negociação para os empregadores.

O resultado positivo do comprometimento com o trabalho confirmou o que já tinha sido identificado por Adams e Beehrs (1998), Pengcharoen e Shultz (2010), Zappalà *et al.* (2008). Todos esses autores identificaram que um baixo envolvimento com o trabalho se correlaciona negativamente com a intenção pela postergação da aposentadoria. Ressalte-se que o comprometimento foi abordado no sentido de apego afetivo do servidor à instituição e à tarefa executada.

O comprometimento com o trabalho também tem relação intrínseca com o significado do trabalho na vida do servidor. Para Moreira (2011), a dependência do trabalho leva, muitas vezes, à visão da aposentadoria como algo negativo, uma proximidade do fim, como a perda de uma identidade. Essa atitude perante a saída da carreira é respaldada pela Teoria da Continuidade e pela Teoria dos Papéis. O servidor tenta afastar a mudança brusca trazida pela inatividade como forma de adiar o encerramento do papel de trabalhador, pois enquanto “a visão do trabalho é positiva, a aposentadoria, é tida como não trabalho, e representa uma passagem para a solidão e o tédio” (Moreira, 2011, p. 547). Essa perspectiva sugere que a sociedade, de forma geral, está desvinculando-se do conceito de aposentadoria como um descanso e buscando o conceito de envelhecimento ativo e aposentadoria ativa.

A variável relativa ao fato de o servidor possuir ou não função de chefia, direção ou assessoramento teve um alto poder preditivo sobre a decisão de postergar a aposentadoria. As funções comissionadas e cargos em comissão são postos destinados aos servidores efetivos, no caso em questão, que exercem função de direção, chefia ou assessoramento mediante remuneração específica.

À primeira vista essa condição pode sugerir apenas uma influência de ordem financeira, tendo em vista que os servidores perdem o valor recebido pelo exercício do cargo de chefia no momento em que se aposentam. Contudo, algumas pesquisas fazem menção à posição ocupada pelo trabalhador na empresa e a intenção de aposentar-se ou não. Se, por um lado, o resultado é diferente do proposto por França e Vaughan (2008), de que os ocupantes de cargos executivos tenham mais confiança em seus investimentos para a aposentadoria e por isso se sintam mais atraídos por ela, por outro, corroborou as conclusões de Bressan *et al.* (2012) de que a intenção de continuar trabalhando após a aposentadoria é mais relacionada a quem possui melhores cargos, além de destacarem as diferenças na percepção da aposentadoria do trabalhador que ocupa um cargo.

Ocupar uma função comissionada pode ter relação com o envolvimento e motivação do servidor com o serviço público, pois a indicação pessoal para ocupação de alguma modalidade de Função Comissionada (FC) ou Direção e Assessoramento Superiores (DAS) pode ser vista pelo servidor como um fator de reconhecimento e valorização das suas competências, um contributo ao envolvimento e dedicação ao trabalho. Essa inferência iria ao encontro dos achados de Gobeski e Beehr (2008) de que os trabalhadores que possuem competências especificamente relacionadas ao seu trabalho e possuem carreiras mais motivadoras são propensos a assumir um *bridge employment* na mesma atividade, o que explicaria, também, a propensão do servidor a continuar na carreira, mesmo podendo aposentar-se.

As variáveis “suficiência de renda na aposentadoria” e “número de dependentes financeiros” não foram estatisticamente significativas ao nível de 5%, sugerindo que os aspectos financeiros não são importantes para o processo. Essa sugestão é contrária aos resultados encontrados por muitos pesquisadores (Wang *et al.*, 2008; Zappalà *et al.*, 2008; Shacklock & Brunetto, 2005). Contudo, Talaga e Beehr (1995), Kim e Feldman (2000), Wang *et al.* (2008) e Menezes e França (2012) encontraram resultado similar ao do presente estudo, concluindo que a situação financeira não é capaz de prever a possibilidade de opção entre continuar na carreira ou aposentar-se definitivamente. No entanto, acredita-se que esse resultado por si só não é suficiente para defender que a questão financeira não seja importante no processo de decisão de aposentadoria, tendo em vista que a natureza dessa decisão é relacionada ao trabalho, meio pelo qual os indivíduos obtêm sua renda

O resultado não significativo da variável "percepção da aposentadoria" foi semelhante ao encontrado por Wang *et al.* (2008). Os autores evidenciaram que seria uma variável relacionada à decisão do trabalhador em continuar trabalhando após a aposentadoria, todavia não se mostrou significativa nesta decisão.

A expectativa de vida, que abarca a saúde percebida do indivíduo, não demonstrou relação significativa com a preferência pela postergação da aposentadoria. Beehr *et al.* (2000), Kim e Moen (2002), Van Solinge e Henkens (2009) apontaram que trabalhadores mais saudáveis tendem a permanecer no mercado de trabalho. Entretanto, o ambiente em que essas pesquisas foram desenvolvidas é diferente do ambiente de trabalho no Brasil, no qual os problemas de saúde são mais bem administrados pelos servidores, pois os afastamentos para cuidar da própria saúde não reduzem os seus rendimentos, são relativamente fáceis de serem concedidos e não apresentam uma ameaça ao vínculo empregatício, pois os servidores públicos brasileiros contam com estabilidade no cargo.

Os achados corroboram a conclusão de Van Solinge e Henkens (2014) de que, para postergar a aposentadoria, as iniciativas políticas não podem ser reduzidas ao espectro financeiro em torno dela, mas precisam abarcar as forças no nível organizacional que afastam os trabalhadores.

Em suma, uma melhor compreensão dos fatores, que envolvem tanto a organização quanto o indivíduo nesse processo, pode contribuir para uma gestão de pessoas mais eficaz, na medida em que elucida questões que auxiliam na promoção de uma melhor preparação para aposentadoria dos servidores, auxiliar na implementação de políticas para a promoção de um ambiente organizacional saudável e de atitudes positivas em relação ao trabalho (Pengcharoen & Shultz, 2010).

## 5 CONCLUSÕES

Os resultados sugerem a necessidade da implementação de uma política institucional de gestão etária, com vistas a promover o envelhecimento ativo no serviço público, prevenindo uma queda precoce da produtividade em função da idade dos seus servidores, mediante atuação nos fatores identificados como estatisticamente significativos, destacando-se o reconhecimento e a valorização da experiência do servidor mais velho, a sua dificuldade no cumprimento da jornada integral de trabalho, além da melhoria das condições de trabalho, do relacionamento pessoal e da facilitação da mobilidade do servidor para melhor adaptação ao exercício das atividades. Por intermédio dessa atuação, espera-se que o servidor se sinta mais envolvido e satisfeito com sua carreira, de modo que isso reflita na manutenção da sua produtividade e aumento da sua permanência em atividade.

A contribuição da pesquisa ocorre por abordar um tema pouco explorado no contexto brasileiro, bem como por mensurar o efeito de um conjunto de variáveis em diversas dimensões, essas na maioria das vezes avaliadas de forma simplificada ou por meio de abordagens qualitativas em outras pesquisas.

A escolha dos servidores do FNDE como participantes da pesquisa pode apresentar limitação na replicação dos resultados, tendo em vista que se trata de uma autarquia com características próprias intrínsecas refletidas na sua força de trabalho, e que por ser uma instituição de apoio à educação, há uma ampla gama de incentivos ao desenvolvimento e capacitação dos servidores que muitas vezes não é encontrada nas outras organizações públicas. Isto implica que para que o modelo proposto seja replicado para toda a administração pública federal, deve antes ser testado em outras instituições públicas

Por fim, conclui-se a respeito da relevância da presente investigação, tendo em vista que das constantes mudanças das políticas públicas que afetam a previdência dos servidores, que urge a necessidade de uma melhor compreensão do processo de decisão de aposentadoria. Contudo, apesar das suas já apontadas contribuições, sugere-se que sejam realizados estudos para o aprofundamento do debate do tema em função da sua complexidade, como, por exemplo, testar os resultados em outras instituições para verificar em que medida os resultados são semelhantes, acompanhar eventuais políticas de flexibilização na jornada de trabalho e valorização do servidor sênior para investigar se há influência positiva na sua produtividade e permanência

no trabalho, além de testar se os fatores apontados na pesquisa, de fato, influenciaram a tomada de decisão dos servidores já aposentados.

## REFERÊNCIAS

- Adams, G. A., Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 51, 643-665.
- Adams, G.A. (1999). Career-related variables and planned retirement age: an extension of Beehr's model. *Journal of Vocational Behavior*, 55 (2), 221-35.
- Adams, G.A., Rau, B. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment. *Personnel Psychology*, 57, 719-744.
- Albornoz, S. (1988). *O que é trabalho?* São Paulo: Brasiliense.
- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29, 183-190.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., Farmer, S. J. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- Beehr, T. A. (2014). To retire or not to retire: That is not the question. *Journal of Organizational Behavior*, 35 (8), 1093-1108.
- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. de F. P., Melo, M. S. de S., Loreto, M. das D. S. de L. (2012). Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. *Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica*, 23 (1), 226-250.
- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. de F. P., Melo, M. S. de S., Loreto, M. das D. S. de L. (2013). Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 16 (2), 259-272.
- Cardoso, J. C., Jr., Nogueira, R. P. (2011). Ocupação no setor público brasileiro: tendências recentes e questões em aberto. *Revista do Serviço Público*, 62 (3), 237-260.
- Charles, K. K., DeCicca, P. (2007). Hours flexibility and retirement. *Economic Inquiry*, 45 (2), 251-267.
- Cintra, T. S., Ribeiro, D. F., Andrade, A. S. (2010). O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13 (2), 277-287.
- Elder, G. H., Johnson, M. K. (2003). The life course and aging: Challenges, lessons, and new directions. *Invitation to the life course: Toward new understandings of later life*, p. 49-81.
- Emenda Constitucional n. 103, de 12 de novembro de 2019*. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 13 nov. 2019, 157: 1-6.
- França, L. H. (2012). Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: estamos preparados? In FRANÇA, L., STEPANSKY, D. (Orgs.), *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro: Quarter/FAPERJ. 25-52.
- França, L. H., Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, 13 (2), 207-216.
- Gielen, A. C. (2009). Working hour flexibility and older workers' labor supply. *Oxford economic papers*, 61 (2), 240-274.
- Gobeski, K. T., Beehr, T. A. (2008). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organization Behavior*, 39 (3), 401-425.
- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. 5. ed., Porto Alegre: Bookman.
- Hatcher, C. B. (2003). The economics of the retirement decision. *Retirement: Reasons, processes, and results*, 136-158.

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016). *Relações entre as alterações históricas na dinâmica demográfica brasileira e os impactos decorrentes do processo de envelhecimento da população*. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais.
- Karasek, R. J. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Khoury, H. T. T., Ferreira, A. de J. C., Souza, R. A. de, Matos, A. P. de, Barbagelata-Góes, S. (2010). Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. *Kairós. Revista da Faculdade de Ciências Humanas e Saúde*, 13 (1), 20-30.
- Kim, J. E., Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being a life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57 (3), 212-222.
- Kim, S., Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of management Journal*, 43 (6), 1195-1210.
- Lei Complementar n. 152, de 3 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] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 04 dez. 2015a. Seção 1, p. 01.*
- Marconi, M. D, Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica* 5. ed. São Paulo: Atlas.
- Menezes, G. S., França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12 (3), 315-328.
- Moreira, J. O. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. *Psicologia em estudo*, 16 (4), 541-550.
- Pengcharoen, C., Shultz, K. S. (2010). The influences on bridge employment decisions. *International Journal of Manpower*, 31 (3), 322-336.
- Reitzes, D. C., Mutran, E. J., Fernandez, M. E. (1998). Does retirement hurt well-being? Factors influencing self-esteem and depression among retirees and workers. *The Gerontologist*, 36 (5), 649-656.
- Romanini, D. P., Xavier, A. A., Kovaleski, J. L. (2005). Aposentadoria: período de transformações e preparação. *Revista Gestão Industrial*, 1 (3), 091-100.
- Shacklock, K., Brunetto, Y. (2005). Employees' perceptions of the factors affecting their decisions to retire. *International Journal of Organisational Behaviour*, 10 (5), 740-756.
- Shacklock, K., Brunetto, Y. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review*, 40 (2), 252-274.
- Shacklock, K., Brunetto, Y., Nelson, S. (2009). The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 47 (1), 79-101.
- Shultz, K. S., Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66 (3), 170-183.
- Talaga, J. A., Beehr, T. A. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 16-28.
- Taylor, M. A., Shore, L. M. (1995). Predictors of planned retirement age: an application of Beehr's model. *Psychology and Aging*, 10 (1), 76-83.
- Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. M., Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (1), 38-55.
- Van Solinge, H., Henkens, K. (2007). Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62 (5), 295-303.
- Van Solinge, H., Henkens, K. (2009). Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behavior. *The European Journal of Public Health*, 19, 2-5.
- Van Solinge, H., Henkens, K. (2014). Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands. *Ageing and Society*, 34 (9), 1551-1574.

- Walker, A. (2005). Trabalhadores mais velhos e envelhecimento ativo na Europa. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 8, 7-33.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. *Journal of applied Psychology*, 93 (4), 818-830.
- Wang, M., Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36 (1), 172-206.
- Zappalà, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D, Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *Career Development International*, 13 (2), 150-167.