



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO**  
**EM GERONTOLOGIA**



**LAUDIANE BARROS CORREIA DE SOUZA**

**FATORES DE POSTERGAÇÃO DA APOSENTADORIA PELOS SERVIDORES  
PÚBLICOS IDOSOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Recife  
2019

LAUDIANE BARROS CORREIA DE SOUZA

**FATORES DE POSTERGAÇÃO DA APOSENTADORIA PELOS SERVIDORES  
PÚBLICOS IDOSOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gerontologia do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal de Pernambuco, para obtenção do título de Mestre em Gerontologia.

**Área de concentração:** Gerontologia

**Orientadora:** Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Márcia Carréra Campos Leal

Recife

2019

Catálogo na Fonte  
Bibliotecária: Elaine Freitas, CRB4-1790

S729f Souza, Laudiane Barros Correia de.  
Fatores de postergação da aposentadoria pelos servidores públicos idosos de uma instituição de ensino superior/ Laudiane Barros Correia de Souza. – 2019.  
120 f.: il.; tab.

Orientadora: Márcia Carréra Campos Leal.  
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco, CCS. Programa de Pós-Graduação em Gerontologia. Recife, 2019.

Inclui referências, apêndices e anexos.

1. Idoso. 2. Aposentadoria. 3. Setor Público. I. Leal, Márcia Carréra Campos (Orientadora). II. Título.

612.67 CDD (23.ed.) UFPE (CCS2019-85)

LAUDIANE BARROS CORREIA DE SOUZA

**FATORES DE POSTERGAÇÃO DA APOSENTADORIA PELOS SERVIDORES  
PÚBLICOS IDOSOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gerontologia do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal de Pernambuco, para obtenção do título de Mestre em Gerontologia.

Aprovada em: 12/3/2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Márcia Carréra Campos Leal (Orientadora)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof<sup>º</sup>. Dr. Rogério Dubosselard Zimmermann (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Ana Márcia Tenório de Souza Cavalcanti (Examinador Externo)  
Universidade Federal de Pernambuco

Essa dissertação eu dedico com todo o amor e carinho

Ao Senhor meu Deus, porque sem Ele em minha vida eu nada seria

Aos que partiram dessa vida:

Minhas avós Celina e Onecina, mulheres dignas, amorosas e resilientes;

Meu avô Paixão, modelo de caridade e amor ao próximo; e

Meu amado pai José Amaury, exemplo de trabalho e amor à família.

Aos que estão comigo:

Minha querida mãe Lindalva, incessante educadora e personificação de fé;

Meu esposo Jonas, meu eterno amor e companheiro; e

Meus filhos Leandro e Larissa, meus amores e razão do meu viver.

## AGRADECIMENTOS

Ao Senhor meu Deus, em primeiro lugar por ter permitido a felicidade de realizar um sonho acalentado há bastante tempo, e para isso colocou pessoas maravilhosas que me auxiliaram durante todo o meu percurso.

Ao meu amado esposo Jonas, meu companheiro de todos os momentos e porto seguro de minha vida.

Aos meus amados filhos, Leandro e Larissa, presentes de Deus em minha vida, pela cooperação nos momentos difíceis, por perdoarem minhas faltas e pelas emoções compartilhadas diariamente.

A minha amada mãe Lindalva, pela compreensão de minhas ausências, pelo exemplo e incentivo aos estudos durante toda a minha vida.

A minha família pelo carinho, momentos de descontração, alegrias e também pelo perdão das ausências. Obrigada minha querida irmã e amiga Lauvia; minhas amadas sobrinhas Letícia e Liliane; minhas belíssimas sobrinhas-netas Luísa e Laura; e minhas amáveis tias Lindaci e Lígia.

A minha estimada cunhada Mírian Gonçalves pela colaboração na revisão do português do meu artigo de revisão integrativa, pré-requisito para a minha qualificação.

Aos amigos de todas as equipes da minha família do Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS) da UFPE pelos incentivos, alegrias, abraços, escutas e auxílios desde a concepção e durante toda a trajetória de realização desse trabalho. Obrigada à equipe do grupo de Educação para Aposentadoria: Ana Nery, Andréa Neves, Bruna Melo, Cleide Teixeira, Lucielle Farias e Waleska de Moraes. Obrigada à equipe de odontologia: Adjane Lôbo, Joel Fonseca, Lourdes Ponzi e Ronaldo de Oliveira. Obrigada à equipe do SEST: Aline Farias, Beatriz Gomes, Bruno Gomes, Marianna Batista, Mayza Estevam e Sandra Zarzar. Obrigada às amigas da assistência: Aline Maranhão, Elza Andrade e Liliana Maranhão. Obrigada aos amigos da perícia: Arturo Carréra, Carla Zambaldi, Dilma Piscoya, Dirce Pereira, Elize Sampaio e Rodrigo Silva. Obrigada à equipe administrativa e de enfermagem: Adjênia Alexandrino, Eliane Ribeiro, Joselma Leite, Josileide Aleixo e Rivaldo Júnior. Obrigada aos meus amigos que se aposentaram Ana Moraes, Protázio e Sarah Carneiro. Obrigada a Silas Nunes pela atenção e ajuda impecável. Obrigada aos meus amigos Gilson Allain, Verônica Pinho e Ruth Couceiro por todo incentivo, momentos de escuta, auxílios e por fazerem parte da minha torcida organizada. E obrigada especial a pessoa incrível de Zuleide Araújo, minha

amiga e chefe, por toda a compreensão e amparo durante essa jornada do Mestrado, principalmente pela sua escuta e incentivos nos momentos mais críticos que vivenciei.

Aos queridos amigos da minha família do Hospital Otávio de Freitas que me incentivaram e apoiaram durante todo o percurso desse sonho meu. Obrigada aos meus amigos Agraé Santos, Ana Lúcia Tavares, Ana Paula Martins, Cristiane Gomes, Edilma Tavares, Eliene Jordão, Flávio Ferreira, Gerson Brasil, Jane Bernardo, Jane Hercílio, Joelma Simões, Laudicélia Andrade, M<sup>a</sup> Luzia Alves, Magali Antônia, M<sup>a</sup> do Carmo Barros, Mary Vilanova, Milca Barros, Rosimere Silva, Sônia Braz, Sophia Gouveia, Ubiratan Júnior e Waldério Brito. Obrigada especial ao meu amigo Dr<sup>o</sup>. Eduardo Carvalho, cuja compreensão e ajuda foram incontestáveis desde o início do meu sonho de mestrado, e só Deus para recompensar porque que não existe preço para seus gestos de amizade.

A minha amiga Ravina Medeiros, que mesmo em seus momentos de maiores atribulações não se esqueceu de mim, e com frequência oferecendo conforto e incentivo na minha vida.

As minhas amigas Lourdes Moura e Roseli Levy pelo estímulo na realização desse mestrado e pelas lindas mensagens.

Aos meus amigos Ângela Rapela, Cláudia Vilela e Élcio Cavalcanti pela nossa amizade e momentos fraternos vividos.

A psicóloga e pesquisadora Luciane Macêdo que mesmo sem me conhecer, me atendeu, depositou confiança e permitiu o uso da escala validada de sua pesquisa devidamente referenciada.

A todos os servidores da PROGEPE da UFPE, notadamente Daniel Victor, Décio Nunes, Eugênio Caraciolo, Rossana Wanderley, Rute Souza e à pró-reitora Sônia Medeiros que me auxiliaram nas diversas etapas desse projeto; e especialmente ao meu amigo Evandro Carneiro pela sua bondade, atenção e ajuda nesse trabalho.

A servidora Maria Inez A. Sabino de Araújo do Comitê de Ética da UFPE pela sua disponibilidade e orientação nos tramites para aprovação do meu projeto de pesquisa.

A todos os que fazem parte da minha família PPGERO, que me aceitaram e me auxiliaram durante todo esse período do Mestrado.

A todos os docentes do Programa de Pós- Graduação em Gerontologia pela sua dedicação e valiosos ensinamentos. Ao professor Dr<sup>o</sup>. Antônio Carlos G. do E. Santo pela sua orientação inicial, introdução nos caminhos da pesquisa e escrita científica, e que me motivou no desenvolvimento do tema. À prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Adriana Falangola pelo exemplo de profissionalismo, pela dedicação ao ensino/pesquisa, pela amizade e pela colaboração. À

prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Ana Paula Marques pela dedicação ao mestrado, pelo amor ao ensino e pesquisa e exemplo de humanidade no tratar com o outro.

Aos meus mestres doutores Alcides Diniz, Anna Karla Titto, Ilma Kruze, Isolda Belo, Conceição Lafayette, Rafael Moreira, Rogério Zimmermann e Vanessa de Lima pela dedicação ao ensino, simpatia e ensinamentos ministrados.

A minha querida, maravilhosa e admirável prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Márcia Carréra, pessoa “do bem” que foi enviada por Deus para orientação nessa pesquisa, com sua ajuda consegui concretizar o meu sonho de concluir o mestrado em Gerontologia. Não há palavras para expressar a minha gratidão pela sua compreensão de minhas falhas, atenção, apoio, auxílio, otimismo, amizade e orientação magistral. Se me permitir posso dizer que em vários aspectos encontrei uma “alma gêmea”.

Aos meus “gerontoamigos” do mestrado Angélica, André, Bruna, Camila, Fernanda, Gabriela, Manuela, Pâmella, Patrícia, Sérgio, Taís e Tereza. Agradeço a vocês pelos aprendizados compartilhados e coleguismo nos últimos anos.

Ao meu amigo Manoel Raymundo pela amizade, por todas as emoções compartilhadas, auxílios, apoio e incentivos nessa trajetória do Mestrado.

A funcionária Maria Ednalda, sempre gentil e prestativa nesse período.

A Isabella Caline, serei eternamente grata a essa amiga jovem e batalhadora, pessoa “do bem”, que esteve nesse percurso comigo me auxiliando, principalmente nos momentos difíceis em que me escutou, apoiou, incentivou e ajudou a prosseguir.

A bolsista e futura psicóloga Andrezza Rafaelly pela ajuda no período de coleta de dados da pesquisa.

Ao prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup>. Alessandro H. S. Santos por tudo que me ensinou e pelo seu empenho na construção da estatística dessa pesquisa.

A bibliotecária Sandra Santiago por sua compreensão das minhas dificuldades e realização da normatização desta dissertação.

Aos membros titulares e suplentes professores doutores da banca examinadora por aceitarem participar desse momento único da minha vida e colaborar com suas recomendações no aprimoramento desse trabalho

A todos os servidores idosos docentes e técnicos administrativos da UFPE voluntários participantes da pesquisa que gentilmente me receberam, cederam seu tempo e se disponibilizaram em colaborar.

A todos amáveis trabalhadores da UFPE, inclusive terceirizados, pelas orientações e disponibilidade para localização dos servidores da amostra dessa pesquisa.

A todas as pessoas anônimas que contribuíram com esse trabalho.

Foram tantas as pessoas conhecidas e desconhecidas que me ajudaram de modo direto ou indireto nesta caminhada para alcançar os objetivos nessa etapa de minha vida, que tenho muito receio de ser injusta e esquecer de alguém. Eu acredito que a gratidão é um dos sentimentos mais belos. Agradecer é ato que dá felicidade a quem faz e a quem recebe. Enfim, agradeço a todos esses anjos bons enviados por Deus que contribuíram de algum modo para a realização do meu sonho de mestrado.

<sup>1</sup>Ainda que eu fale as línguas dos homens e dos anjos,  
se não tiver amor, serei como o bronze que soa ou como o sino que retine.

<sup>2</sup>Ainda que eu tenha o dom de profetizar e conheça  
todos os mistérios e toda a ciência; ainda que eu  
tenha tamanha fé, a ponto de transportar montes,  
se não tiver amor, nada serei [...] (BÍBLIA, 1977, p. 1477).

## RESUMO

O envelhecimento populacional e o aumento da longevidade geram na atualidade a importância de pesquisar sobre os idosos e a presença cada vez maior dessa faixa etária nos ambientes organizacionais das instituições públicas e privadas. Desse modo, o presente trabalho teve como objetivo investigar os fatores que levam os servidores públicos idosos da administração pública federal a postergar a aposentadoria. No método utilizou-se um desenho de estudo observacional, descritivo, analítico, de corte transversal. Participaram da pesquisa os servidores idosos docentes e técnicos ativos de uma universidade pública federal, que já estavam aptos à aposentadoria. A amostra foi do tipo probabilística, aleatória e estratificada, correspondendo um total de 282 servidores. O instrumento utilizado na coleta das informações compreende questões relacionadas aos dados sociodemográficos, saúde e sobre as intenções dos trabalhadores mais velhos de continuarem no trabalho remunerado, utilizando para a avaliação a Escala Older Workers' Intentions to Continue Working. Na análise dos dados foi desenvolvido um escore categorizado para trabalhar as razões de prevalência nos grupos de perfil dos servidores respondentes. Para avaliação da influência das variáveis preditoras no desfecho, todas as conclusões dos testes de significância foram consideradas no nível de 5%. Nos resultados do modelo de Poisson com variância robusta ajustado para a classificação do risco de intenção, verificou-se que as variáveis preditoras que conjuntamente explicam a maior intenção de postergar a aposentadoria foram: estado civil de separados ou viúvos; ter cônjuge/companheiro(a) trabalhando ou aposentado; ser provedor familiar; saúde; finanças, interesses externos, futuro trabalho e outras relacionadas ao trabalho (vínculo, interação interpessoal, autonomia, condições flexíveis, ambiente). A curva ROC do modelo multivariado revelou excelente poder de sensibilidade e de especificidade. De acordo com esses achados concluiu-se que a intenção de permanecer trabalhando e adiando a aposentadoria desses servidores idosos é um processo dinâmico envolvendo uma variedade de fatores pessoais e organizacionais que dependerá do contexto de vida de cada trabalhador. Daí a importância de manter uma vida profissional mais sustentável por meio de medidas e políticas de recursos humanos objetivando a melhoria das condições de trabalho, promoção da saúde e manutenção da capacidade funcional dos servidores idosos facilitando a sua permanência nas organizações, principalmente em época de discussões de reformas previdenciárias que visam o prolongamento da vida laboral. Por outro lado para não ocasionar iniquidades sociais deve-se dar o apoio necessário para os idosos que desejam se aposentar voluntariamente e para os que não têm condições de continuar trabalhando.

Palavras-chave: Idoso. Aposentadoria. Trabalhadores. Setor Público. Adiamento.

## ABSTRACT

Nowadays, population aging and increased longevity generate the importance of research on the elderly and increasing presence of this age group in organizational environments of public and private institutions. Thus, this work aimed to investigate factors that lead aged public servants of federal public administration to procrastinate retirement. An observational, descriptive, analytical cross-sectional study was used. It was attended by the elderly teaching staff and active technicians of a federal public university, who were already eligible for retirement. The sample was random, probabilistic and stratified; corresponding to a total of 282 servers. Instrument used to collect information includes questions related to socio-demographic data, health and intentions of older workers to continue in paid work, using Older Workers' Intentions to Continue Working Scale for evaluation. In data analysis, a categorized score was developed to work prevalence reasons in respondent server profile groups. To evaluate predictor variable influence on the outcome, all the conclusions of significance tests were considered at the 5% level. In Poisson model results, with robust variance adjusted for intention risk classification, it was verified that predictive variables, that jointly explain the greater intention to procrastinate retirement, were: separated or widowed marital status; have a spouse / partner working or retired; be a family provider; Health; (bond, interpersonal interaction, autonomy, flexible conditions, environment). Multivariate model ROC curve revealed excellent sensitivity and specificity power. According to these findings, it was concluded that these aged servers' intention to remain working and procrastinating retirement is a dynamic process involving a variety of personal and organizational factors, which depends on each server's life context. Hence, the importance of maintaining a more sustainable professional life, through human resource measures and policies, that aims to improve working conditions, health promotion and functional ability maintenance of aged servers, facilitating their stay in organizations, mainly at the time of discussions of social security reforms, which aim at extending working life. On the other hand, in order to avoid causing social inequities, necessary support should be given to the aged who wish to voluntarily retire and to those who are unable to continue working.

**Keywords:** Aged. Retirement. Workers. Public Sector. Procrastination.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 –	Quantitativo de servidores da UFPE por faixa etária e gênero – Recife – UFPE – 2018.....	51
Quadro 2 –	Quantitativo de idosos com abono de permanência do campus Recife – UFPE – 2018.....	51
Quadro 3 –	Quantitativo da amostra para o cenário de margem de erro admissível de 5% e considerando um percentual de perda de 10% – Recife/PE – 2018.....	52
Figura 1 –	Modelo teórico de elaboração da pesquisa.....	56
Quadro 4 –	Interpretação dos valores da área abaixo da curva que avaliam o poder de discriminação da Curva ROC* – Recife/PE – 2019.....	81
Figura 2 –	Curva ROC para o modelo Poisson.....	81
Figura 3 –	Representação do modelo Poisson ajustado para o conjunto de variáveis preditoras mais importantes que explicam a postergação da aposentadoria – Recife/PE – 2019.....	82

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Distribuição do perfil sociofinanceiro dos profissionais avaliados – Recife/PE – 2018.....	63
Tabela 2 –	Distribuição dos fatores relacionados à inserção do idoso na família – Recife/PE – 2018.....	65
Tabela 3 –	Distribuição dos fatores relacionados à saúde - Recife/PE – 2018	67
Tabela 4 –	Distribuição dos fatores relacionados à aposentadoria – Recife/PE – 2018.....	67
Tabela 5 –	Avaliação dos fatores relacionados ao planejamento da aposentadoria – Recife/PE – 2018.....	68
Tabela 6 –	Média do escore da Escala OWICW* – Recife/PE – 2018.....	69
Tabela 7 –	Análise de correlação entre os domínios avaliados na Escala OWICW† – Recife/PE – 2018.....	72
Tabela 8 –	Distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo os fatores do perfil sociofinanceiro – Recife/PE – 2018.....	73
Tabela 9 –	Distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo os fatores relacionados à inserção do idoso na família – Recife/PE – 2018.....	75
Tabela 10 –	Distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo a avaliação de saúde autopercebida – Recife/PE – 2018.....	77
Tabela 11 –	Distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo os fatores relacionados à aposentadoria – Recife/PE –2018.....	77
Tabela 12 –	Mediana e amplitude interquartil do escore dos domínios da Escala OWICW, segundo a classificação do risco para intenção de continuar no trabalho remunerado – Recife/PE – 2018.....	78
Tabela 13 –	Ajuste do modelo de Poisson para a classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado – Recife/PE – 2018.....	80

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APF	Administração Pública Federal
CAA	Centro de Acadêmico do Agreste
CAV	Centro Acadêmico de Vitória
CNS	Conselho Nacional de Saúde
DCNT	Doenças Crônicas Não Transmissíveis
DM	Diabetes Mellitus
DOU	Diário Oficial da União
DPOC	Doença Pulmonar Obstrutiva crônica
DQV	Departamento de Qualidade de Vida
EBSERH	Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares
FGV	Fundação Getúlio Vargas
HAS	Hipertensão Arterial Sistêmica
IBM	International Business Machines
IFES	Instituição Federal de Ensino Superior
ILC-BR	Centro Internacional de Longevidade Brasil
MOW	Meaning of Working
MOWIRT	Meaning of Working International Research Team
MS	Ministério da Saúde
MP	Ministério do Planejamento
NASS	Núcleo de Assistência à Saúde do Servidor
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OR	Odds Ratio ou Razão de Chances
OWICM	Older Workers' Intentions to Continue Working
PCCTAE	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PNI	Política Nacional do Idoso
PROGEPE	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida
PwC	PricewaterhouseCoopers
RJU	Regime Jurídico Único
ROC	Receiver Operating Characteristic
RP	Razão de Prevalência

SEGEP	Secretaria de Gestão Pública
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
SIPEC	Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal
TAEs	Técnicos Administrativos em Educação
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
WHO	World Health Organization

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>19</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>23</b>
2.1	O PAPEL SOCIAL DA PESSOA IDOSA.....	23
2.2	PERMANÊNCIA DOS TRABALHADORES IDOSOS NAS INSTITUIÇÕES.....	25
2.3	RAZÃO DE DEPENDÊNCIA, RENDIMENTOS, MERCADO DE TRABALHO E ARRANJOS FAMILIARES DOS IDOSOS BRASILEIROS.....	27
2.4	APOSENTADORIA NO CONTEXTO SOCIAL.....	30
<b>2.4.1</b>	<b>Aposentadoria “crise” x “liberdade”.....</b>	<b>33</b>
<b>2.4.2</b>	<b>Programa de educação para aposentadoria.....</b>	<b>34</b>
<b>2.4.3</b>	<b>Aposentadoria do RJU e planos cargos e carreiras dos servidores das IFES.....</b>	<b>36</b>
2.5	FATORES DE POSTERGAÇÃO DE APOSENTADORIA.....	40
<b>2.5.1</b>	<b>Fatores pessoais.....</b>	<b>41</b>
<b>2.5.2</b>	<b>Fatores relacionados ao trabalho.....</b>	<b>45</b>
<b>2.5.3</b>	<b>Outros fatores – culturais, sociais e legislativos.....</b>	<b>47</b>
<b>3</b>	<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>49</b>
3.1	OBJETIVO GERAL.....	49
3.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	49
<b>4</b>	<b>MÉTODO.....</b>	<b>50</b>
4.1	DESENHO DO ESTUDO.....	50
4.2	LOCAL DO ESTUDO.....	50
4.3	POPULAÇÃO/AMOSTRA.....	51
4.4	CRITÉRIOS DE INCLUSÃO.....	52
4.5	CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO.....	52
4.6	ELENCO DE VARIÁVEIS.....	53
4.7	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	56
4.8	ASPECTOS ÉTICOS.....	59
4.9	COLETA DOS DADOS.....	60
4.10	ANÁLISE DE DADOS.....	60

<b>5</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>62</b>
5.1	DISTRIBUIÇÕES DE FREQUÊNCIAS DOS FATORES PESSOAIS/SOCIAIS E COMPARAÇÃO ENTRE OS GRUPOS PROFISSIONAIS.....	62
5.2	ANÁLISE E CORRELAÇÕES DA ESCALA OWICW.....	68
5.3	DISTRIBUIÇÕES DA INTENÇÃO DE CONTINUAR TRABALHANDO SEGUNDO OS FATORES PESSOAIS E SOCIAIS.....	73
5.4	ANÁLISE DE CORRELAÇÃO DOS DOMÍNIOS DA ESCALA OWICW COM A CLASSIFICAÇÃO DO SCORE TOTAL.....	78
5.5	ANÁLISE MULTIVARIADA – AJUSTE DO MODELO DE POISSON.....	78
<b>6</b>	<b>DISCUSSÃO.....</b>	<b>83</b>
6.1	FATORES PESSOAIS/SOCIAIS E COMPARAÇÃO ENTRE OS GRUPOS PROFISSIONAIS.....	83
6.2	ANÁLISE E CORRELAÇÕES DOS DOMÍNIOS DA ESCALA OWICW (FATORES ORGANIZACIONAIS, SAÚDE E FINANÇAS) COM A CLASSIFICAÇÃO DO SCORE TOTAL.....	89
6.3	ANÁLISE MULTIVARIADA (AJUSTE DO MODELO DE POISSON).....	91
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>95</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>97</b>
	<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>109</b>
	<b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....</b>	<b>117</b>
	<b>ANEXO A – LEI COMPLEMENTAR Nº 152, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2015 .....</b>	<b>119</b>
	<b>ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA.....</b>	<b>120</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O aumento da expectativa média de vida nas últimas décadas levou ao crescimento do número de idosos acentuando com isto a necessidade de ampliar e aprofundar o conhecimento acerca dos determinantes das condições de saúde e de vida desse segmento etário da população, assim como das múltiplas faces da velhice e do processo de envelhecer (LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2014, MOTTA, 2011).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016), o percentual de pessoas com 60 anos ou mais no Brasil passou de 9,8% em 2005 para 14,3% em 2015 e com tendência esperada de 32,2% para 2060. De maneira similar a projeção realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU) é que esse percentual aumente de modo quase contínuo até fim do século XXI, alcançando 34,1% e 39,4%, respectivamente, nos anos de 2060 e 2100 (COSTANZI *et al.*, 2018). Porém, deve-se destacar o ritmo com que esta mudança está ocorrendo, uma vez que os dados demográficos revelam que o Brasil é um dos países onde o envelhecimento da população se mostra mais acelerado (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2016).

A rapidez deste processo impõe o aumento dos recursos para custear as demandas sociais deste grupo. Nesse contexto, são relevantes as alterações nas relações familiares, no setor econômico e mercado de trabalho, assim como os desafios na esfera da previdência e assistência social, da saúde, do cuidado e da sociabilidade dos idosos (IBGE, 2016; NEUMANN; ALBERT, 2018). O envelhecimento populacional exige medidas abrangentes e ações urgentes da saúde pública, o que inclui ajustes no modelo de atenção à saúde do idoso, com políticas que levem em conta a promoção da saúde e a manutenção da capacidade funcional.

O envelhecimento é inevitável para qualquer pessoa, e o gasto com populações mais velhas representa um investimento e não custo, uma vez que permite a manutenção da capacidade funcional, melhoria dos serviços de saúde e criação de ambientes favoráveis, facilitando a maior participação e bem estar dos idosos (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2015).

Se o envelhecimento populacional gera aumento das demandas sociais e econômicas, como já citado, a composição etária de um país é elemento cardeal a ser considerado pelos governantes. Neste sentido, a razão de dependência de idosos, ou seja, o quantitativo de habitantes com 60 anos ou mais dividido pelo total da população de 15 a < 60 anos, considerada como pessoas em idade potencialmente ativas - é um dado fundamental para o

cálculo de estimativas sobre as consequências financeiras das políticas de aposentadorias e pensões (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2005).

No Brasil, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD/2015, a razão de dependência dos idosos aumentou de 15,5 em 2005 para 22,2 em 2015. É aceitável correlacionar tais acontecimentos com a discussão das modificações propostas na legislação previdenciária objetivando postergar a concessão de aposentadorias (IBGE, 2016).

No mundo do trabalho, as transformações demográficas resultantes do envelhecimento populacional acarretam consequências importantes, como o aumento do tempo de vida laboral e a continuação dos idosos no mercado de trabalho, principalmente daqueles que têm boa saúde e permanecem ativos (MACÊDO; BENDASSOLLI; TORRES, 2017; MENEZES, 2011). Daí decorre as mudanças das políticas previdenciárias no que diz respeito aos trabalhadores mais velhos.

Enquanto nas décadas de 1970 e 1980 tais mudanças se concentraram na necessidade de substituir os idosos por trabalhadores mais jovens, no século XXI passaram a refletir a preocupação em ampliar a duração da vida profissional (PHILLIPSON, 2013; PHILLIPSON; SMITH, 2005). Por outro lado, o prolongamento da vida laborativa precisa levar em conta certos diferenciais para não acarretar prejuízos aos trabalhadores, principalmente os que realizam tarefas com intenso desgaste físico e psíquico (PERKIÖ-MÄKELÄ; HIRVONEN, 2012).

Uma outra consideração a ser feita é que o trabalho ocupa lugar de destaque na sociabilidade das pessoas. Desse modo, quando ocorre afastamento das ocupações profissionais com a aposentadoria não raro configura-se a interrupção de referências pessoais do indivíduo, a exclusão social, privação da convivência e relacionamentos do ambiente laboral (BRESSAN *et al.*, 2012). Alguns estudiosos compartilham o entendimento que o processo de aposentadoria corresponde a uma das principais transições na vida das pessoas, representando talvez, a mais importante decisão na vida de um trabalhador adulto (FRANÇA, 2012).

Autores como França e Soares (2009) lembram que a decisão pela aposentadoria deve ser uma livre escolha do trabalhador e defendem que o planejamento é essencial para uma melhor adaptação a este processo de transição. De acordo com Menezes (2011), ao fazer opção pela postergação da aposentadoria o idoso, por um lado, ajuda a preservar a sustentabilidade econômica do sistema previdenciário ao mesmo tempo em que permite a atualização continuada do trabalhador. Em contrapartida, Macêdo (2014) e Gvozd *et al.* (2014)

referem que a combinação de tempo de serviço ampliado com o envelhecimento do trabalhador, aumenta a possibilidade de agravos ocupacionais e doenças crônicas.

Numa perspectiva existencial, Pires *et al.* (2013a) destacam que o trabalho pode facilitar a expressão de subjetividade dos indivíduos e, desse modo, resgatar ou promover a saúde. De acordo com essa concepção, trabalhar seria indispensável para o homem, e está como algo relacionado à sobrevivência e à construção psicossocial dos sujeitos. Visto desta forma, o trabalho se apresenta como atividade de múltiplos significados que, entre outros atributos, proporciona identidade às pessoas.

No entanto dependendo do contexto e dos procedimentos da atividade laborativa os autores Pires *et al.* (2013b) admitem que podem ocorrer prejuízos à saúde do trabalhador. Desse modo, questionam o porquê dos idosos continuarem opcionalmente a trabalhar, uma vez que o mundo do trabalho é multifacetado, cheio de contrastes e implicações que podem afetar de modo positivo ou negativo a saúde?

O presente estudo está direcionado à população de servidores da Administração Pública Federal, que tem regras específicas na admissão, demissão, gestão e manutenção de seu quadro de pessoal. Esta é uma das razões pelas quais a decisão pela aposentaria interfere e traz resultados com perfil diferenciado do que se observa no setor privado. Os cargos na esfera pública são os mais variados, existindo múltiplos fatores a determinar diferenciadas cargas de trabalho, estresses, níveis de reconhecimento e de remuneração, que fazem deles arranjos laborais com representações e impactos diferenciados para os seus ocupantes, para a coletividade do ambiente laboral e da sociedade (BREISSAN *et al.*, 2012).

O objeto desse estudo é a postergação da aposentadoria por servidores idosos. Tal interesse surgiu da observação acerca do cenário nacional no que toca à produção científica nas últimas décadas. Por um lado, as implicações demográficas revelam mudanças da composição da força de trabalho pela presença crescente de idosos produtivos e participantes, com alterações na vida desses indivíduos e das estruturas familiares. Ainda assim, os artigos, dissertações e teses sobre o tema, envolvem quase sempre trabalhadores a partir de 45 ou 50 anos, sendo relativamente escassas as pesquisas empíricas envolvendo exclusivamente a população de idosos (LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2014; PARIZOTTO; SARTORI, 2015).

Acresce ainda o fato de que o Setor Público tem sofrido alterações significativas na sua organização, como por exemplo, formas diversas de enxugamento dos seus quadros funcionais, aumento significativo de aposentadorias e a reposição limitada de pessoal (GVOZD *et al.*, 2014). De acordo com Cruz e Eller (2010, p. 2):

Em muitas situações, essas mudanças são acompanhadas por deterioração das condições de trabalho, sobrecarga para os que permanecem, falta de inovação tecnológica para suprir aumento da demanda de serviço, deterioração da imagem do funcionário público e responsabilização dos mesmos pelas inoperâncias dos serviços e pelas crises das instituições públicas.

De acordo com dados do Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão (2018) publicados recentemente no site do painel estatístico de pessoal revelam que houve aumento expressivo do número dos pedidos de aposentadoria no biênio 2017-2018 em relação a 2015-2016. Para os analistas esse fato pode ser um efeito das discussões sobre a reforma da Previdência, porém destacam que muitos já têm direito ao benefício e que a idade média do grupo de servidores ativos é elevada, em torno de 46 anos.

No início de 2018, uma reportagem publicada pelo site do Valor Econômico, o ex-secretário de Políticas de Previdência, Leonardo Rolin destaca que quase 20% dos servidores públicos federais têm abono de permanência (CONCEIÇÃO, 2018). Esse abono foi criado pela Emenda Constitucional nº41/2003 e desenvolvido para gerar economia ao erário por meio da manutenção na ativa de funcionários que possuem requisitos para aposentadoria (BRASIL, 2003a).

Entender o porquê e saber os fatores que mantém os trabalhadores mais velhos nas organizações ampliando sua vida laboral ajudará gestores e sociedade a compreender melhor os servidores idosos e na formulação de políticas públicas em prol dessa faixa etária. Assim como os dados ajudarão no esclarecimento da temática diminuindo a escassez de conhecimentos desse fenômeno recente que é o prolongamento da vida laboral com permanência dos idosos nas instituições. Além do mais o estudo poderá estimular outras pesquisas, despertar reflexões e originar ações direcionadas ao bem-estar e melhoria da qualidade de vida do trabalhador idoso brasileiro beneficiando seu contexto laboral.

Frente a essa problemática e à relevância do tema, julgou-se necessário investigar quais os fatores pessoais, organizacionais e sociais que contribuem para os servidores públicos idosos postergarem a aposentadoria, como resposta à pergunta condutora: Quais os fatores que os servidores públicos idosos apontam para postergar a aposentadoria?

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 O PAPEL SOCIAL DA PESSOA IDOSA

A velhice é uma construção social situando-se, portanto, para além do conceito biológico (HADDAD, 2016). Para superar ou amenizar seus fatores negativos é essencial identificar qual a representação do idoso na sociedade e seu papel social exercido ao longo de toda sua trajetória de vida.

Sabe-se que o interesse da sociedade é construir um homem funcional e adaptado às necessidades da dinâmica econômica e política de um momento histórico específico, ou seja, um ser humano útil e que interessa ao sistema. “O estatuto da velhice é imposto ao ser humano pela sociedade à qual pertence, sendo influenciado pelos valores culturais, sociais, econômicos e psicológicos de uma sociedade que determina o papel e o status que o velho terá” (SILVA, 2003, p. 96).

De acordo com o exposto percebe-se que a função social outorgada ao idoso é culturalmente estabelecida. No decorrer da história, houve a construção social das gerações com estabelecimento de valores morais e expectativa de conduta para cada fase do ciclo vital. Portanto, impõem-se limites aos velhos e espera-se que eles fiquem “em seu lugar”. É nesse momento que os jovens “obrigam” os velhos a se retirarem (do inglês “*retirement*” = aposentadoria) para ocuparem as suas posições na sociedade. Uma luta entre gerações e ao mesmo tempo significando uma luta pelas posições de poder (BELO, 2011; CERQUEIRA, 2012).

Além do mais, a sociedade tem dificuldade de enfrentar os paradigmas da velhice, sendo preferível rejeitá-la. No Brasil impera a tendência de valorizar o que é novo e desprezar o que é velho (OLIVEIRA, 2002). Muitos idosos não conseguem enfrentar a velhice, negam a própria idade para serem aceitos entre os mais jovens (SCORTEGAGNA; OLIVEIRA, 2012).

E ainda deve-se considerar que muitos idosos brasileiros possuem frágil condição socioeconômica, enfrentam queda da capacidade biológica para o trabalho, à qual podem associar-se uma ou mais enfermidades, e com frequência perdem autonomia e independência, têm dificuldades para adequar-se às novas tecnologias e exigências do mundo contemporâneo (GVOZD, 2014; LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2014).

Por outro lado, o mundo capitalista centrado no trabalho impõe ao idoso uma competição desigual (BELLO, 2011; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2005; ZANELLI, 2012). De acordo com relato de Haddad (2016, p. 91): “[...] as representações

sobre a velhice são parte da realidade, são reflexos das relações, processos e estruturas do capitalismo”. Diversos autores abordam que esse contexto favorece o isolamento social do idoso, propiciando vulnerabilidade pelos sentimentos de improdutividade e decadência, e não raro em consequência vem a perda da condição social e a sua marginalização (BELLO, 2011; MOTTA, 2011; SANTOS, 1990; ZANELLI, 2012).

Em conformidade com Oliveira (2002), o aumento do tempo de vida se contrapõe com mudanças na cultura que atingem os próprios idosos. A importância disso está nas consequências sobre a divisão dos papéis sociais e na reprodução social. Memória, experiência ou conhecimento deixam de ser condições características dessa faixa etária com diminuição de sua valorização pela sociedade.

Portanto, os idosos não são mais espelho para os jovens. É uma questão de valores. Estamos vivenciando a valorização incondicional do novo, do tempo presente e fortemente ligados à ideologia da mudança. E segundo Oliveira (2002, p. 46): “[...] um aspecto marcante é o da ansiedade e impaciência características da sociedade atual. Diante dessa neurose de velocidade, para muitos se torna incompatível e até perda de tempo aceitar um ritmo mais lento por parte dos idosos”.

As autoras Scortegagna e Oliveira (2012, p.4) relatam:

O idoso, no transcorrer de sua trajetória de vida, vivenciou na juventude e na maturidade papéis sociais, que aos poucos foram sendo apagados ou desconsiderados em sua existência. Este sujeito teve sua representatividade no mercado de trabalho e também na sua família, enquanto pai, mãe ou chefe da mesma. Porém, com o passar dos anos, estes papéis vão se perdendo.

Em sua obra clássica “Memória e Sociedade: Lembrança de Velhos”, a psicóloga Éclea Bosi (2005) relata que cada sociedade vivencia de modo distinto o declínio biológico do homem, e que a sociedade industrial é maléfica para a velhice. Desse modo, ela alega que em ritmo cada vez mais rápido, a indústria aniquila os velhos operários. Em épocas de crise a sociedade rejeita o velho e não oferece nenhuma sobrevivência à sua obra.

E quando aumenta a taxa de desemprego, os mais velhos são discriminados e por necessidade se submetem a salários mais baixos com tarefas árduas e danosas à saúde. Bosi (2005) faz uma analogia desse tipo de trabalho com o papel do velho no interior de certas famílias, que se aproveita dele o braço servil, mas não o conselho.

Por outro lado, no que se refere à aposentadoria Haddad (2016, p.101-102) diz:

[...] o 'prestígio' ocupado pelo trabalho foi por eles internalizado através de longo processo de educação para a vida produtiva e, conseqüentemente, é por eles próprios reproduzido. Quando a prática do trabalho cessa com a aposentadoria, o indivíduo é levado a reconhecer que nada mais é, a despeito do que já tenha feito. [...] Ao modo capitalista de produção corresponde o modo capitalista de pensar. Trabalhar é, pois, o eixo em que se plasma e exercita com exclusividade a possibilidade pessoal de autoconsciência e auto-afirmação perante a sociedade. Que resta aos homens pós-aposentadoria? A inoperância, isto é, a improdutividade, segundo o saber especializado é a *causa mortis*, o trabalho é a vida.

E ainda em relação à condição da aposentadoria, Beauvoir (1970, p. 301 apud HADDAD, 2016, p. 95-96) descreve:

[...] ao aposentado, causa desespero a falta de sentido de sua vida, mas isto se explica pelo fato de ter sido sempre roubado o sentido de sua existência. [...] Ao livrar-se dos constrangimentos de sua profissão, só se vê um deserto a seu redor; não lhe foi concedida a oportunidade de se empenhar em projetos que lhe teriam povoado o universo de objetivos, valores e razões de ser.

Com base nas considerações feitas, constata-se que uma situação de difícil solução da velhice é a perpetuação da ausência de lugar na sociedade e reconhecimento, havendo um esvaziamento e desvalorização dessa etapa da vida. Os velhos precisam de espaço para falar e se resignificarem como sujeitos pensantes.

Assim, nossa sociedade com frequência não reconhece o papel social do idoso aposentado, não tem consideração pelo trabalho desenvolvido no passado que lhe garantiu o direito à seguridade previdenciária. Quando pensamos nos aspectos sociais da velhice nos direcionamos aos papéis sociais que representaram esses idosos durante toda a sua vida e a perda significativa desta condição no momento que chegam neste período da vida.

## 2.2 PERMANÊNCIA DOS TRABALHADORES IDOSOS NAS INSTITUIÇÕES

A participação dos idosos na força de trabalho cresce em conseqüência do envelhecimento global. O relatório do Centro Internacional de Longevidade Brasil (ILC-BR) (2015), informa que a continuação da vida profissional dos trabalhadores idosos é fundamental para a produtividade geral e para a sustentabilidade dos programas sociais. Nesse relato também fala que as políticas em alguns países estão apontando para elevar a idade de concessão de aposentadoria, de alternativas flexíveis de aposentadoria parcial, meios criativos de favorecer aprendizagem ao longo da vida e práticas de emprego amigas do idoso.

Por outro lado, no mundo contemporâneo se debate a relevância de manter os idosos atualizados e motivados para o trabalho, postergando a aposentadoria para aqueles que

desejam continuar no mercado (FRANÇA, 2010). A retenção de profissionais mais velhos será primordial não só por demandas relativas ao equilíbrio da contabilidade da Previdência Social, mas segundo a PricewaterhouseCoopers/Fundação Getúlio Vargas - PwC/FGV como: “[...]uma alternativa para a escassez de mão de obra especializada e a sustentação do crescimento econômico” (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2013, p. 3).

Em 2013, a PricewaterhouseCoopers Brasil Ltda. (PwC-Brasil) em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2013) realizou uma pesquisa sobre envelhecimento da força de trabalho com 108 empresas brasileiras, e algumas das principais conclusões desse estudo foram:

- a) os profissionais maduros ainda não são vistos como uma alternativa para lidar com a escassez de talentos qualificados;
- b) existe pouco investimento das empresas na transferência de conhecimentos e experiência, que são alguns dos principais benefícios de ter trabalhadores mais velhos;
- c) com a proximidade da aposentadoria, não são oferecidas oportunidades de carreira, nem incentivos à permanência dos mais velhos;
- d) não há modelos de atuação que permitam aproveitar o melhor dos profissionais mais velhos;
- e) profissionais mais velhos podem custar mais caro, mas essa análise deve ser feita em relação ao valor agregado e;
- f) existe pouco investimento em práticas de qualidade de vida.

Em relação ao último item, nas empresas pesquisadas constatou-se que a maioria não oferece planos de saúde (86%), não incentivam a prática de exercícios físicos (69%) e não realizam estudos preventivos sobre a saúde da força de trabalho (79%).

Ainda no que se referem aos resultados da pesquisa anteriormente citada, entre os principais benefícios que as empresas apontam ao ter profissionais mais velhos em suas equipes destacam-se: 1) experiência profissional com relação aos conhecimentos adquiridos ao longo da carreira; 2) comprometimento e senso de responsabilidade demonstrada pelos trabalhadores mais velhos; 3) diversidade de ideias e pontos de vista dentro das equipes; 4) capacidade de disseminar a cultura da organização para os profissionais mais novos; e 5) capacidade de disseminar os comportamentos esperados pela organização, dos mais velhos para os mais jovens.

Por outro lado nesse estudo, as principais dificuldades encontradas pelas empresas em contar com profissionais mais velhos nas suas equipes de trabalho foram: falta de

flexibilidade e adaptação às mudanças ocorridas na empresa; dificuldade em lidar com as novas tecnologias; dificuldade em se manter atualizado em relação às novas exigências do mercado de trabalho; acomodação decorrente da aposentadoria; e dificuldade de reconhecimento de liderança quando os mais velhos são liderados pelos mais novos.

De acordo com relato do Centro Internacional de Longevidade Brasil (2015), as pessoas que permanecem trabalhando após a idade da aposentadoria preservam melhor funcionamento físico, mental e cognitivo do que as pessoas aposentadas de idade similar. Por outro lado, as pessoas desempregadas têm mais problemas de saúde física e mental, baixa qualidade de sono e taxa mais alta de mortalidade. Além de tudo, é mais difícil para os trabalhadores idosos desempregados se reintegrarem à força de trabalho em fase da vida na qual garantir a segurança financeira para a aposentadoria e cuidados na velhice são essenciais.

O relatório do World Health Organization (2015) expõe que a decisão de idosos referentes ao exercício do trabalho é influenciada pelos interesses, saúde, necessidades financeiras, natureza do trabalho oferecido e as consequências para as suas pensões. O documento informa que para as políticas se efetivarem, há necessidade de apoiar os empregadores predispostos a recrutar, treinar e reter trabalhadores e voluntários, além de adotarem abordagens a fim de criar oportunidades para os idosos que podem e querem colaborar.

De acordo com França e Soares (2009), o desafio para as organizações é identificar entre os trabalhadores mais velhos, aqueles que desejam, precisam e têm condições de continuar no mesmo trabalho; se preferem outro tipo de atividade laborativa; ou se desejam a aposentadoria definitiva. Os autores França e Stepansky (2005) argumentam que uma solução para esse desafio está na educação ao longo da vida (*lifelong learning*), na qual o trabalhador seria educado tanto para a permanência quanto para a saída do mercado de trabalho. Com a educação ao longo da vida, as pessoas têm acesso à educação formal ou informal quando necessitam, podendo ocorrer desde a infância até a aposentadoria independente da idade que tenham.

### 2.3 RAZÃO DE DEPENDÊNCIA, RENDIMENTOS, MERCADO DE TRABALHO E ARRANJOS FAMILIARES DOS IDOSOS BRASILEIROS

O aumento da proporção de participação dos idosos na população com redução de indivíduos de outras faixas etárias é consequência do comportamento da evolução da composição da população brasileira por grupo etário secundário ao envelhecimento

populacional (IBGE, 2016). Em relação ao mercado de trabalho dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC) trimestral do IBGE demonstram comportamento diferente da evolução da taxa de ocupação desses grupos etários em 2018. No decorrer dos últimos anos, no mercado de trabalho houve um maior dinamismo da população com mais de 60 anos (LAMEIRAS, 2018a).

Os dados do PNADC publicados no primeiro e terceiro trimestre de 2018 revelaram que a partir de 2017 a população ocupada dos mais idosos manteve ritmos de crescimento significantes, oscilando entre 7,0% a 8,0%. Além do mais foi observado que essa faixa etária teve o maior crescimento na força de trabalho em relação aos demais grupos. No entanto, essa situação acontece porque vem reduzindo a quantidade de trabalhadores idosos ocupados ou não que fazem opção de deixar a força de trabalho para tornarem-se inativos (LAMEIRAS, 2018a, 2018b) e conseqüentemente prolongando a vida laboral.

A razão de dependência total é índice obtido por meio do quociente entre a população economicamente dependente (menores de 15 anos e os com 60 anos ou mais de idade) e o segmento etário potencialmente produtivo (15 a 59 anos de idade). Representa um modo de medir o quanto da participação do segmento inativo da população é dependente e mantido pela população potencialmente produtiva (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2016).

Desse modo quando os valores da razão de dependência são altos demonstram que a sociedade está sofrendo grandes encargos porque precisa manter uma grande parcela de dependentes. No entanto, existem argumentos que nem sempre esse índice retrata a real dependência econômica, uma vez que desconsidera a saída de pessoas em idade potencialmente produtiva, a permanência de idosos nos seus postos de trabalho, e a entrada dos mais jovens e de idosos no mercado de trabalho (CAMARANO, KANSO; FERNANDES, 2016).

Ainda em consideração à razão de dependência dos idosos (resultado do quociente da população de pessoas maior ou igual a 60 anos com a população potencialmente produtiva de 15 a 59 anos), também deve-se fazer algumas ponderações porque na prática essa relação pode ser diferente por causa de questões tais como a informalidade, inatividade e aposentadorias precoces (CONSTANZI *et al.*, 2018).

Uma outra consideração a ser feita é que nas projeções mais recentes do IBGE (2018) o rápido e intenso envelhecimento da população brasileira será mais evidente nas próximas décadas. De acordo com a Nota Técnica nº 51 de dezembro/2018 da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do IPEA (CONSTANZI *et al.*, 2018) o ano 2018 está sendo considerado como ano final do bônus demográfico, que é período em que há diminuição da razão de

dependência total pela maior proporção de pessoas potencialmente produtivas. Então, existe a projeção da participação dessa parcela da população cair de 69,5% em 2017 para 59,8% em 2060.

Desse modo a considerável transformação demográfica vai modificar significativamente as razões de dependência da atualidade. Ainda, os dados do IBGE (2018) revelam a considerável piora contínua da razão de dependência dos idosos para o período de 2010 a 2060, ao passo que o início do agravamento da razão de dependência total começa a partir de 2018 representando o fim do bônus demográfico.

De acordo com Constanzi *et al.*(2018) é possível calcular as razões de dependência de idosos utilizando diferentes faixas etárias. Como as taxas de participação no mercado de trabalho de jovens de 15 a 19 anos vêm diminuindo, por vezes pelo aumento de anos de estudo ou falta de oportunidades de trabalho, faz-se o cálculo considerando as pessoas de 20 a 64 anos como as produtivas. Ou também são comuns os cálculos desses indicadores considerando idosas as pessoas de 65 e mais anos e potencialmente produtivas as de 15 a 64 anos.

Porém, para manter a concordância com outros indicadores e em atenção à Política Nacional do Idoso (Lei nº. 8842, de 4 de janeiro de 1994), é preferível usar o critério de 60 e mais anos para a população idosa e de 15 a 59 anos para a população potencialmente produtiva (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2016).

Excluindo os casos de aposentadoria por invalidez, de acordo com a Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991), o trabalhador brasileiro pode aposentar-se e continuar trabalhando recebendo os dois proventos, o da aposentadoria e o da remuneração. Daí até 2014, as mulheres e homens aposentados representavam respectivamente 55,5% e 51,6% dos trabalhadores mais velhos (GUGEL, 2016).

No mercado de trabalho, as principais situações dos idosos são: a) aposentado e trabalhando; e b) trabalhando por conta própria aposentado ou não. Se por um lado, existe um número maior de idosos trabalhando, mas, por causa do envelhecimento populacional ocorre uma oferta maior que a demanda do mercado de trabalho, favorecendo que muitos indivíduos passem para a inatividade. Por outro lado, quando os idosos estão trabalhando percebe-se que muitas vezes trabalham em condições precárias com poucos direitos trabalhistas (FÉLIX, 2016).

Muitas empresas demitem pessoas idosas dos seus quadros de pessoal alegando necessidade de redução de custos e/ou referindo queda da produtividade. Desse modo muitos

idosos são conduzidos para as formas vulneráveis de trabalho, na qual o trabalho é feito “por conta própria” ocorrendo informalidade ou pejotização das relações trabalhistas.

Nos últimos decênios, transformações sociais, demográficas e econômicas modificaram significativamente as composições das famílias brasileiras (NEUMANN; ALBERT, 2018). Saber como o idoso se estrutura no interior das famílias, assim como estudar as alterações ocorridas são de grande relevância, uma vez que no seio das famílias são feitas as decisões sobre quem vai ser o provedor e quem vai tomar conta das pessoas dependentes (CAMARANO, KANSO; FERNANDES, 2016).

Sabe-se que muitos idosos têm se convertido na principal fonte de renda de suas famílias. Dados do IBGE revelaram que já em 2013 cerca de 64,4% dos idosos encontravam-se nessa última condição, assim como cerca de 15,6% dos idosos aposentados ou pensionistas ainda trabalhavam para complemento de seus rendimentos (NEUMANN; ALBERT, 2018).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016), a variável rendimento familiar *per capita* está relacionada ao poder de compra, ao nível de bem-estar e à vulnerabilidade monetária das pessoas que compõe os arranjos familiares. Em 2015 observou-se que quando nesses arranjos existia a presença de pelo menos um idoso, a proporção que tinha rendimento per capita inferior a  $\frac{1}{2}$  salário mínimo era em torno de 11%, sendo significativamente inferior a outros arranjos sem idosos e com a presença de criança, adolescente ou jovem. Nesses últimos, a vulnerabilidade monetária foi maior. Ainda, verificou-se que cerca dos 75,6% dos idosos estavam aposentados e/ou eram beneficiários de pensão, portando pode-se considerar esta ser a causa de menor vulnerabilidade econômica desses idosos e seus familiares coabitantes (IBGE, 2016).

Em parte como consequência do ciclo vital, a inserção dos indivíduos na família por tipo de arranjo familiar e de núcleo familiar diferencia muito de acordo com a faixa etária da pessoa. Na PNAD de 2015, no caso dos idosos destacou-se a proporção dos que moravam sozinhos (15,7%), em arranjos constituídos de casal com filhos (25,3%), nos arranjos de casais sem filhos (35,8%) e os que tinham outro tipo de arranjo com parentesco (9,9%) (IBGE, 2016).

## 2.4 APOSENTADORIA NO CONTEXTO SOCIAL

O termo aposentadoria refere-se ao afastamento remunerado que um trabalhador faz de suas atividades após cumprir com uma série de requisitos estabelecidos em cada país, para que possa gozar dos benefícios de uma previdência social.

De acordo com França e Vaughan (2008) e Zanelli (2012), a aposentadoria é uma fase de transição que tem início antes do desligamento do trabalhador e continua até alguns anos depois do evento em si. Esses autores argumentam que a aposentadoria é um período que pode trazer perdas e ganhos para o aposentado dependendo do contexto socioeconômico, político e cultural do país onde a pessoa vive e também das retrospectivas e perspectivas individuais e familiares. Portanto planejar-se com antecedência é fundamental para uma melhor adaptação nessa fase, em que o trabalhador deve elaborar um projeto de vida e obter elementos necessários para gerenciá-lo.

Todos trabalhadores desejam ter uma aposentadoria bem sucedida com qualidade de vida, mas para que isso aconteça é necessário que tenha adquirido competências ao longo de sua história vital (LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2014) que ajudam as pessoas a enfrentar as mudanças e adversidades dessa fase da vida (GUICHARD, 2012; MURTA *et al.*, 2014; ZANELLI, 2012).

Desse modo, entende-se que a identidade de um indivíduo é resultado de sua interação com o ambiente em que vive, e tem seu alicerce nas experiências pessoais, relações com as pessoas e da cultura da sociedade, de uma maneira que ele responde às demandas impostas por meio de diferentes papéis. Sendo assim, quando a pessoa investe apenas no seu papel profissional, com a vida centrada no trabalho, e com predomínio sobre os outros papéis, pode ocorrer na ocasião da aposentadoria uma vivência de crise de identidade (FÔLHA; NOVO, 2011; GVOZD *et al.*, 2014; MURTA *et al.*, 2014; SANTOS, 1990; ZANELLI, 2012).

Neste caso, a perda da atividade laboral vai ocasionar sofrimento e perda de referência existencial do trabalhador (ZANELLI, 2012). Cavalcante e Minayo (2012) e Leandro-França e Murta (2014) relatam que o isolamento social e a perda de papéis sociais que conferem reconhecimento e valorização foram identificados entre os principais fatores de risco para o suicídio em idosos. Portanto, quanto maior o número de papéis exercidos pela pessoa ao longo de sua vida, mais oportunidades ela terá para se desenvolver social e psicologicamente e enfrentar essa fase de modo positivo.

As consequências dos processos psicossociais dependem das respostas da pessoa e das condições de ambiente externo em que são construídas.

Segundo Zanelli (2012, p. 336):

“A qualidade de vida é influenciada por fatores financeiros, socioculturais, éticos e pelo estilo de vida. Na aposentadoria, revela-se o bem-estar individual, com suas implicações biológicas e psicossociais. A inadaptação na aposentadoria, portanto, decorre de um conjunto de fatores que é caracterizado por insatisfação com a vida e pode se manifestar em comportamentos e sintomas depressivos ou de ansiedade.

Agrava-se pela incapacidade de lidar com a perda de amigos e o medo de doenças, da solidão, da insegurança econômica e da morte.”

O trabalho ocupa espaço indiscutível na existência do homem, sendo elemento central no seu processo de desenvolvimento, e que socialmente pode ter diferentes significados dependendo da época, cultura e cenário político e econômico vigente (CERQUEIRA, 2012). Consiste em um dos principais reguladores da organização da vida, uma vez que regras, horários, tarefas e interações sociais são dispostas conforme as exigências que as atividades laborativas impõem.

Além do mais a perda do vínculo com o trabalho, pode ser fator de desequilíbrio emocional e social, e também pode ser determinante do comprometimento funcional, manifestando-se a partir da adoção de atitudes sedentárias, da dependência química e dos hábitos alimentares inadequados (CANIZARES; JACOB FILHO, 2011). Corroborando com o exposto, Cerqueira (2012, p. 94-95) alega:

[...] o ritmo frenético de vida ao qual fomos aculturados, reflexo da industrialização, do capitalismo globalizado e da imposição maciça da necessidade de produção e consumo, nos transforma de tal maneira que somos capazes de adoecer quando não vemos nada palpável, tangível e lucrativo a que possamos relacionar como nossas habilidades e com o que possamos nos identificar enquanto executores.

Por outro lado, o trabalhador precisa ser versátil mantendo os indicadores de qualidade de vida, entre os quais saúde, educação, acesso a cultura e lazer. E para aplicar a versatilidade na vida pessoal, é necessário realizar mudanças na sua rotina de vida, administrar o tempo livre de modo criativo, investir em atividades que lhe proporcionem sentido existencial e potencializem seu capital intelectual, autoestima e saúde (CERQUEIRA, 2012).

Canizares e Jacob Filho (2011, p. 426) referem que quando as condições de vida do trabalhador são adversas: “[...] as doenças presentes nos anos que antecedem a aposentadoria podem acentuar-se após a mesma [...]. Dentre as de ocorrências mais citadas encontram-se a dependência química, a depressão, as doenças cardiorrespiratórias, a obesidade e o estresse”.

No ano de 2008, com objetivo de detectar fatores patológicos e sociais da aposentadoria determinantes do envelhecimento patológico, esses autores citados no parágrafo anterior, aplicaram questionários a 79 funcionários no Hospital das Clínicas em São Paulo, os quais se encontravam em transição para aposentadoria. Nesse estudo, entre outros fatores de risco sociais, os resultados revelaram que as dificuldades decorrentes do afastamento do trabalho se mostraram mais acentuadas para sujeitos mais velhos.

Dessa forma, para Zanelli, Silva e Soares (2010) é relevante valorizar a aposentadoria como um momento de escolha do indivíduo, pois a ele cabe a decisão sobre qual é a melhor ocasião para se afastar da organização onde presta serviço. Dito de outra maneira, a aposentadoria compreende uma sucessão de sentimentos relacionados com a história de vida da pessoa, e apenas ela pode decidir o seu melhor momento.

Vale ressaltar que na maioria dos casos, os valores recebidos na aposentadoria são menores do que na ativa, e sem o reajuste adequado os vencimentos recebidos são corroídos pela inflação (FRANÇA, 2012). Tal situação contribui muitas vezes para a postergação da aposentadoria.

No que se refere à temática aposentadoria, é importante destacar que é assunto contemporâneo e multidisciplinar (OLIVEIRA, 2017; SHULTZ; WANG, 2011). Envolve conceitos de diversas áreas de conhecimento, podendo ser propósito de estudos de diversas ciências, tais como: Psicologia, Sociologia, Antropologia, Administração, Medicina e Gerontologia. Sendo relevante ressaltar que na ciência do envelhecimento, o assunto é melhor caracterizado pelo seu enfoque interdisciplinar e compreensão dos aspectos relacionados às dimensões biopsicosocioculturais de ambos os temas: envelhecimento e aposentadoria.

#### **2.4.1 Aposentadoria “crise” x “liberdade”**

Nesse período da vida, após anos de dedicados ao trabalho, muitos desejam se desvincular das atividades laborais rotineiras, utilizando-se da aposentadoria para esse fim. O afastamento do trabalho em função da aposentadoria representa para muitos um novo começo e uma oportunidade de realizar projetos que não foram possíveis em razão do tempo dedicado ao trabalho formal. Entretanto, para outros, essa fase da vida pode ocasionar sofrimento como sentimentos de insegurança, medo, depressão e desejo de finalizar com a própria vida (CAVALCANTE; MINAYO, 2012).

Segundo Santos (1990), a dualidade de sentimentos dos trabalhadores frente à aposentadoria é definida como "crise ou liberdade", sendo o seu livro "Identidade e Aposentadoria" uma referência frequente na literatura brasileira sobre o tema.

Na literatura especializada, segundo Leandro-França; Murta *et al.* (2014) e Zanelli (2012) não raro conceituam e descrevem condições que facilitam ou dificultam a adaptação na aposentadoria com base em aspectos pessoais, psicológicos, sociais e organizacionais. Em Leandro-França; Murta (2014) e Murta *et al.*(2014) observamos algumas condições que alteram a qualidade de vida e geram a situação de crise na aposentadoria, tais como:

- a) pessoais: declínio da saúde física e problemas de saúde na família; escassez financeira; hábitos não saudáveis antes de se aposentar; ausência de objetivos e projetos de vida e a não aceitação da condição de aposentado;
- b) psicológicas e sociais: sofrimento psíquico; depressão; ansiedade; dificuldade no convívio conjugal; associar a aposentadoria à velhice, morte, fracasso, inutilidade e os sentimentos de perda de poder e prestígio;
- c) organizacionais: aposentadoria involuntária, abrupta ou antecipada; desemprego antes da aposentadoria e ausência de trabalho formal.

Por outro lado, Leandro-França; Murta (2014) e Murta *et al.* (2014) apresentam algumas condições que auxiliam a adaptação à aposentadoria, tais como:

- a) pessoais: bom convívio conjugal; investimento financeiro; saúde física e psicológica, mudança no estilo de vida; práticas de lazer e atividade física antes e quando se aposentar; moradia; construções de projetos de vida antes e durante a aposentadoria e práticas religiosas e espirituais;
- b) psicológicas e sociais: autoeficácia e autonomia; apoio social; coesão e tempo com familiares; voluntariado; planejamento para aposentadoria; aposentadoria como período de realização, liberdade e prazer e facilidade de locomoção;
- c) organizacionais: aposentadoria voluntária ou gradual; trabalho formal na aposentadoria e *coaching* para pós-carreira.

#### **2.4.2 Programa de educação para aposentadoria**

Nos últimos anos, as organizações têm se preocupado em definir programas e ações vinculados à Qualidade de Vida no Trabalho com o objetivo de promover a saúde e o bem estar dos trabalhadores. E dentre os programas implantados estão Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs). Com a intenção de fazer cumprir a Portaria Normativa SRH N° 3 de 25/03/2013 do Ministério do Planejamento, os PPAs visam estimular ou manter comportamentos de autocuidado para uma melhor adaptação a esta fase da vida. O delineamento desses programas deve respeitar as seguintes diretrizes principais que prevêm a implantação de PPA em suas normatizações:

- a) a Política Nacional do Idoso (BRASIL, 1994) no capítulo IV, destinado às ações governamentais, estabelece na alínea c do inciso IV do Art. 10, que é competência dos órgãos e entidades públicas “criar e estimular a manutenção de programas de

preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento”;

- b) o Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003), dispõe no inciso II do artigo 28, que o poder público criará e estimulará “Programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre seus direitos sociais e de cidadania”.

É necessário que a legislação seja cumprida, e que o governo se articule com as organizações por meio de seus órgãos de recursos humanos e que estejam fundamentadas em trabalhos acadêmicos para enfrentar os desafios do envelhecimento (FRANÇA, 2010). Deve-se destacar que as responsabilidades do planejamento para a aposentadoria compreendem o governo, as instituições (gestores), os pesquisadores e o próprio trabalhador.

Desse modo, torna-se relevante capacitar servidores públicos para planejar, implementar e avaliar programas que promovam uma aposentadoria promissora. Espera-se que a implantação de ações de educação para aposentadoria - se atreladas a uma Política de Qualidade de Vida no Trabalho - auxiliem profissionais a definir novos projetos de vida de modo a tomar uma decisão segura sobre qual melhor momento para se aposentar.

O programa visa conscientizar os servidores da necessidade do planejamento desta nova etapa da vida, preparando-os para as mudanças que ocorrerão tanto no plano psicológico como nos planos financeiro e social. O principal objetivo dos PPAs é permitir um espaço onde os profissionais possam meditar, debater, partilhar e planejar seus projetos de vida. E é consenso na literatura que esses programas representam uma importante medida de prevenção e promoção à saúde dos trabalhadores (MURTA *et al.*, 2014; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Dessa forma o PPA possibilita aos indivíduos traçarem objetivos, metas e estratégias pessoais e profissionais diante da iminência da aposentadoria ajudando a viver bem essa fase da vida. São relatados diferentes formatos de Programa de Educação para Aposentadoria, a depender de diferentes critérios, tais como: objetivos da intervenção, quantidade de encontros, duração, seleção de participantes, temas debatidos e formação do grupo de facilitadores (SEIDL; LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2014).

### 2.4.3 Aposentadoria do RJU e planos cargos e carreiras dos servidores das IFES

A Constituição de 1988 estabeleceu o Regime Jurídico Único, e transferiu os servidores públicos celetistas para o regime estatutário. A Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990) dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Para melhor compreensão dos valores da remuneração, é importante o entendimento do que significa o regime de integralidade e paridade dos proventos do servidor por ocasião da aposentadoria. A integralidade equivale ao recebimento de proventos semelhante à remuneração do funcionário no cargo em que ocorreu a aposentadoria, enquanto a paridade representa o direito de aumentos e reajustes de modo igual aos servidores ativos. Portanto quando o servidor é aposentado com integralidade e paridade, não sofre redução de remuneração e tem o repasse automático dos mesmos ganhos concedidos aos servidores da ativa (BRASIL, 1988, art. 40, 1990, art. 189).

No que se refere às aposentadorias dos servidores públicos, podem ser de três tipos baseada na legislação vigente de acordo com o artigo 40 da Constituição Federal (BRASIL, 1988) e artigo 186 da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990): compulsória, por invalidez e voluntária.

- a) a aposentadoria compulsória ocorre quando o servidor completa 75 anos, que é a idade limite para ele continuar em atividade (BRASIL, 2015). Os proventos serão calculados pela média aritmética simples, de acordo com o estabelecido no art. 1º da Lei nº 10.887 (BRASIL, 2004, art. 1);
- b) a aposentadoria por invalidez permanente acontece quando o servidor, por problemas de saúde, não consegue realizar as suas funções laborais, necessitando de avaliação e homologação de laudo realizado por Junta Médica Oficial. Nestes casos, os proventos são proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se a doença for secundária a acidente de trabalho, doença profissional ou enfermidade grave, contagiosa ou incurável, na forma da lei. Assim como os servidores admitidos no serviço público até 31/12/2003, o cálculo dos proventos será baseado na remuneração do respectivo funcionário no cargo efetivo em que ocorreu a aposentadoria;
- c) a aposentadoria voluntária acontece quando o servidor completa todos os requisitos necessários para aposentadoria após 16/12/1998 seguindo as regras de transição ou regras novas, envolvendo critérios tais como a idade exigida e tempo de contribuição no serviço público, no cargo e na carreira. Essas regras gerais são

dadas pelo Art. 40 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), com a redação publicada nas seguintes Emendas Constitucionais (EC): EC nº 20/1988 (válida a partir de 16/12/1988), EC nº 41/2003 (válida a partir de 31/12/2003) e EC nº 47/2005 (válida a partir de 31/12/2005) (BRASIL, 1998a, 2003a, 2005a).

Assim dentre algumas características da aposentadoria voluntária podemos salientar o regime de caráter contributivo e solidário e também a contribuição dos órgãos da administração pública, servidores ativos, aposentados e pensionistas. Ainda podemos citar os seguintes modelos de aposentadoria voluntária: por idade e por tempo de contribuição e idade. A seguir segue algumas considerações importantes com relação à legislação vigente das regras da aposentadoria voluntária.

A Lei nº 10.887 (BRASIL, 2004) regulamentou a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41 publicada no DOU em 31 de dezembro de 2003 (BRASIL, 2003a). Essa Lei definiu diversas regras para a aposentadoria do servidor público. Uma alteração importante foi relacionada à base de cálculo dos proventos das aposentadorias que passou a ser pela média das maiores remunerações recebidas a partir de julho de 1994 e também aos regimes de Previdência a que o servidor esteve vinculado (Regime no âmbito do serviço público ou Regime Geral de Previdência).

A EC nº 41 (BRASIL, 2003a) introduziu o fim da paridade entre servidores ativos e inativos; e também permitiu a regra para o servidor que ingressou no serviço público até 31 de dezembro de 2003 tenha uma aposentadoria com proventos integrais desde que preencha as seguintes condições: a) tempo mínimo de vinte anos no efetivo exercício no serviço público, dez anos de carreira e cinco anos no cargo em que ocorrer a aposentadoria; e b) as mulheres devem estar com o mínimo de cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, enquanto os homens precisam estar com o mínimo de sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição previdenciária.

Ainda de acordo com a EC nº 41 (BRASIL, 2003a), o servidor que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária e que opte por continuar em atividade fará jus a um abono de permanência no valor igual à sua contribuição previdenciária até o dia em que se aposentar.

A EC nº 47 ((BRASIL, 2005a) permitiu a integralidade e paridade para os servidores admitidos no serviço público até 16 de dezembro de 1998, desde que compreenda as seguintes condições: a) tempo mínimo de vinte e cinco anos no serviço público, quinze anos de carreira e cinco anos no cargo em que se der a aposentadoria; b) as mulheres devem ter no mínimo

trinta anos de contribuição, enquanto os homens precisam de trinta e cinco anos; e c) a idade mínima é de 55 anos para as mulheres e 60 anos para os homens, podendo ser reduzido um ano de idade para cada ano que exceder o tempo mínimo de contribuição. Portanto, esta é a regra que permite a aposentadoria quando a soma da idade com o tempo de contribuição fica 85 para as mulheres e 95 para os homens.

Existe na legislação a previsão de concessão de aposentadorias especiais aos servidores portadores de deficiência; que exerçam atividades de risco; e cujas atividades sejam exercidas sob condições especiais que prejudiquem a saúde ou integridade física. No entanto, se o servidor exerceu atividades insalubres, penosas ou perigosas no período anterior à vigência da Lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), tem direito à contagem especial desse tempo de serviço. Porém, não há previsão legal para concessão de aposentadorias para servidores que exercem esse tipo de atividade com contagem especial do tempo trabalhado até que lei complementar faça a regulamentação da matéria.

Os servidores das IFES estão divididos em duas categorias que seguem planos de carreiras distintos: docentes e técnicos administrativos (TAEs). Atualmente para os docentes existem dois planos de carreiras de magistério federal, que são a Carreira do Magistério Superior Federal e a do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (BRASIL, 2012).

O Magistério Superior tem a seguinte estrutura de classes de professores: Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular. O ingresso no início da carreira ocorre prioritariamente em nível de pós-graduação. O desenvolvimento para ascensão de uma classe para a outra obedece a critérios específicos de promoção e progressão. Além de outras exigências, a progressão de um nível para outro acontece por desempenho acadêmico e científico, nos termos das normas regulamentares expedidas pelo Ministério da Educação.

A Carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico tem cinco estruturas de classes que são: I – D I; II – D II; III – D III; IV – D IV e V - Professor Titular. O ingresso no serviço público ocorre através de concurso público no Nível I da Classe DI, e também tem desenvolvimento na carreira através de critérios específicos de promoção e progressão. A progressão segue parâmetros semelhantes ao do Magistério Superior.

Além de outras exigências para ocorrer a promoção, é relevante comentar que um dos requisitos necessários é interstício mínimo de 24 meses no último nível de cada classe em ambas Carreiras de Magistério. Os docentes que não estão em estado probatório podem fazer a aceleração da promoção após aprovação em processo de avaliação de desempenho de

acordo com normatização do MEC e obtenção de títulos de Mestre ou Doutorado dependendo de cada caso.

O regime de Trabalho dos docentes poderá ser: a) quarenta horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva (DE); b) tempo parcial de vinte horas semanais de trabalho; ou c) quarenta horas semanais mediante critérios a ser estabelecido pela IFE.

De acordo com o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), os servidores TAEs estão classificados nos níveis A, B, C, D e E. Essas classes representam grupos de cargos que são hierarquicamente semelhantes e cada uma é dividida em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV) com 16 padrões de vencimento básico, que são alcançados de acordo com avaliação de desempenho e tempo de serviço (BRASIL, 2005b).

O ingresso na carreira dos TAEs ocorre por meio de concurso público, e sempre no nível I de cada classe de acordo com o grau de escolaridade e a experiência definida pelo Anexo II da Lei n 11.091 (BRASIL, 2005b). Para admissão os TAEs necessitam de grau diferenciado de escolaridade de acordo com o cargo, que vai desde a educação básica até o nível superior.

Segundo fonte do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE/SEGEP/MP os cargos de níveis de classificação A e B assim como vários do C foram extintos ou estão em extinção (BRASIL, 1998b, 2016, 2018). Esses cargos exigiam para investidura o nível de escolaridade correspondente ao ensino fundamental ou médio.

Os TAEs podem progredir funcionalmente nos quatro níveis de classificação e nos dezesseis padrões de vencimento dentro de sua própria classe. Esses servidores só podem ascender de uma classe para a outra por meio de novo concurso público.

A progressão por capacitação profissional pode ocorrer no interstício de dezoito meses, com a aquisição de certificado de capacitação compatível com o cargo e carga horária mínima necessária. Existe também a progressão por mérito de acordo com a avaliação de desempenho com alteração de vencimentos para o padrão imediatamente superior dentro do mesmo cargo, classe e nível, obedecendo ao intervalo de dezoito meses.

O PCCTAE apresenta um incentivo à qualificação para o servidor que possui nível de escolaridade formal maior do que a necessária exigida para a investidura no seu cargo. É necessário curso reconhecido pelo Ministério da Educação. Os percentuais são determinados em tabelas e variam de 15% a 75% calculados sobre o vencimento básico do funcionário. O servidor receberá percentual máximo se o título ocorrer em área correlacionada de conhecimento direto com área de atuação exercida. Por outro lado, se o título for de área

indireta ao seu ambiente organizacional, o funcionário receberá percentual mínimo (BRASIL, 2005b, anexo 4, 2008).

A carga horária semanal dos TAEs depende do cargo para o qual foi admitido e a função que vai exercer, portanto temos jornadas variadas tais como 20 horas, 24 horas, 30 horas ou 40 horas. Esta última é a mais freqüente nas IFES.

## 2.5 FATORES DE POSTERGAÇÃO DE APOSENTADORIA

O trabalho é um fator agregante no curso do envelhecimento independente da idade do indivíduo. Atualmente muitos trabalhadores mais velhos assumem não ter vontade de se aposentar, mesmo tendo preenchido todos os requisitos da legislação vigente e já possam fazer o pedido, apesar de que ao mesmo tempo declaram que há anos atrás queriam muito parar de trabalhar (FREITAS; CAMPOS, 2017).

Em uma sociedade com população em rápido ritmo de envelhecimento, uma elevada taxa de desempenho na força de trabalho e de emprego de idosos podem ser vistas como favoráveis. No entanto, isso não significa necessariamente que todos tenham empregos de boa qualidade e desejem permanecer trabalhando até idades avançadas. Muitos idosos postergam a aposentadoria involuntariamente, com um status instável e falta de apoio social que podem ser penosos (CHO; LEE; WOO, 2016).

Percebe-se no novo contexto do “agrisalhamento” populacional que os idosos estão vivendo mais, com responsabilidades consigo e compromissos de cuidar de familiares (FREITAS; CAMPOS; GIL, 2017). E praticamente todos os países ocidentais estão buscando aumentar as idades de aposentadoria em linha com o aumento da longevidade (SOLINGE; HENKENS, 2010) e pela necessidade social dos trabalhadores prolongarem a sua vida profissional (NICOLAISEN; THORSE; ERIKSEN, 2012; WIND *et al.*, 2016).

Por outro lado, a idade de saída real do mercado de trabalho é determinada pelo fator estrutural do mercado de trabalho, pelo fator estrutural do sistema previdenciário e pelas condições econômicas e preferências individuais (CHO; LEE; WOO, 2016).

A literatura mostra que motivação pessoal e motivos de trabalho são importantes preditores da intenção de se aposentar ou trabalhar além da aposentadoria; e que uma das razões mais importantes para o indivíduo postergar ou trabalhar além da aposentadoria é ele gostar de trabalhar (GUERSON; FRANÇA; AMORIM, 2018; OAKMAN; HOWIE, 2013; VAN DEN BERG, 2011; WIND *et al.*, 2016).

Os fatores da decisão de estender a vida laboral de trabalhadores idosos envolvem fatores pessoais, fatores do trabalho e outros (culturais, sociais e legislativos), que podem concorrer de forma isolada ou em associação de dois ou mais para determinarem o adiamento da aposentadoria (MAURITS *et al.*, 2015; PERKIÖ-MÄKELÄ; HIRVONEN, 2012; PHILLIPSON, 2013; TUOMINEN *et al.*, 2012).

### **2.5.1 Fatores pessoais**

Os problemas de saúde são considerados uma restrição para continuar trabalhando, sendo um determinante chave para aposentadoria precoce (WIND *et al.*, 2016). Bom físico, saúde mental e capacidade laborativa são essenciais para que as pessoas possam continuar sua vida profissional (NILSSON; HYDBOM; RYLANDER, 2011; OAKMAN; HOWIE, 2013).

Em geral na literatura, a idade e o desejo de permanecer trabalhando são negativamente correlacionados (VAN DEN BERG, 2011). As pessoas tendem a deixar seus empregos à medida que envelhecem, em consequência do enfraquecimento físico e cognitivo (CHO; LEE; WOO, 2016). E é mais provável que as pessoas continuem trabalhando após aposentadoria se forem mais jovens. Por outro lado, o contexto e o tipo de atividade profissional de cada indivíduo devem ser considerados para assegurar a redução da cognição pela idade colaborando com aposentadoria (BRESSEN *et al.*, 2012).

Algumas pessoas se sentem mais jovens do que a idade cronológica e se posicionam em adiar a aposentadoria quando compreendem que a mesma implica na perda do ingrediente social e status de trabalho (NILSSON; HYDBOM; RYLANDER, 2011).

Por vezes as expectativas com relação à aposentadoria são ligadas à prática de atividades agradáveis e ter mais tempo para si próprio, porém a realidade dos recursos econômicos e responsabilidades com os dependentes não possibilitam que os idosos parem com o trabalho remunerado (FREITAS; CAMPOS, 2017). Além do mais, ainda existem os dados da realidade sobre a instabilidade da previdência social e a necessidade de garantir o padrão de vida.

Por outro lado, o prolongamento da vida profissional pode ser expresso com uma ressignificação do trabalho nessa etapa da vida e apresentar novas perspectivas representadas, levando a escolhas tais como: envolver-se em um trabalho informal, empreendimentos, participação ativa social, voluntariado ou busca de novas competências (FREITAS; CAMPOS, 2017; MACÊDO; BENDASSOLLI; TORRES, 2017).

Atualmente, os papéis e identidades de gênero estão mudando na sociedade. O gênero é caracterizado por uma “dualidade” em relação à aposentadoria. Internacionalmente, pesquisas empíricas mostram uma tendência das mulheres se aposentarem mais cedo do que os homens. O apego mais fraco das mulheres à vida profissional e a orientação familiar mais forte contribuíram para que as mulheres se aposentassem tradicionalmente mais cedo do que os homens (NICOLAISEN; THORSE; ERIKSEN, 2012).

Em relação ao estado civil, as pessoas solteiras preferem continuar trabalhando por mais tempo que as pessoas casadas, sendo achado que este fato é mais evidente entre mulheres. Uma razão para as mulheres solteiras (aquelas que nunca se casaram), divorciadas ou viúvas que preferem a aposentadoria posterior pode ser um engajamento mais forte com o trabalho, incluindo os aspectos sociais do trabalho (NILSSON, 2016).

Outra explicação pode ser pela circunstância financeira associado a ser solteira e ter que manter um lar. Assim como, mulheres que trabalharam meio período, que iniciaram tardiamente a vida profissional, ou interromperam as carreiras para cuidar de criança, podem sentir que não terminaram suas carreiras e, portanto, desejam permanecer mais tempo no mercado de trabalho (NICOLAISEN; THORSE; ERIKSEN, 2012).

Ter o apoio de um parceiro para continuar trabalhando prevê prolongamento da vida laboral (WIND *et al.*, 2016). E quando a relação conjugal não é harmoniosa, a aposentadoria pode se tornar difícil para o cônjuge, o que leva ao adiamento da mesma. As opiniões dos filhos podem ser variadas, alguns incentivam os pais a continuarem trabalhando enquanto outros encorajam a aposentadoria (FIGUEIRA *et al.*, 2017).

Os trabalhadores idosos postergam a aposentadoria quando percebem que a família ou amigos querem impor atividades ou relações não desejadas. A dinâmica familiar influencia na vida depois da aposentadoria, e quando as relações não são boas e não existe suporte emocional, a permanência do(a) aposentado(a) mais tempo em casa pode ocasionar problemas de relacionamento com o cônjuge e/ou com outras pessoas da família (FIGUEIRA *et al.*, 2017). Os laços familiares, especialmente para as crianças, estão associados a decisões de aposentadoria. Por outro lado, a necessidade de cuidar de outra pessoa, por exemplo, um parceiro ou familiar enfermo, predispõe a aposentadoria definitiva.

Outro fator de relevância para adiar decisão de aposentadoria é que permanecer mais tempo no ambiente doméstico pode não ser desejável para algumas pessoas por elas não valorizarem ou não gostarem das atividades domésticas ou associar monotonia e ociosidade ao espaço doméstico (MACÊDO; BENDASSOLLI; TORRES, 2017; PIRES *et al.*, 2013a).

Segundo Nilsson, Hydbom e Rylander (2016), os parceiros de vida e amigos próximos desempenham um papel relevante no que diz respeito em saber se os trabalhadores mais velhos acreditam que podem e querem continuar trabalhando além dos 65 anos. Corroborando com este achado, Figueira *et al.* (2017) referem que são relevantes as opiniões de colegas e amigos no sentido do de que o indivíduo deve permanecer trabalhando porque tem muito a contribuir para a organização e que trabalhar faz bem.

O estilo de vida com hábitos saudáveis e exercícios físicos preserva a qualidade de vida e promovem o envelhecimento saudável. Dessa forma, a manutenção da capacidade funcional do idoso é essencial para que ele possa usar suas habilidades em seu trabalho e no prolongamento da vida laborativa (GODINHO; FERREIRA, 2017).

A distância entre o ambiente do trabalho e a moradia do trabalhador pode ser um fator importante na decisão de aposentadoria. A degradação da vida urbana faz com que o trabalhador idoso sofra riscos no espaço público sem ter opção de escolhas. A conjuntura das cidades martiriza mais quem usa transporte coletivo e os mais pobres (VÉRAS; FELIX, 2016). O Estatuto do idoso (BRASIL, 2003b) prevê a eliminação de barreiras arquitetônicas e urbanísticas com objetivo de assegurar a acessibilidade ao idoso nas obras financiadas ou subsidiadas com recursos públicos.

Os funcionários mais velhos com maior nível de escolaridade têm mais condições de manter o status de trabalhador profissional ou regular (CHO; LEE; WOO, 2016). Os resultados de um estudo realizado por Hofäcker e Naumann (2015), no qual evidenciam que os trabalhadores mais instruídos tendem a desejar voluntariamente a saída tardia, em contraste com os de menor escolaridade que podem ser motivados por necessidades financeiras de permanecer trabalhando.

Os trabalhadores idosos com baixa qualificação apresentam alta probabilidade de aposentadoria precoce ou desemprego, enquanto os altamente qualificados no setor de serviços e público têm tendência a trabalhar por mais tempo (CHO; LEE; WOO, 2016). As organizações geralmente se interessam pelos trabalhadores mais velhos que têm altas qualificações. No Brasil, a taxa de atividade dos idosos tem correlação positiva conforme aumenta o grau de instrução (LAMEIRAS, 2018a).

O status socioeconômico é fator decisivo para prolongamento das atividades profissionais dependendo do contexto em que o trabalhador está inserido. Na Europa, a participação na força de trabalho de pessoas mais velhas entre 60 e 70 anos de idade está concentrada em indivíduos com alto nível socioeconômico, independente do gênero (ALCOVER; TOPA; FERNÁNDEZ, 2014).

Atitudes ou visão negativa da aposentadoria favorecem o adiamento da mesma. O trabalho ocupa um local de prestígio que é adotado inconscientemente pelo indivíduo durante todo o seu processo de educação para a vida laboral. E quando ocorre a aposentadoria definitiva, esse indivíduo perde autoestima, tem sentimentos de vazio e inutilidade, independente do que já tenha realizado anteriormente na vida (HADDAD, 2016).

A centralidade e o significado do trabalho na vida do homem dificultam o enfrentamento das rupturas decorrentes da aposentadoria, e por vezes as amizades se restringem aos companheiros do ambiente laboral e umas das poucas formas de socialização do indivíduo (FIGUEIRA *et al.*, 2017; PIRES *et al.*, 2013a). Neste sentido, esse rompimento pode provocar sentimento de exclusão do mundo produtivo, perda das fontes principais de valorização e de identidade para os trabalhadores (MENEZES; FRANÇA, 2012; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Outras conotações negativas dadas à aposentadoria são as associações com o sentimento de inatividade e de “velhice”; isolamento social; tempo de perda múltiplas; tempo de doenças; tempo de finitude e percepções da morte (PIRES *et al.*, 2013a). E também a falta de preparo para a aposentadoria, a falta de projetos de vida e não ter atividades substitutivas ao trabalho predis põem a postergação da aposentadoria (CHO; LEE; WOO, 2016; FIGUEIRA *et al.*, 2017).

A expectativa de vida subjetiva é um fator que é levado em consideração na tomada de decisões de aposentadoria. Os funcionários mais velhos com alta expectativa de vida percebida pretendem uma aposentadoria posterior quando comparados aos que esperam viver menos. No entanto, ainda são necessárias evidências de que esse fator tenha impacto na hora real da aposentadoria (SOLINGE; HENKENS, 2010).

As preferências dos empregados pela aposentadoria precoce estão positivamente relacionadas a altos níveis de interesses sociais e atividades de lazer. Por outro lado podem estar relacionadas a trabalho remunerado pós-aposentadoria ou participar de atividades consideradas de crescimento, tais como voluntariado, trabalhos religiosos, realizar cursos (FRANÇA; BARBOSA; MURTA, 2014; FRANÇA; VAUGHAN, 2008).

A manutenção do trabalho voluntário relacionado ao trabalho pode influenciar a decisão das mulheres de se aposentar mais tarde do que os homens. As mulheres idosas têm sido tradicionalmente ativas em organizações locais e de vizinhança, com trabalho humanitário social e organizações religiosas (NICOLAISEN; THORSE; ERIKSEN, 2012). Trabalhadores idosos que participam do trabalho voluntário tendem a trabalhar para além da aposentadoria com mais frequência (WIND *et al.*, 2016).

## 2.5.2 Fatores relacionados ao trabalho

O estímulo organizacional e as características do trabalho são fatores que podem encorajar funcionários mais velhos a trabalhar por mais tempo (VAN DEN BERG, 2011). A variedade do trabalho, desafio no trabalho e autonomia no trabalho ajudam a explicar porque idosos permanecem trabalhando (PERKIÖ-MÄKELÄ; HIRVONEN, 2012). Esses fatores exercem efeitos diretos sobre a disposição de trabalhar mais tempo, e têm efeito indireto sobre a motivação intrínseca (ALCOVER; TOPA; FERNÁNDEZ, 2014).

De acordo com Van Den Berg (2011), a motivação intrínseca ocorre quando o exercício do trabalho é compatível com valores pessoais significativos, os indivíduos trabalham por si mesmos e agem sem ser pressionados. Enquanto a motivação extrínseca ocorre quando as pessoas agem para obter fatores como dinheiro ou um escritório maior. Um dado interessante referido por esse autor, é que a motivação intrínseca não muda necessariamente à medida que a pessoa envelhece, apesar da idade e o desejo de permanecer trabalhando sejam negativamente correlacionados.

As condições de trabalho mental, estresse e controle do trabalho são outras características psicossociais do trabalho que são apresentadas na literatura como importantes preditores no planejamento da aposentadoria das pessoas. Assim como o sentimento de ser alguém produtivo (CRUZ, 2011; RIBEIRO, 2012); de ser útil à sociedade (PIRES *et al.*, 2013); de satisfação com o trabalho diário, receber atenção no trabalho e trabalho como parte importante da vida (centralidade do trabalho) também são fatores importantes no prolongamento da vida laboral (NILSSON; HYDBOM; RYLANDER, 2011).

A provisão de trabalho bem adequada às capacidades dos indivíduos mais velhos é aspecto essencial para saber se eles escolherão permanecer mais tempo no emprego. Modelo organizacional que resulte em desequilíbrio entre capacidades e demandas resultam em comprometimento da saúde mental pelo estresse (OAKMAN; HOWIE, 2013).

Em estudo realizado por Perkiö-Mäkelä e Hirvonen (2012), funcionários cujos trabalhos envolviam pouca carga física consideraram trabalhar continuamente até ou além da idade da aposentadoria oficial por velhice. As demandas elevadas de trabalho físico e trabalho físico pesado foram associados à aposentadoria precoce.

Outros determinantes de trabalho de idosos para além da idade oficial da aposentadoria estão aqueles com maior engajamento no trabalho, apreciação no trabalho e trabalho interessante, assim como também aqueles com alto foco no desenvolvimento de habilidades e conhecimento (WIND *et al.*, 2016).

As atitudes dos gestores e da instituição em relação aos trabalhadores mais velhos são fatores essenciais na decisão de ampliar a vida profissional (NILSSON; HYDBOM; RYLANDER, 2011; PERKIÖ-MÄKELÄ; HIRVONEN, 2012). A relação empregado-gestor é importante na decisão dos funcionários mais antigos se aposentarem (THORSEN; JENSEN; BJØRNER, 2016). O ageísmo ou idadismo é fator determinante para aposentadoria antecipada.

Portanto para prolongar a vida de trabalho nas empresas é necessário combater as barreiras etárias e promover a diversidade etária, incluindo instrumentos como promoção, desenvolvimento e treinamento (FRANÇA *et al.*, 2013). Outra atitude importante é oportunizar as trocas de conhecimentos intergeracionais (OAKMAN; HOWIE, 2013).

Os funcionários com cargos que têm mais flexibilidade em termos de horários e esforços tendem a permanecer trabalhando (PERKIÖ-MÄKELÄ; HIRVONEN, 2012; MENEZES; FRANÇA, 2012; CHO; LEE; WOO, 2016). Os arranjos de trabalho flexíveis melhoram a capacidade dos trabalhadores de equilibrar as demandas do trabalho e lar (OAKMAN; HOWIE, 2013).

No Brasil, a decisão de aceitar modalidades de “emprego-ponte” é baseada na possibilidade do trabalhador ter maior flexibilidade nos horários e um maior controle no trabalho (FRANÇA *et al.*, 2013; MENEZES; FRANÇA, 2012). Outra possibilidade é o indivíduo optar pela aposentadoria e entrar na modalidade de trabalho informal.

Desse modo, o treinamento de funcionários e maior desafio do trabalho devem fazer parte da cultura organizacional de forma ampla, fazendo com que os trabalhadores mais velhos se adaptem às mudanças e mantenham-se flexíveis (VAN DEN BERG, 2011). Os empregos com possibilidades de desenvolvimento e alta influência podem manter funcionários seniores sem discriminação de idade (THORSEN; JENSEN; BJØRNER, 2016).

As pessoas são sensíveis à maneira como são tratadas durante o processo de tomada de decisão, pois o tratamento transmite sensação de segurança no ambiente social. Para retenção de trabalhadores idosos é importante a introdução de práticas de recursos humanos que sejam adaptadas às necessidades e preferências a esse grupo etário. O sucesso dessas ações depende de como é exercida a justiça na organização. Além do mais, a justiça organizacional pode agir como um amortecedor contra a intenção de aposentadoria como uma consequência do baixo envolvimento no trabalho do funcionário (SULANDER *et al.*, 2016).

A permanência do funcionário trabalhando por muitos anos em uma mesma organização pode favorecer o adiamento e ter dificuldades quando se confronta com a aposentadoria (MACÊDO; BENDASSOLLI; TORRES, 2017).

### 2.5.3 Outros fatores - culturais, sociais e legislativos

Embora na maioria dos países ocidentais sejam tomadas medidas para promover pessoas trabalhando por mais tempo, os contextos culturais, políticos e econômicos variam. A ênfase da sociedade na juventude expressa que os idosos não são tão valorizados quanto os mais jovens, apesar de suas aptidões e experiências significativas (OAKMAN; HOWIE, 2013).

Embora, a categoria trabalho não seja a única que separe idosos e não idosos, a sociedade capitalista tende a valorizar o indivíduo enquanto ele produz. Nesta perspectiva, quem trabalha é reconhecido pela sociedade, sendo então uma das causas de dificuldades de desligamento da vida laborativa (MOREIRA; BARROS; SILVA, 2014).

A atitude da sociedade com relação ao planejamento e tempo da aposentadoria tende a ser um fator fundamental a ser ponderado para um país que deseja adiar a idade para as pessoas se aposentarem (NILSSON; HYDBOM; RYLANDER, 2011). A percepção geral de ter uma aposentadoria o mais precoce possível pode estar enraizada em algumas culturas (ALCOVER; TOPA; FERNÁNDEZ, 2014).

Em alguns países a mudança do paradigma político com a reversão da aposentadoria precoce e favorecendo o aumento de trabalho além da aposentadoria pode reforçar aumento nas desigualdades sociais. Isso pode acontecer quando as razões para continuar trabalhando diferem como em trabalhadores de níveis de escolaridade diferentes e ao mesmo tempo em que a probabilidade nesses grupos educacionais de trabalhar além da aposentadoria converge em termos quantitativos (HOFÄCKER; NAUMANN, 2015).

As políticas governamentais e influências legislativas estão fora do controle das organizações individuais (OAKMAN; HOWIE, 2013), bem como os aspectos relativos às instabilidades das leis de aposentadoria. No serviço público, em ocasiões de mudanças na legislação que podem ocasionar perda de benefícios com frequência gera uma corrida para aposentadoria (OLIVEIRA, 2017). E muitos servidores públicos recebem incentivos financeiros (abono de permanência) para permanecer trabalhando após reunir os requisitos para aposentadoria (MACÊDO; BENDASSOLI; TORRES, 2017).

As pessoas que recebem pensão mais alta têm maior chance de aposentadoria definitiva. Em países com sistema de previdência social bem financiado, os idosos com baixa escolaridade em quase todos os setores de trabalho, têm maior possibilidade de se aposentar. No entanto, em países em que os valores das aposentadorias são muito modestos, muitos

idosos não podem se aposentar ou sair do mercado de trabalho, mesmo que eles desejem (CHO; LEE; WOO, 2016).

### **3 OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GERAL**

Investigar os fatores que levam os servidores públicos idosos da administração pública federal a postergar a aposentadoria.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) analisar os fatores condicionantes pessoais, organizacionais e sociais que interferem na opção pela postergação da aposentadoria dos servidores idosos docentes e técnicos administrativos;
- b) verificar se existe associação entre a postergação da aposentadoria e as variáveis independentes do estudo e;
- c) comparar as duas categorias funcionais de docentes e técnicos administrativos quanto aos fatores condicionantes que os levam a postergar a aposentadoria.

## 4 MÉTODO

### 4.1 DESENHO DO ESTUDO

Esse trabalho trata-se de um estudo observacional, descritivo e analítico, transversal tipo *survey* com aplicação de questionário para a obtenção das informações a respeito das opiniões e características da população estudada.

Os principais objetivos dos estudos observacionais são: a) descritivo, quando pesquisa as distribuições das variáveis independentes e de desfecho de uma população ou amostra; e b) analítico, na qual são definidas características de associação entre essas variáveis. Em relação aos estudos transversais, entende-se que são aqueles na qual todas as observações são feitas em uma única ocasião ou durante um período muito curto de tempo (HULLEY; CUMMINGS; NEWMAN, 2015).

Segundo Almeida Filho e Barreto (2011), no contexto metodológico da Epidemiologia, o termo “transversal” representa a ideia de corte no fluxo histórico do evento estudado, demonstrando os seus caracteres e correlações naquele ponto definido no tempo. Este desenho é também denominado estudo de prevalência, por ser a medida típica desses estudos (SANTANA; CUNHA, 2011).

A pesquisa tipo *survey* se refere a estudo em grande escala com abordagem quantitativa, com objetivo de esclarecer as opiniões dos indivíduos por meio de entrevistas ou questionários (BARBIE, 2003).

### 4.2 LOCAL DO ESTUDO

O estudo foi realizado na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), que é autarquia do governo federal vinculada ao Ministério da Educação, e possui três campi (Recife, Caruaru e Vitória), compreendendo um pouco mais de 1/5 do total de servidores públicos federais ativos e aposentados do estado de Pernambuco.

De acordo com dados fornecidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida da UFPE (PROGEPE) até maio de 2018, a universidade tinha em seu quadro de pessoal um total de 6531 servidores ativos, sob regime jurídico único. Destes, 2507 pertenciam à categoria docente e 4024 desempenhavam funções técnico-administrativas (Quadro 1). A escolha do Campus Recife se deu pela maior concentração dos servidores idosos da UFPE.

Quadro 1 – Quantitativo de servidores da UFPE por faixa etária e gênero – Recife – UFPE – 2018

Faixa Etária	<50		50-59		60-69		≥70		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnicos Administrativos	978	1307	620	576	223	298	10	12	4024
Docentes	709	683	336	305	245	183	30	16	2507
Total de Servidores	1687	1990	956	881	468	481	40	28	6531
Total de Servidores Idosos	---		---		949		68		1017

Fonte: elaboração da autora, 2019

### 4.3 POPULAÇÃO/AMOSTRA

A população do estudo está constituída de servidores com idade maior ou igual a 60 anos de ambos os sexos do Campus Recife, com abono de permanência, os quais até maio de 2018 eram em número de 701 (Quadro 2)

Quadro 2 – Quantitativo de idosos com abono de permanência do campus Recife – UFPE – 2018

SEXO	DOCENTES	TAEs*	TOTAL
M	153	179	332
F	114	255	369
<b>TOTAL</b>	<b>267</b>	<b>434</b>	<b>701</b>

\*TAEs: Técnicos Administrativos em Educação

Fonte: elaboração da autora, 2019

A amostra é do tipo probabilística, aleatória e estratificada. O número de servidores da UFPE está em frequente mudança, atribuída nos últimos meses às ameaças de alterações no regime previdenciário pelo governo federal, assim como modificações administrativas locais, como a instalação do ponto eletrônico digital para servidores técnicos administrativos em educação (TAEs) da instituição.

O quantitativo da amostra para o cenário de margem de erro admissível de até 5%, com intervalo de confiança de 95% é de 279 servidores participantes. O cálculo do número de indivíduos da amostra foi definido e selecionado a partir do quantitativo de servidores idosos fornecidos pela PROGEPE que estavam em atividade em maio de 2018.

O tamanho da amostra total foi calculado usando a equação:

$$n = \frac{(Z_v)^2 \cdot (\pi \cdot (1 - \pi))}{e^2} \cdot \frac{N \cdot e^2 + (Z_v)^2 \cdot (\pi \cdot (1 - \pi))}{N \cdot e^2}$$

Em que:

$N$  = tamanho da população

$Z_c$  = z-score associado ao nível de confiança

$e$  = margem de erro

$\pi$  = padrão de desvio esperado

O tamanho da amostra total foi alocado aos estratos usando o método de alocação proporcional ao tamanho de cada estrato. O tamanho final da amostra em cada estrato foi definido considerando uma taxa de perda de 10% (Quadro 3).

Quadro 3 – Quantitativo da amostra para o cenário de margem de erro admissível de 5% e considerando um percentual de perda de 10% - Recife/PE – 2018

Erro (%)	Nível de confiança (%)	Amostra total		Amostra de docentes		Amostra de TAEs*	
		Docentes	TAEs	M	F	M	F
5	95%	107	172	61	46	71	101

\*TAEs: Técnicos Administrativos em Educação

Fonte: elaboração da autora, 2019

#### 4.4 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

O estudo foi constituído de servidores de ambos os sexos da UFPE do Regime Jurídico Único (RJU) com idade maior ou igual a 60 anos completados até maio/2018, que preenchiam critérios para aposentadoria (com adicional de abono de permanência). Além da idade, os outros critérios de inclusão na pesquisa desse universo de servidores foram: estar em atividade no Campus Recife e aceitar participar da mesma.

#### 4.5 CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Servidores com idade menor que 60 anos, servidores que não tenham tempo para aposentadoria, funcionários da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) e terceirizados.

#### 4.6 ELENCO DE VARIÁVEIS

No modelo teórico da pesquisa, constante na figura 1, estão elencadas as variáveis do estudo. A variável dependente do estudo é a postergação da aposentadoria. Assim quando o servidor faz opção por não postergar, ele se direciona para a aposentadoria definitiva, e deixa o trabalho remunerado formal. No entanto, quando faz opção de postergar a aposentadoria, poderá decidir por um dos dois caminhos: a) permanecer trabalhando na mesma instituição; ou b) exercer trabalho remunerado em outro lugar podendo ser horário igual ou não; em atividade profissional semelhante ou em outra carreira; de modo formal ou informal; autônomo ou não, condição conhecida como *bridge employment* ou “emprego-ponte” (FRANÇA *et al.*, 2013; WANG *et al.*, 2008; ZAPPALÀ *et al.*, 2008).

As variáveis independentes foram classificadas nos seguintes grupos nesta pesquisa: fatores condicionantes pessoais, organizacionais e sociais. Foram coletadas informações mediante o preenchimento de um questionário (Apêndice A). A seguir está a descrição dessas variáveis independentes de acordo com seu grupo neste estudo.

##### a) fatores condicionantes pessoais:

- Idade – Considerada em anos completos até maio de 2018;
- Sexo – Masculino e feminino;
- Categoria funcional- Docentes e técnicos administrativos. Os docentes têm a seguinte estrutura de classes: Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular. E os TAEs são classificados nos níveis A, B, C, D e E;
  - Estado civil atual – Solteiro(a) (nunca casou, nunca viveu com um companheiro/a); casado(a) ou união estável; separado(a) ou divorciado(a) e viúvo(a);
  - Escolaridade – Foi categorizada em ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, ensino médio ou técnico incompleto, ensino médio ou técnico completo, ensino superior incompleto, ensino superior completo, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado (compreendido como estágio pós-doutoral);
  - Situação do trabalho do cônjuge/companheiro(a): Trabalho remunerado (tempo integral); trabalho remunerado (meio período); trabalho voluntário (não remunerado); atividades do lar; autônomo(a); aposentado(a) e não trabalha; aposentado(a) e trabalha e desempregado(a);
  - Influência do cônjuge/companheiro(a) na intenção de continuar trabalhando:

Não influenciaria; A decisão é minha; Sim, ele influenciaria; e A decisão é um acordo dos dois;

- Arranjo familiar – número e parentesco de pessoas que co-habitam na mesma residência do idoso, categorizada da seguinte maneira: esposo(a) ou companheiro(a); filho(a); enteado(a); genro/nora; neto(a); irmão(ã); cunhado(a); pais; amigo(a); mora só e outros (especifique).

- Contribuição na renda familiar – foi questionado se o idoso(a) é provedor(a) da família e se tem dependentes. E em caso afirmativo pergunta se a contribuição é total ou parcial;

- Raça autodeclarada – de acordo com a informação do investigado: branca; negra; amarela; parda; indígena; não sei e outras;

- Religião – distribuída nas seguintes categorias: católica, evangélica, espírita, sem religião, não sei e outras (especifique);

- Saúde autopercebida – O(a) idoso(a) foi questionado em relação a sua saúde e aplicada uma escala de 5 níveis (excelente, muito boa, boa, regular ou ruim);

- Morbidades referidas pelo investigado – foi solicitado ao idoso assinalar se é portador de algumas das seguintes doenças: Hipertensão Arterial Sistêmica (HAS), Diabetes Mellitus (DM), Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica (DPOC), Doenças Cardiovasculares (tais como doença coronariana, arritmia), Câncer, Doenças Mentais (tais como depressão), Acidente Vascular Cerebral (AVC), Doença Musculoesquelética (tais como artrite, artrose e osteoporose) ou outras (especifique);

- Sentimentos e expectativas com relação à aposentadoria dos servidores idosos – se negativos ou positivos de acordo com as respostas de questões em escala Likert ou de múltipla escolha.

**b) fatores condicionantes organizacionais - baseado no estudo de Macêdo (2014):**

- Vínculo com o trabalho – significa o papel do trabalho “paixão” ou apego ao trabalho no sentido de continuar trabalhando. Geralmente está relacionado ao conteúdo do trabalho em si.

- Importância do trabalho – opiniões positivas sobre o trabalho.

- Interação interpessoal no trabalho - relacionamento social no trabalho, oportunidade de interagir com outras pessoas.

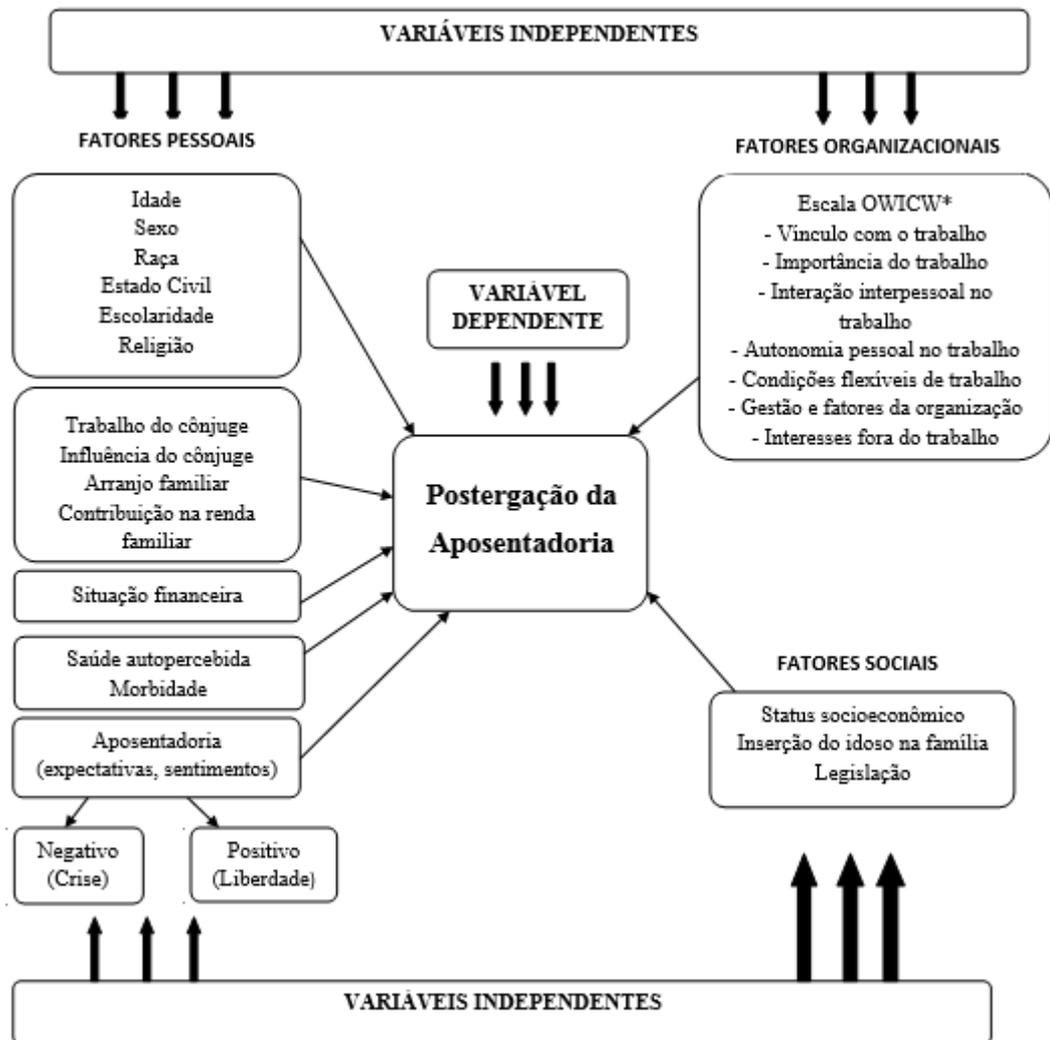
- Autonomia pessoal no trabalho – capacidade de tomar decisões sobre como e quando realizar tarefas no local de trabalho.
- Condições flexíveis de trabalho - Continuação no trabalho remunerado, mas sob outras condições tais como horários diferenciados ou formas diversas de trabalhar (especialmente *freelancers*, consultoria e trabalho independente).
- Gestão e fatores organizacionais – como supervisão, burocracia e ambiente de trabalho.
- Interesses fora do trabalho – são os que afetam o significado do trabalho do indivíduo, tais como família, amigos, desenvolvimento espiritual, comunidade, passatempos e lazer.

**c) fatores condicionantes sociais:**

- Status socioeconômico: foi avaliado pela sua remuneração e de acordo com cargo na instituição.
- Inserção do idoso na família: caracterizada de acordo com o arranjo familiar do idoso e sua contribuição para a renda familiar.
- Legislação – direito do servidor do RJU pela legislação previdenciária atual como fazer jus à aposentadoria quando consideramos o sexo, a idade e os anos de serviço/contribuição para Previdência Social de acordo com as respostas das questões 5, 6 e 7 respectivamente do Questionário (Apêndice A). Assim como o direito do servidor a adicional no salário de acordo com o cargo exercido, onde está lotado, exposição a algum risco ocupacional e carga horária segundo as respostas das perguntas 2, 3, 10, 11 e 12 do roteiro de pesquisa.

Na Figura 1 demonstra o modelo teórico de elaboração da pesquisa realizado pela autora a partir do conjunto das variáveis preditoras relacionadas com a variável desfecho.

Figura 1 – Modelo teórico de elaboração da pesquisa – Recife/PE - 2018



\*Escala OWICW - Escala Older Workers' Intentions to Continue Working  
 Fonte: elaborado pela autora, 2019

#### 4.7 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para o processo de coleta de dados, conforme delineamento do estudo, optou-se em aplicar questionário semelhante ao usado por Macêdo (2014) em trabalho realizado na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Além dos dados sociodemográficos, o referido instrumento contempla uma escala para avaliação das intenções de trabalhadores mais velhos de continuarem trabalhando – escala Older Workers' Intentions to Continue Working (OWICW). Tal escala representa um instrumento já validado no Brasil, e permite alcançar os constructos da presente pesquisa.

As autoras Shacklock e Brunetto (2011) desenvolveram a escala OWICW realizando uma ampliação do modelo teórico do Meaning of Working International Research Team

(MOWIRT)<sup>1</sup> para explicar os fatores relacionados ao trabalho que influenciam as intenções dos trabalhadores mais velhos a continuar trabalhando. Essas autoras validaram a escala OWICW com uma pesquisa direcionada a trabalhadores mais velhos (mais de 50 anos) de uma grande organização do setor público no Sul Eastern Queensland na Austrália publicada em 2011.

Foi um estudo transversal com 379 funcionários respondendo um questionário autoaplicável usando uma escala tipo Likert numérica formada por 41 afirmações para indicar o nível de concordância com 7 pontos, variando de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente).

O questionário inclui dados sociodemográficos, declarações sobre saúde e situação financeira; e apresenta um conjunto de sete variáveis: vínculo com o trabalho; importância do trabalho na vida do indivíduo; interação interpessoal no trabalho; autonomia pessoal no trabalho; condições flexíveis de trabalho; gestão e fatores organizacionais; e interesses fora do trabalho. Portanto as declarações foram baseadas nessas variáveis e buscaram respostas relacionadas ao impacto que cada uma teria na intenção do inquirido de continuar trabalhando.

Foram realizados testes de análise fatorial como: Teste de esfericidade de Bartlett<sup>2</sup> que foi significativo e a Medida de adequacidade da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)<sup>3</sup> com resultado de 0,84. Na população australiana do estudo, a escala OWICW mostrou propriedades psicométricas válidas com consistência interna e confiabilidade (teste alfa de Cronbach  $\geq 0,70$ )<sup>4</sup>.

No Brasil, Macêdo (2014) realizou a adaptação transcultural da Escala OWICW, utilizando orientações segundo Beaton *et al.* (2000) e Borsa, Damásio e Bandeira (2012).

O uso de um instrumento elaborado em outra população com costumes e hábitos diversos necessita de um método complexo e diferenciado de tradução e retrotradução com várias etapas, objetivando a equidade cultural que não pode ser buscada com tradução e retrotradução simplificadas. Desta forma, com relação às qualidades psicométricas é importante saber que um instrumento pode

---

<sup>1</sup> MOWIRT (Meaning of Working International Research Team) – Equipe de pesquisadores que fazem importante tentativa de sistematizar o conceito de “significado do trabalho”. Conduziram nos anos 80, uma ampla pesquisa comparativa acerca do tema em oito países (Bélgica, Grã-Bretanha, Alemanha, Israel, Japão, Países Baixos, E.U.A. e Iugoslávia). Referência em muitos artigos, inclusive no Brasil.

<sup>2</sup> Teste de esfericidade de Bartlett - testa a hipótese de que as variáveis não sejam correlacionadas na população.

<sup>3</sup> Medida de adequacidade da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) - Os valores do índice KMO que indicam que a Análise Fatorial é apropriada varia de autor para autor, porém é consenso que valores abaixo de 0,5 indicam que ela é inaceitável. Então para uns autores os valores entre 0,5 a 1,0 são aceitáveis, enquanto para outros o valor do KMO deve ser maior que 0,8 para a adequação de ajuste de um modelo de análise fatorial (TESTES..., 2018).

<sup>4</sup> Alfa de Cronbach – Teste de consistência interna mais conhecido e utilizado. Verifica o quanto uma medida é confiável para medir um determinado construto, avaliando a variância dos itens individualmente ou em grupo. O valor do alfa deve ser  $>$  ou  $=$  a 0,70 para ser considerado adequado.

apresentar fundamentos adequados de suas qualidades psicométricas no idioma da sua cultura original, mas essas características podem ser prejudicadas ou sofrer variações quando traduzidos para outra língua (HUNGERBÜHLER; WANG, 2016).

Adaptar e validar um instrumento psicométrico consiste em etapas diferentes que se complementam no procedimento de aplicação de um novo instrumento em uma nova população. Portanto, a exigência de validação transcultural de um instrumento envolve processo complexo, demorado, trabalhoso, que requer alto rigor na metodologia, porém todas essas etapas são necessárias. Em seu estudo, Macêdo (2014) descreve com diligência como realizou as seguintes etapas:

- a) tradução do instrumento do inglês para o português, com dois tradutores independentes produzindo duas versões;
- b) síntese das versões traduzidas com três pessoas proficientes em Inglês (comitê 1) e com propósito de realizar a equivalência nas áreas de semântica, idiomática, experiencial e conceitual;
- c) tradução Reversa (*backtranslation*) da versão síntese por terceiro tradutor, do português para o inglês, para realizar checagem da versão escolhida, identificando inconsistências ou erros conceituais;
- d) revisão por *experts* (comitê 2), onde foi reavaliado a equivalência semântica, idiomática, experiencial e conceitual de cada item. Depois a versão síntese (Traduções 1 e 2) foi revisada pelo comitê 1 dando origem a versão pré-teste.
- e) avaliação pelo público-alvo, ou seja, foi realizado pré-teste com indivíduos com características semelhantes as da população-alvo para ajustes no layout, identificação de dificuldades de compreensão, tempo de aplicação e correção de possíveis problemas.

Antes da aplicação do pré-teste, Macêdo (2014) acrescentou duas questões abertas e três questões fechadas para atender os propósitos da sua pesquisa. Em seguida, realizou a pesquisa com 283 servidores da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), sendo realizada análise fatorial exploratória (AFE) para averiguar se os itens se agrupariam de acordo com as previsões teóricas, assim como teste de confiabilidade das dimensões (alfa de Cronbach).

Portanto, o propósito foi garantir que as propriedades psicométricas fundamentais na versão traduzida. Os itens de saúde e finanças evidenciaram baixa confiabilidade, e foram excluídos da análise da estrutura fatorial. Porém pormenorizar todos os aspectos dessa

pesquisa, em especial os procedimentos estatísticos, encontra-se fora da abrangência do presente estudo, porém as suas orientações e modelo podem servir de base para estudiosos nesses processos.

O instrumento utilizado por Macêdo (2014) apresenta três questões abertas, no entanto como no presente estudo optou-se pela abordagem quantitativa, foi realizada uma adequação, com a substituição por quatro questões de assinalar com única ou múltipla escolha.

Os fatores condicionantes pessoais, organizacionais e sociais coletados dos servidores além de fornecer a caracterização do perfil da amostra, ajudaram na compreensão e interpretação de como estas variáveis interferiam na variável de desfecho, ou seja, na postergação da aposentadoria.

#### 4.8 ASPECTOS ÉTICOS

O estudo foi submetido via Plataforma Brasil para avaliação pelo Comitê de Ética e Pesquisa com seres humanos, de acordo com a resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde (CNS) do Ministério da Saúde (MS) e aprovado sob o CAAE: 1 91624918.8.0000.5208 (Anexo B).

Aos participantes da pesquisa foram entregues os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B) os quais foram informados sobre os objetivos da pesquisa, o caráter confidencial, garantia do anonimato, os possíveis riscos de constrangimento, os benefícios diretos e indiretos, bem como a possibilidade de desistência da pesquisa.

Como forma de amenizar o risco a pesquisadora responsável fez uma explicação detalhada sobre os motivos da pesquisa e aplicou os questionários de forma individual, em ambiente reservado e escolhido previamente pelo participante dentro do Campus Recife.

No que diz respeito ao benefício direto espera-se contribuir para o processo de transição trabalho/aposentadoria do servidor respondente. Como benefícios indiretos as informações e conclusões desse estudo serão úteis para elaboração de políticas e ações preventivas para promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores idosos da Administração Pública Federal.

#### 4.9 COLETA DOS DADOS

A amostra foi do tipo probabilística, aleatória e estratificada, tendo sido realizado inicialmente um estudo piloto, para verificação de possíveis incongruências e posterior adequação. Os servidores participantes da amostra foram sorteados e depois localizados de acordo com os dados fornecidos pela PROGEPE. A coleta de dados foi realizada no período de julho a setembro de 2018.

O modelo do questionário consta no Apêndice A, é autoaplicável e logo após a sua devolução pelos servidores foi realizada uma inspeção preliminar para observar se foi plenamente preenchido. Após o término da coleta foi efetuado o ordenamento dos questionários, transcrição com digitação e tratamento dos dados, revisão com as retificações necessárias e, enfim, a análise.

#### 4.10 ANÁLISE DE DADOS

Para análise dos dados foi construído um banco no programa EPI INFO, versão 3.5.4, no qual foi realizada a validação do banco (dupla digitação para posterior comparação e correção dos casos divergentes). Após a validação o banco foi exportado para o software SPSS, versão 18, onde foi realizada a análise.

Para caracterizar o perfil sociofinanceiro, a inserção na família, a saúde, as percepções sobre a aposentadoria e sobre a postergação, foram calculadas as frequências percentuais e construídas as respectivas distribuições de frequências dos fatores avaliados. Ainda, foi aplicado o teste Qui-quadrado para homogeneidade com objetivo de comparar a distribuição dos fatores entre os grupos profissionais avaliados.

Para mensurar a intenção de continuidade no trabalho remunerado com postergação da aposentadoria por parte dos profissionais, foi aplicado o questionário da Escala OWICW. Foram calculadas as estatísticas: média e desvio padrão do escore do instrumento para cada domínio avaliado. Ainda, foi calculado o escore total do instrumento. Para avaliar a normalidade do escore foi aplicado o teste Kolmogorov-Smirnov. Na perspectiva de se trabalhar as Razões de Prevalência (RP) nos grupos de perfil dos profissionais avaliados, o escore foi categorizado em: alto nível (maior que 4 pontos) e baixo nível (até 4 pontos) de intenção de continuidade no trabalho remunerado.

Para avaliar quais os fatores que influenciam na intenção de continuidade da postergação foram construídas as tabelas de contingência e aplicado o teste Qui-quadrado.

Nos casos em que as suposições do teste não foram satisfeitas, aplicou-se o teste Exato de Fisher. Na comparação da distribuição dos escores entre os grupos de classificação da intenção de permanecer no trabalho foi aplicado o teste de Mann-Whitney. Todas as conclusões foram tiradas considerando o nível de significância de 5%.

Para avaliar os fatores que influenciam conjuntamente no risco para continuidade do trabalho remunerado e conseqüente postergação da aposentadoria foi ajustado um modelo multivariado de Poisson com variância robusta. Para entrada no modelo foi considerado o nível de significância de até 20% na análise bivariada. Para permanência do modelo foi considerado o nível de significância de 5% e foi aplicado o teste de Wald. Ainda, foram calculadas as razões de prevalência para comparar o risco para continuidade da postergação entre o perfil dos profissionais avaliados e o grupo que apresentava menor risco para continuidade no trabalho remunerado. A curva ROC foi estimada para determinar o poder de sensibilidade e especificidade do modelo ajustado.

## 5 RESULTADOS

O quantitativo de servidores participantes respondentes foi de 282 questionários válidos, sendo 108 docentes (61 masculinos e 46 femininos) e 174 técnicos administrativos (73 masculinos e 101 femininos). Esse número ultrapassou discretamente os 279 questionários considerados para o cenário de erro admissível de até 5% com nível de confiança de 95% e um percentual de perda de 10% em uma população de 701 idosos elegíveis dentro dos critérios de inclusão da pesquisa.

### 5.1 DISTRIBUIÇÕES DE FREQUÊNCIAS DOS FATORES PESSOAIS/SOCIAIS E COMPARAÇÃO ENTRE OS GRUPOS PROFISSIONAIS

Na Tabela 1 temos a distribuição do perfil sociofinanceiro dos profissionais avaliados. Verifica-se que a maioria dos técnicos administrativos é do perfil nível C (50,6%) enquanto que nos docentes foi mais evidente Associado (42,6%). Ainda, observa-se que, no geral, a maioria é do sexo feminino (52,1%), idade de 60 a 64 anos (53,2%), casado(a) ou em união estável (64,9%), com nível de doutorado (25,9%), tempo de serviço entre 36 a 40 anos (53,2%), não recebe adicional no trabalho (58,2%), sendo a insalubridade a mais frequente para os que recebem (19,9%), trabalha com dedicação exclusiva (33,0%), é da cor parda (40,8%) e segue a religião católica (53,2%).

Também se observa que o teste de homogeneidade foi significativo em todos os fatores avaliados (p-valor maior que 0,05), indicando que a distribuição dos fatores entre os grupos profissionais avaliados diferem significativamente, exceto no fator tempo de contribuição/serviço, em que o p-valor foi igual a 0,374, demonstrando que a distribuição do tempo de contribuição/serviço é semelhante nas duas categorias profissionais.

Tabela 1 – Distribuição do perfil sociofinanceiro dos profissionais avaliados – Recife/PE – 2018  
 Continua

Fator avaliado	N	%	Cargo profissional		p-valor
			Docente	Técnico	
<b>Cargo na instituição (técnico)</b>					
A e B	15	8,6	-	15(8,6%)	
C	88	50,6	-	88(50,6%)	-
D	26	14,9	-	26(14,9%)	
E	45	25,9	-	45(25,9%)	
<b>Cargo na instituição (professor)</b>					
Assistente	10	9,3	10(9,3%)	-	
Adjunto	27	25,0	27(25,0%)	-	
Associado	46	42,6	46(42,6%)	-	-
Titular	24	22,2	24(22,2%)	-	
Tecnólogo	1	0,9	1(0,9%)	-	
<b>Sexo</b>					
Masculino	135	47,9	62(57,4%)	73(42,0%)	0,012 <sup>1</sup>
Feminino	147	52,1	46(42,6%)	101(58,0%)	
<b>Idade</b>					
60 a 64 anos	150	53,2	40(37,0%)	110(63,2%)	
65 a 69 anos	113	40,1	54(50,0%)	59(33,9%)	<0,001 <sup>1</sup>
70 a 73 anos	19	6,7	14(13,0%)	5(2,9%)	
Mínimo - Máximo	60,0 - 72,6		60,7 - 72,6	60,0 - 72,0	-
Mediana (Ampl. Interquartil)*	64,7 (4,2)		66,0 (4,6)	63,9 (3,5)	-
<b>Estado civil</b>					
Solteiro(a)	31	11,0	4(3,7%)	27(15,5%)	
Casado(a) ou união estável	183	64,9	82(76,0%)	101(58,0%)	0,002 <sup>1</sup>
Separado(a), divorciado(a) ou viúvo(a)	68	24,1	22(20,3%)	46(26,5%)	
<b>Nível de escolaridade</b>					
Fundamental	7	2,5	0(0,0%)	7(4,0%)	
Médio	39	13,8	0(0,0%)	39(22,4%)	
Superior	35	12,4	1(0,9%)	34(19,5%)	
Especialização	66	23,4	3(2,8%)	63(36,3%)	<0,001 <sup>1</sup>
Mestrado	37	13,1	12(11,1%)	25(14,4%)	
Doutorado	73	25,9	67(62,1%)	6(3,4%)	
Pós-doutorado	25	8,9	25(23,1%)	0(0,0%)	
<b>Tempo de serviço/contribuição</b>					
30 a 35 anos	68	24,1	23(21,2%)	45(25,9%)	
36 a 40 anos	150	53,2	56(51,9%)	94(54,0%)	0,374 <sup>1</sup>
Acima de 40 anos	64	22,7	29(26,9%)	35(20,1%)	
Mínimo - Máximo	30,0 - 52,0		31,0 - 52,0	30,0 - 50,0	-
Mediana (Ampl. interquartil)*	38,0 (4,0)		38,0 (5,0)	37,5 (5,0)	-
<b>Recebe adicional no trabalho</b>					
Sim	115	40,8	33(30,6%)	82(47,1%)	
Não	164	58,2	73(67,6%)	91(52,3%)	0,009 <sup>2</sup>
Não sei	3	1,0	2(1,8%)	1(0,6%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para homogeneidade. <sup>2</sup>p-valor do teste Exato de Fisher. – Não foi aplicado o teste por se tratar da prevalência do adicional. \*Amplitude interquartil

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Tabela 1 – Distribuição do perfil sociofinanceiro dos profissionais avaliados – Recife/PE – 2018

Fator avaliado	N	%	Cargo profissional		p-valor
			Docente	Técnico	
<b>Especifique qual adicional</b>					
Insalubridade	56	19,9	13(12,0%)	43(24,7%)	
Periculosidade	10	3,5	2(1,9%)	8(4,6%)	
Radiação ionizante	3	1,1	0(0,0%)	3(1,7%)	-
Função gratificada	43	15,2	20(18,5%)	23(13,2%)	
Adicional noturno	14	5,0	0(0,0%)	14(8,0%)	
<b>Qual sua carga horária</b>					
20 a 30 horas	10	3,5	2(1,9%)	8(4,6%)	
40 horas com jornada flexibilizada	88	31,2	0(0,0%)	88(50,6%)	< 0,001 <sup>2</sup>
40 horas	91	32,3	13(12,0%)	78(44,8%)	
Dedicação exclusiva	93	33,0	93(86,1%)	0(0,0%)	
<b>Raça autodeclarada</b>					
Branca	104	36,9	52(48,1%)	52(29,9%)	
Negra	32	11,3	5(4,6%)	27(15,5%)	
Parda	115	40,8	38(35,2%)	77(44,3%)	0,005 <sup>1</sup>
Não sei	22	7,8	10(9,3%)	12(6,9%)	
Outras – todas as demais	9	3,2	3(2,8%)	6(3,4%)	
<b>Religião</b>					
Católica	150	53,2	59(54,6%)	91(52,4%)	
Evangélica	40	14,2	6(5,6%)	34(19,5%)	
Espírita	42	14,9	17(15,7%)	25(14,4%)	0,005 <sup>2</sup>
Sem religião	34	12,1	20(18,5%)	14(8,0%)	
Não sei	10	3,5	4(3,7%)	6(3,4%)	
Outras	6	2,1	2(1,9%)	4(2,3%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para homogeneidade. <sup>2</sup>p-valor do teste Exato de Fisher. – Não foi aplicado o teste por se tratar da prevalência do adicional. \*Amplitude interquartil

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Em relação aos cargos da amostra observa-se a grande heterogeneidade entre os 174 TAEs do estudo, dos quais 48 servidores com os cargos extintos ou em extinção (BRASIL, 1998b, 2016, 2018). Sendo assim essa é uma das últimas gerações que se aposentarão nesses cargos nas IFES.

Segue a lista desses cargos extintos com respectivo número de TAEs da amostra: I) Nível A: Auxiliar operacional (1), Servente de Limpeza (8); II) Nível B: Armazenista (1), Auxiliar de Farmácia (1), Bombeiro Hidráulico (1), Copeiro (2); III) Nível C: Ascensorista (1), Auxiliar de enfermagem (11), Contínuo (1), Cozinheiro (2), Eletricista (1), Encadernador (1), Impressor (1), Mecânico (1), Motorista (2), Recepcionista (3); IV) Nível D: Vestiarista (2) e Vigilante (8). Apesar de necessitar do conhecimento técnico, a maioria desses cargos para a investidura exigiu menor escolaridade do servidor.

Na amostra, a variável idade revela um dado interessante pela presença de 19 funcionários ativos com idade de 70 a 73 anos. Esse fato é resultante da modificação da idade

da aposentadoria compulsória dos servidores públicos de 70 para 75 anos através da Lei Complementar nº 152 de 3 de dezembro de 2015, que está em vigor desde que foi publicada no DOU em 04 de dezembro de 2015 (Anexo A). No que se refere ao serviço público é o início de uma era em que vai se tornar cada vez mais freqüente a presença de idosos dessa faixa etária.

Na Tabela 2 temos a distribuição dos fatores relacionados à inserção do idoso na família. Constata-se que a maioria possui cônjuge/companheiro(a) que trabalha com emprego remunerado (22,3%), afirma que as opiniões do cônjuge/companheiro(a) não influenciam na sua intenção de continuar trabalhando (52,2%), mora com apenas uma pessoa (33,4%), sendo o cônjuge/companheiro(a), filho(a) e neto(a) (35,5%), é o provedor da família (87,6%) de forma total (49,3%) ou parcial (41,5%).

O teste de homogeneidade foi significativo apenas na situação de emprego do cônjuge/companheiro(a) e influência do cônjuge/companheiro(a) na intenção de continuar trabalhando (p-valores = 0,014 e 0,003, respectivamente), indicando que a distribuição deste fator difere entre os docentes e técnicos. Nos demais fatores o comportamento é semelhante.

Tabela 2 – Distribuição dos fatores relacionados à inserção do idoso na família – Recife/PE – 2018  
Continua

Fator avaliado	n	%	Cargo profissional		p-valor
			Docente	Técnico	
<b>Situação do emprego do cônjuge/companheiro(a)</b>					
Trabalho remunerado (integral)	63	22,3	32(29,6%)	31(17,8%)	0,012 <sup>2</sup>
Trabalho remunerado (meio período)	21	7,4	13(12,0%)	8(4,6%)	
Atividade do lar	43	15,2	17(15,7%)	26(14,9%)	
Autônomo	13	4,6	6(5,6%)	7(4,0%)	
Aposentado, não trabalha	20	7,1	5(4,6%)	15(8,6%)	
Aposentado e trabalha	23	8,2	9(8,3%)	14(8,0%)	
Desempregado	2	0,7	0(0,0%)	2(1,1%)	
Não possui cônjuge	97	34,4	26(24,1%)	71(40,8%)	
<b>Influência do cônjuge/companheiro(a) na intenção de continuar trabalhando</b>					
Não influencia. A decisão é minha	147	52,2	59(54,6%)	88(50,6%)	0,003 <sup>1</sup>
Sim, ele(a) influenciaria	17	6,0	10(9,3%)	7(4,0%)	
A decisão é um acordo entre os dois	21	7,4	13(12,0%)	8(4,6%)	
Não possui cônjuge	97	34,4	26(24,1%)	71(40,8%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para homogeneidade. <sup>2</sup>p-valor do teste Exato de Fisher – O teste não foi aplicado devido ao pequeno número de observações

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Tabela 2 – Distribuição dos fatores relacionados à inserção do idoso na família – Recife/PE – 2018  
Conclusão

Fator avaliado	n	%	Cargo profissional		p-valor
			Docente	Técnico	
<b>Se a resposta foi sim na anterior</b>					
Ele(a) trabalha e deseja que você continue trabalhando	5	29,4	3(30,0%)	2(28,7%)	
Ele(a) não trabalha e deseja que você continue trabalhando	1	5,9	0(0,0%)	1(14,2%)	
Ele(a) trabalha e não deseja que você continue trabalhando	6	35,3	4(40,0%)	2(28,7%)	-
Ele(a) não trabalha e não deseja que você continue trabalhando	1	5,9	0(0,0%)	1(14,2%)	
Ignorado	4	23,5	3(30,0%)	1(14,2%)	
<b>Quantas pessoas</b>					
Sozinho	39	13,8	15(13,9%)	24(13,8%)	
Apenas uma pessoa	94	33,4	35(32,4%)	59(33,9%)	
Duas pessoas	83	29,4	33(30,6%)	50(28,7%)	0,983 <sup>1</sup>
Três pessoas	37	13,1	13(12,0%)	24(13,8%)	
Quatro ou mais pessoas	29	10,3	12(11,1%)	17(9,8%)	
<b>Arranjo familiar</b>					
Mora sozinho(a)	39	13,8	15(13,9%)	24(13,8%)	
Com companheiro(a)	74	26,2	32(29,6%)	42(24,1%)	
Companheiro(a), filho(a) e/ou neto(a)	100	35,5	44(40,7%)	56(32,2%)	0,099 <sup>2</sup>
Somente com o filho(a)	24	8,5	5(4,6%)	19(10,9%)	
Outras configurações	45	16,0	12(11,1%)	33(19,0%)	
<b>É provedor(a) familiar</b>					
Sim	247	87,6	93(86,1%)	154(88,5%)	
Não	35	12,4	15(13,9%)	20(11,5%)	0,553 <sup>1</sup>
<b>Qual a sua contribuição na renda</b>					
Totalmente	139	49,3	47(43,5%)	92(52,9%)	
Parcialmente	117	41,5	53(49,1%)	64(36,8%)	0,120 <sup>1</sup>
Não se aplica	26	9,2	8(7,4%)	18(10,3%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para homogeneidade. <sup>2</sup>p-valor do teste Exato de Fisher – O teste não foi aplicado devido ao pequeno número de observações

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Na Tabela 3 temos a distribuição dos fatores relacionados a saúde. Percebe-se que a maioria significativa dos profissionais avaliados considera boa a sua condição de saúde (49,6%). Ainda, as morbidades mais referidas por eles foram: Hipertensão Arterial Sistêmica (46,5%), Doenças Musculoesqueléticas (19,5%) e Diabetes Mellitus (18,8%). O teste de homogeneidade foi significativo (p-valor < 0,001), indicando que a auto-percepção da saúde difere entre os docentes e técnicos.

Tabela 3 – Distribuição dos fatores relacionados à saúde - Recife/PE – 2018

Fator avaliado	n	%	Cargo profissional		p-valor
			Docente	Técnico	
<b>Avaliação de saúde autopercebida</b>					
Excelente / Muito boa	78	27,7	40(37,0%)	38(21,8%)	< 0,001 <sup>1</sup>
Boa	140	49,6	56(51,9%)	84(48,3%)	
Regular / Ruim	64	22,7	12(11,1%)	52(29,9%)	
<b>Morbidades referidas*</b>					
HAS	131	46,5	50(46,3%)	81(46,6%)	-
DM	53	18,8	20(18,5%)	33(19,0%)	
Doenças cardíacas e vasculares	22	7,8	3(2,8%)	19(10,9%)	
Doenças musculoesqueléticas	55	19,5	16(14,8%)	39(22,4%)	
DPOC, Neoplasias, Doenças mentais e Outras	52	18,4	10(9,3%)	42(24,1%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para homogeneidade. – Não foi aplicado o teste por se tratar das prevalências das morbidades referidas. \*HAS – Hipertensão Arterial Sistêmica; DM – Diabetes Mellitus; DPOC – Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Na Tabela 4 temos a distribuição dos fatores relacionados à aposentadoria. Nota-se que a maioria dos profissionais tem na aposentadoria uma representação de liberdade (88,5%) possui uma expectativa de viver com mais qualidade após a aposentadoria (40,4%) e concorda que está confiante no ajuste à aposentadoria (68,4%).

O teste de homogeneidade foi significativo para a representação da aposentadoria e confiança em se ajustar na aposentadoria (p-valores = 0,034 e 0,036, respectivamente), indicando que as percepções mudam entre esses profissionais, sendo os técnicos que percebem a aposentadoria mais como crise e apresentam maior discordância de sua adaptação na aposentadoria.

Tabela 4 – Distribuição dos fatores relacionados à aposentadoria – Recife/PE – 2018

Fator avaliado	n	%	Cargo profissional		p-valor
			Docente	Técnico	
<b>Representação da aposentadoria</b>					
Liberdade	246	88,5	100(92,6%)	146(83,9%)	0,034 <sup>1</sup>
Crise	32	11,5	8(7,4%)	28(16,1%)	
<b>Expectativa diante da aposentadoria</b>					
Continuar trabalhando	34	12,1	14(13,0%)	20(11,6%)	0,883 <sup>1</sup>
Viver com mais qualidade	113	40,4	43(39,8%)	70(40,7%)	
Não tem pensamento de aposentadoria	68	24,3	24(22,2%)	44(25,6%)	
Ter mais tempo livre	65	23,2	27(25,0%)	38(22,1%)	
<b>Estou confiante que vou me ajustar fácil</b>					
Discordo	55	19,5	13(12,0%)	42(24,1%)	0,036 <sup>1</sup>
Nem concordo, nem discordo	34	12,1	16(14,8%)	18(10,3%)	
Concordo	193	68,4	79(73,2%)	114(65,6%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para homogeneidade

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Na Tabela 5 temos a avaliação dos fatores relacionados ao planejamento da aposentadoria. Verifica-se que, em mediana, os profissionais pensam em se aposentar aos 69,0 anos (com amplitude interquartil de 5,0 anos), parar de trabalhar em tempo integral aos 69,0 anos (amplitude interquartil de 5,0 anos) e parar de trabalharem qualquer trabalho remunerado com 70,0 anos (amplitude interquartil de 5,0 anos). Ainda, observa-se que a maioria dos profissionais avaliados nunca se aposentou (93,6%).

Este perfil apresentou diferença significativa entre os profissionais docentes e Técnicos, em que os docentes apresentaram distribuição significativamente maior da idade que planeja se aposentar, parar de trabalhar em tempo integral e parar de trabalhar em qualquer trabalho remunerado (todos os p-valores < que 0,05).

Tabela 5 – Avaliação dos fatores relacionados ao planejamento da aposentadoria – Recife/PE – 2018

Fator avaliado	N	%	Cargo profissional		p-valor
			Docente	Técnico	
<b>Com qual idade planeja se aposentar</b>					
Mínimo - Máximo	61,0 - 90,0		61,0 - 90,0	61,0 - 75,0	-
Mediana (Ampl. Interquartil)*	69,0 (5,0)		70,0 (6,0)	66,0 (6,0)	< 0,001 <sup>1</sup>
<b>Com qualidade você planeja parar de trabalhar em tempo integral</b>					
Mínimo - Máximo	61,0 - 90,0		61,0 - 75,0	61,0 - 90,0	-
Mediana (Ampl. Interquartil)*	69,0 (5,0)		70,0 (3,0)	67,0 (6,0)	0,009 <sup>1</sup>
<b>Com qual idade você planeja parar de trabalhar em qualquer trabalho remunerado</b>					
Mínimo - Máximo	61,0 - 75,0		61,0 - 75,0	61,0 - 75,0	-
Mediana (Ampl. Interquartil)*	70,0 (5,0)		70,0 (3,0)	68,0 (5,0)	0,005 <sup>1</sup>
<b>Se já se aposentou e voltou a trabalhar, qual tipo de trabalho que você faz agora</b>					
Mais ou menos o mesmo de antes	12	4,3	9(8,3%)	3(1,7%)	0,018 <sup>2</sup>
Completamente diferente	2	0,7	0(0,0%)	2(1,1%)	
Ligeiramente diferente	4	1,4	2(1,9%)	2(1,1%)	
Nunca me aposentou	264	93,6	97(89,8%)	167(96,1%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste de Mann-Whitney. <sup>2</sup>p-valor do teste Exato de Fisher

\*Amplitude Interquartil

Fonte: elaborado pela autora, 2019

## 5.2 ANÁLISE E CORRELAÇÕES DA ESCALA OWICW

Na Tabela 6 temos a análise do escore do instrumento Escala OWICW. Percebe-se maior concordância dos profissionais nos domínios: Situação financeira (média = 5,38 pontos), Interação interpessoal no trabalho (média = 5,11 pontos) e Saúde (média = 4,96

pontos). Ainda, observa-se que os domínios que os profissionais menos concordam são: Interesses fora do trabalho (2,69 pontos), Condições flexíveis de trabalho (3,31 pontos) e Futuro trabalho remunerado (4,13 pontos).

Tabela 6 – Média do escore da Escala OWICW\* – Recife/PE – 2018  
Continua

Domínio avaliado	Item avaliado	Média do item	Desvio padrão	Média do domínio	Desvio padrão do domínio
Vínculo com trabalho	Q30.1	5,12	1,56	4,81	1,19
	Q30.2	3,90	1,88		
	Q30.3	5,39	1,41		
Importância do trabalho	Q31.1	5,00	1,91	4,22	1,57
	Q31.2	4,53	2,25		
	Q31.3	3,14	2,08		
Interação interpessoal no trabalho	Q32.1	5,51	1,45	5,11	1,31
	Q32.2	5,51	1,32		
	Q32.3	4,96	1,76		
	Q32.4	5,08	1,67		
	Q32.5	4,45	2,05		
	Q32.6	5,12	1,70		
Autonomia pessoal no trabalho	Q33.1	5,05	1,73	4,59	1,23
	Q33.2	5,26	1,59		
	Q33.3	4,35	1,76		
	Q33.4	3,23	1,84		
	Q33.5	5,04	1,76		
Condições flexíveis de trabalho	Q34.1	2,69	2,02	3,31	1,82
	Q34.2	3,41	2,17		
	Q34.3	3,83	2,28		
Ambiente de trabalho	Q35.1	3,70	2,09	4,38	1,45
	Q35.2	3,66	2,21		
	Q35.3	5,27	1,70		
	Q35.4	4,88	2,16		
Saúde	Q36.1	4,98	1,89	4,96	1,38
	Q36.2	4,75	1,93		
	Q36.3	5,15	1,77		
Situação financeira	Q37.1	4,96	1,97	5,38	1,43
	Q37.2	5,80	1,53		

\* Escala Older Workers' Intentions to Continue Working

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Tabela 6 – Média do escore da Escala OWICW\* – Recife/PE – 2018  
Conclusão

Domínio avaliado	Item avaliado	Média do item	Desvio padrão	Média do domínio	Desvio padrão do domínio
Interesses fora do trabalho	Q38.1	2,74	2,14	2,69	1,32
	Q38.2	3,48	2,26		
	Q38.3	2,49	1,92		
	Q38.4	1,92	1,57		
	Q38.5	2,69	2,08		
	Q38.6	2,88	2,09		
	Q38.7	2,66	1,98		
Futuro trabalho remunerado	Q39.1	5,20	1,99	4,13	1,07
	Q39.2	5,06	2,03		
	Q39.3	2,79	2,11		
	Q39.4	3,40	2,29		
	Q39.5	4,60	2,03		
	Q39.6	3,61	2,11		
	Q39.7	4,27	2,10		
Escore total				4,22	0,68

\* Escala Older Workers' Intentions to Continue Working  
Fonte: elaborado pela autora, 2019

Após a realização da classificação do escore da Escala OWICW verificou-se que, no geral, houve uma prevalência superior da maior intenção de continuar no trabalho postergando a aposentadoria (64,5%) enquanto 35,5% dos profissionais avaliados apresentam baixa intenção de permanecer no trabalho remunerado.

Na Tabela 7 temos a análise de correlação entre os domínios avaliados. Percebe-se que algumas relações são positivas (indicando crescimento diretamente proporcional entre os domínios), e outras correlações são negativas (indicando relação inversamente proporcional entre os domínios). E também se observa que cerca de 57% dessas correlações entre os domínios são estatisticamente significantes, que estão elencadas a seguir:

- a) vínculo com o trabalho apresenta correlações positivas com Autonomia pessoal no trabalho, Situação financeira e Futuro trabalho remunerado, enquanto tem correlação negativa com Condições flexíveis no trabalho;
- b) importância do trabalho mostra correlações positivas com Interação interpessoal no trabalho e Condições flexíveis de trabalho, porém apresenta correlações negativas com Saúde, Situação financeira e Futuro trabalho remunerado;
- c) interação interpessoal no trabalho demonstra correlações positivas com Importância do trabalho, Autonomia pessoal no trabalho e Situação financeira.

- d) autonomia pessoal no trabalho revela correlação positiva nos domínios Vínculo com o trabalho, Interação interpessoal no trabalho, Ambiente de trabalho, Saúde, Interesses fora do trabalho e Futuro do trabalho remunerado.
- e) condições flexíveis no trabalho têm correlação positiva nos domínios Importância do trabalho, Ambiente de trabalho, e Interesses fora do trabalho, porém apresenta correlação negativa com Vínculo com trabalho.
- f) ambiente de trabalho mostra correlações positivas com Autonomia pessoal no trabalho, Condições flexíveis no trabalho, Saúde, Situação financeira, Interesses fora do trabalho e Futuro trabalho remunerado.
- g) saúde apresenta correlações positivas com Autonomia pessoal no trabalho, Ambiente de trabalho, Situação financeira, Interesses fora do trabalho e Futuro trabalho remunerado, mas tem correlação negativa com Importância do trabalho.
- h) situação financeira tem correlações positivas com Vínculo com o trabalho, Interação interpessoal no trabalho, Ambiente de Trabalho, Saúde e Futuro trabalho remunerado, no entanto evidencia correlação negativa com Importância do trabalho.
- i) interesses fora do trabalho mostra correlações positivas com Autonomia pessoal no trabalho, Condições flexíveis no trabalho, Ambiente de trabalho, Saúde e Futuro trabalho remunerado.
- j) futuro trabalho remunerado tem correlações positivas com Vínculo com o trabalho, Autonomia pessoal no trabalho, Ambiente de trabalho, Saúde, Situação financeira, Interesses fora do trabalho, porém apresenta correlação negativa com Importância do trabalho.

Tabela 7 – Análise de correlação entre os domínios avaliados na Escala OWICW† – Recife/PE – 2018

Domínios avaliados	Vínculo com o trabalho	Importância do trabalho	Interação interpessoal no trabalho	Autonomia pessoal no trabalho	Condições flexíveis no trabalho	Ambiente de trabalho	Saúde	Situação financeira	Interesses fora do trabalho	Futuro trabalho remunerado
<b>Vínculo com o trabalho</b>	1,000 -	-0,049 (0,411)	0,115 (0,053)	0,207** (<0,001)	-0,165** (0,006)	0,044 (0,460)	0,049 (0,410)	0,126* (0,035)	-0,018 (0,763)	0,130* (0,029)
<b>Importância do trabalho</b>	-0,049 (0,411)	1,000 -	0,284** (<0,001)	0,033 (0,586)	0,198** (0,001)	-0,041 (0,492)	-0,178** (0,003)	-0,129* (0,031)	0,040 (0,503)	-0,177** (0,003)
<b>Interação interpessoal no trabalho</b>	0,115 (0,053)	0,284** (<0,001)	1,000 -	0,246** (<0,001)	-0,108 (0,071)	0,086 (0,152)	0,102 (0,088)	0,174** (0,003)	0,024 (0,683)	-0,036 (0,545)
<b>Autonomia pessoal no trabalho</b>	0,207** (<0,001)	0,033 (0,586)	0,246** (<0,001)	1,000 -	0,101 (0,089)	0,318** (<0,001)	0,187** (0,002)	0,044 (0,462)	0,201** (0,001)	0,282** (<0,001)
<b>Condições flexíveis no trabalho</b>	-0,165** (0,006)	0,198** (0,001)	-0,108 (0,071)	0,101 (0,089)	1,000 -	0,360** (<0,001)	0,093 (0,119)	-0,027 (0,657)	0,321** (<0,001)	0,098 (0,099)
<b>Ambiente de trabalho</b>	0,044 (0,460)	-0,041 (0,492)	0,086 (0,152)	0,318** (<0,001)	0,360** (<0,001)	1,000 -	0,473** (<0,001)	0,179** (0,003)	0,294** (<0,001)	0,289** (<0,001)
<b>Saúde</b>	0,049 (0,410)	-0,178** (0,003)	0,102 (0,088)	0,187** (0,002)	0,093 (0,119)	0,473** (<0,001)	1,000 -	0,269** (<0,001)	0,234** (<0,001)	0,409** (<0,001)
<b>Situação financeira</b>	0,126* (0,035)	-0,129* (0,031)	0,174** (0,003)	0,044 (0,462)	-0,027 (0,657)	0,179** (0,003)	0,269** (<0,001)	1,000 -	-0,015 (0,800)	0,217** (<0,001)
<b>Interesses fora do trabalho</b>	-0,018 (0,763)	0,040 (0,503)	0,024 (0,683)	0,201** (0,001)	0,321** (<0,001)	0,294** (<0,001)	0,234** (<0,001)	-0,015 (0,800)	1,000 -	0,345** (<0,001)
<b>Futuro trabalho remunerado</b>	0,130* (0,029)	-0,177** (0,003)	-0,036 (0,545)	0,282** (<0,001)	0,098 (0,099)	0,289** (<0,001)	0,409** (<0,001)	0,217** (<0,001)	0,345** (<0,001)	1,000 -

\*Significativo em p-valor &lt;0,05; \*\*Significativo para p-valor &lt; 0,01. †Escala Older Workers' Intentions to Continue Working

Fonte: elaborado pela autora, 2019.

### 5.3 DISTRIBUIÇÕES DA INTENÇÃO DE CONTINUAR TRABALHANDO SEGUNDO OS FATORES PESSOAIS E SOCIAIS

Na Tabela 8 temos a distribuição da intenção de continuar no trabalho remunerado dos servidores segundo os fatores do perfil sociofinanceiro. Constata-se maior prevalência da intenção de permanecer trabalhando no grupo de profissionais docentes (73,1%), técnicos de nível E (66,7%), professores tecnólogos (100,0%), do sexo masculino (71,9%), com idade de 60 a 64 anos (65,3%), casado(a) ou em união estável (70,5%), nível fundamental de escolaridade (85,7%), tempo de serviço/contribuição entre 30 a 35 anos (69,1%), que não sabe se recebe adicional no trabalho (100,0%), trabalha em dedicação exclusiva (72,0%), que desconhece ou possui outra raça (77,4%) e não sabe se possui religião (70,0%).

Mesmo sendo encontrada maior prevalência de alta intenção de continuidade no trabalho remunerado no grupo de profissionais com o perfil descrito, o teste de independência foi significativo apenas nos fatores: cargo funcional (p-valor = 0,017), sexo (p-valor = 0,014), estado civil (p-valor = 0,009), nível de escolaridade (p-valor = 0,012) e carga horária de trabalho (p-valor = 0,008).

Tabela 8 – Distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo os fatores do perfil sociofinanceiro – Recife/PE – 2018

Fator avaliado	Intenção de continuar		p-valor
	Maior (> 4 pontos)	Menor (até 4 pontos)	
<b>Cargo funcional</b>			
Docente	79(73,1%)	29(26,9%)	0,017 <sup>1</sup>
Técnico administrativo	103(59,2%)	71(40,8%)	
<b>Cargo na instituição (técnico)</b>			
A e B	8(53,3%)	7(37,4%)	0,099 <sup>1</sup>
C	55(62,5%)	33(37,5%)	
D	10(38,5%)	16(61,5%)	
E	30(66,7%)	15(33,3%)	
<b>Cargo na instituição (professor)</b>			
Assistente	6(60,0%)	4(40,0%)	0,298 <sup>2</sup>
Adjunto	20(74,1%)	7(25,9%)	
Associado	31(67,4%)	15(32,6%)	
Titular	21(87,5%)	3(12,5%)	
Tecnólogo	1(100,0%)	0(0,0%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para independência. <sup>2</sup>p-valor do teste exato de Fisher

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Tabela 8 – Distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo os fatores do perfil sociofinanceiro - Recife/PE – 2018 Conclusão

Fator avaliado	Intenção de continuar		p-valor
	Maior (> 4 pontos)	Menor (até 4 pontos)	
<b>Sexo</b>			
Masculino	97(71,9%)	38(28,1%)	0,014 <sup>1</sup>
Feminino	85(57,8%)	62(42,2%)	
<b>Idade</b>			
60 a 64 anos	98(65,3%)	52(34,7%)	0,956 <sup>1</sup>
65 a 69 anos	72(63,7%)	41(36,3%)	
70 a 73 anos	12(63,2%)	7(36,8%)	
<b>Estado civil</b>			
Solteiro	14(45,2%)	17(54,8%)	0,009 <sup>1</sup>
Casado(a) ou união estável	129(70,5%)	54(29,5%)	
Separado(a), divorciado(a) ou viúvo(a)	39(57,4%)	29(42,6%)	
<b>Nível de escolaridade</b>			
Fundamental	6(85,7%)	1(14,3%)	0,012 <sup>1</sup>
Médio	21(53,8%)	18(46,2%)	
Superior	17(48,6%)	18(51,4%)	
Especialização	38(57,6%)	28(42,4%)	
Mestrado	26(70,3%)	11(29,7%)	
Doutorado	58(79,5%)	15(20,5%)	
Pós-doutorado	16(64,0%)	9(36,0%)	
<b>Tempo de serviço/contribuição</b>			
30 a 35 anos	47(69,1%)	21(30,9%)	0,381 <sup>1</sup>
36 a 40 anos	98(65,3%)	52(34,7%)	
Acima de 40 anos	37(57,8%)	27(42,2%)	
<b>Recebe adicional no trabalho</b>			
Sim	76(66,1%)	39(33,9%)	0,492 <sup>2</sup>
Não	103(62,8%)	61(37,2%)	
Não sei	3(100,0%)	0(0,0%)	
<b>Qual sua carga horária</b>			
20 horas a 30 horas	7(70,0%)	3(30,0%)	0,008 <sup>1</sup>
40 horas com jornada flexibilizada	44(50,0%)	44(50,0%)	
40 horas	64(70,3%)	27(29,7%)	
Dedicação exclusiva	67(72,0%)	26(28,0%)	
<b>Raça autodeclarada</b>			
Branca	61(58,7%)	43(41,3%)	0,130 <sup>1</sup>
Negra	18(56,2%)	14(43,8%)	
Parda	79(68,7%)	36(31,3%)	
Não sei/Outras	24(77,4%)	7(22,6%)	
<b>Religião</b>			
Católica	101(67,3%)	49(32,7%)	0,804 <sup>2</sup>
Evangélica	23(57,5%)	17(42,5%)	
Espírita	27(64,3%)	15(35,7%)	
Sem religião	21(61,8%)	13(38,2%)	
Não sei	7(70,0%)	3(30,0%)	
Outras	3(50,0%)	3(50,0%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para independência. <sup>2</sup>p-valor do teste exato de Fisher

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Na Tabela 9 temos a distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo os fatores relacionados a inserção do idoso na família. Nota-se maior prevalência de alta da intenção de continuidade no trabalho no grupo de profissionais que possui o cônjuge/companheiro(a) trabalhando como autônomo(a) (84,6%), que toma decisões sobre continuidade junto com o cônjuge/ companheiro(a) (90,5%), mora com 4 ou mais pessoas (72,4%), tem configuração familiar com cônjuge/ companheiro(a), filho(a) e neto(a) (74%), é provedor(a) da família (67,6%) e contribui de forma total da renda (69,1%). O teste de independência foi significativo em todos os fatores avaliados (p-valor menor que 0,05 para todos os fatores), exceto na quantidade de pessoas com quem mora (p-valor = 0,172).

Tabela 9 – Distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo os fatores relacionados à inserção do idoso na família – Recife/PE – 2018 Continua

Fator avaliado	Intenção de continuar		p-valor
	Maior (> 4 pontos)	Menor (até 4 pontos)	
<b>Situação do emprego do cônjuge/companheiro(a)</b>			
Trabalho remunerado (integral)	42(66,7%)	21(33,3%)	0,049 <sup>1</sup>
Trabalho remunerado (meio período)	14(66,7%)	7(33,3%)	
Atividade do lar	32(74,4%)	11(25,6%)	
Autônomo	11(84,6%)	2(15,4%)	
Aposentado, não trabalha	14(70,0%)	6(30,0%)	
Aposentado e trabalha	17(73,9%)	6(26,1%)	
Desempregado	0(0,0%)	2(100,0%)	
Não se aplica	52(53,6%)	45(46,4%)	
<b>Influência do cônjuge/companheiro(a) na intenção de continuar trabalhando</b>			
Não influencia. A decisão é minha	96(65,3%)	51(34,7%)	0,001 <sup>1</sup>
Sim, ele(a) influenciaria	15(88,2%)	2(11,8%)	
A decisão é um acordo entre os dois	19(90,5%)	2(9,5%)	
Não tem cônjuge/companheiro	52(53,6%)	45(46,4%)	
<b>Se a resposta foi sim na anterior</b>			
Ele(a) trabalha e deseja que você continue trabalhando	3(60,0%)	2(40,0%)	-
Ele(a) não trabalha e deseja que você continue trabalhando	1(100,0%)	0(0,0%)	
Ele(a) trabalha e não deseja que você continue trabalhando	6(100,0%)	0(0,0%)	
Ele(a) não trabalha e não deseja que você continue trabalhando	1(100,0%)	0(0,0%)	
Ignorado	4(100,0%)	0(0,0%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para independência

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Tabela 9 – Distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo os fatores relacionados à inserção do idoso na família – Recife/PE – 2018 Conclusão

Fator avaliado	Intenção de continuar		p-valor
	Maior (>4 pontos)	Menor (até 4 pontos)	
<b>Quantas pessoas</b>			
Sozinho(a)	20(51,3%)	19(48,7%)	0,172 <sup>1</sup>
Apenas uma pessoa	58(61,7%)	36(38,3%)	
Duas pessoas	60(72,3%)	23(27,7%)	
Três pessoas	23(62,2%)	14(37,8%)	
Quatro ou mais pessoas	21(72,4%)	8(27,6%)	
<b>Arranjo familiar</b>			
Mora sozinho(a)	20(51,3%)	19(48,7%)	0,035 <sup>1</sup>
Com cônjuge/companheiro(a)	50(67,6%)	24(32,4%)	
Cônjuge/companheiro(a), filho(a) e/ou neto(a)	74(74,0%)	26(26,0%)	
Somente com o filho(a)	12(50,0%)	12(50,0%)	
Outras configurações	26(57,8%)	19(42,2%)	
<b>É provedor(a) familiar</b>			
Sim	167(67,6%)	80(32,4%)	0,004 <sup>1</sup>
Não	15(42,9%)	20(57,1%)	
<b>Qual a sua contribuição na renda</b>			
Totalmente	96(69,1%)	43(30,9%)	0,011 <sup>1</sup>
Parcialmente	76(65,0%)	41(35,0%)	
Não se aplica	10(38,5%)	16(61,5%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para independência

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Na Tabela 10 temos a avaliação da influência da saúde autopercebida no nível da intenção de continuar no trabalho remunerado. Verifica-se prevalência superior da maior intenção de continuidade no grupo de profissionais que considera regular/ruim a sua saúde autopercebida (68,8%). Embora seja encontrada maior prevalência em tal grupo, o teste de independência não foi significativo (p-valor = 0,537), indicando que a percepção do profissional sobre a sua saúde não altera de forma relevante o risco de ele permanecer no trabalho adiando a aposentadoria.

Tabela 10 – Distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo a avaliação de saúde autopercebida – Recife/PE – 2018

Fator avaliado	Intenção de continuar		p-valor
	Maior (> 4 pontos)	Menor (até 4 pontos)	
<b>Avaliação de saúde autopercebida</b>			
Excelente/boa	52(66,7%)	26(33,3%)	0,537 <sup>1</sup>
Boa	86(61,4%)	54(38,6%)	
Regular/Ruim	44(68,8%)	20(31,2%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para independência

Fonte: elaborado pela autora, 2019

Na Tabela 11 temos a distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo os fatores relacionados à percepção do profissional sobre a aposentadoria. Percebe-se maior prevalência da intenção de continuidade no grupo de profissionais que considera a aposentadoria liberdade (68,3%), que pretende ter mais tempo livre após a aposentadoria (69,2%) e que concorda que irá se adaptar facilmente à aposentadoria (66,8%). O teste de independência foi significativo apenas na representação da aposentadoria (p-valor = 0,001).

Tabela 11 – Distribuição da classificação da intenção de continuar no trabalho remunerado segundo os fatores relacionados à aposentadoria – Recife/PE – 2018

Fator avaliado	Intenção de continuar		p-valor
	Maior (>4 pontos)	Menor (até 4 pontos)	
<b>Representação da aposentadoria</b>			
Liberdade	168(68,3%)	78(31,7%)	0,001 <sup>1</sup>
Crise	14(38,9%)	22(61,1%)	
<b>Expectativa diante da aposentadoria</b>			
Continuar trabalhando	22(64,7%)	12(35,3%)	0,198 <sup>1</sup>
Viver com mais qualidade	78(69,0%)	35(31,0%)	
Não tem pensamento de aposentadoria	37(54,4%)	31(45,6%)	
Ter mais tempo livre	45(69,2%)	20(30,8%)	
<b>Estou confiante que vou me ajustar fácil</b>			
Discordo	32(58,2%)	23(41,8%)	0,465 <sup>1</sup>
Nem concordo, nem concordo	21(61,8%)	13(38,2%)	
Concordo	129(66,8%)	64(33,2%)	

<sup>1</sup>p-valor do teste Qui-quadrado para independência

Fonte: elaborado pela autora, 2019

#### 5.4 ANÁLISE DE CORRELAÇÃO DOS DOMÍNIOS DA ESCALA OWICW COM A CLASSIFICAÇÃO DO ESCORE TOTAL

Na Tabela 12 temos a comparação da distribuição do escore dos domínios avaliados na Escala OWICW, segundo a classificação do risco intenção de continuidade no trabalho remunerado. Constatou-se que a mediana do escore em todos os domínios avaliados é maior no grupo de profissionais classificados como maior risco para continuidade da postergação, porém, no domínio importância do trabalho o teste não apresentou diferença significativa (p-valor = 0,127), indicando que a distribuição deste escore não difere entre os grupos.

Tabela 12 – Mediana e amplitude interquartil do escore dos domínios da Escala OWICW, segundo a classificação do risco para intenção de continuar no trabalho remunerado – Recife/PE–2018

Domínio avaliado	Grau da intenção de continuar		p-valor <sup>1</sup>
	Maior (>4 pontos)	Menor (Até 4 pontos)	
Vínculo com o trabalho	5,00 (1,67)	4,50 (2,33)	<0,001
Importância do trabalho	4,67 (2,00)	4,00 (2,25)	0,127
Interação interpessoal no trabalho	5,67 (1,33)	4,83 (2,33)	<0,001
Autonomia pessoal no trabalho	5,20 (1,00)	4,00 (1,75)	<0,001
Condições flexíveis no trabalho	4,33 (3,00)	2,33 (2,67)	<0,001
Ambiente de trabalho	5,00 (1,56)	3,25 (2,00)	<0,001
Saúde	5,83 (1,33)	4,33 (2,00)	<0,001
Situação financeira	6,00 (1,50)	5,00 (2,00)	<0,001
Interesses fora do trabalho	3,00 (1,86)	1,71 (1,00)	<0,001
Futuro trabalho remunerado	4,57 (1,14)	3,29 (1,07)	<0,001

<sup>1</sup>p-valor do teste de Mann-Whitney  
Fonte: elaborado pela autora, 2019

#### 5.5 ANÁLISE MULTIVARIADA – AJUSTE DO MODELO DE POISSON

Realizou-se análise multivariada para verificar o efeito interativo das diversas variáveis preditoras sobre a intenção de continuar trabalhando com adiamento da aposentadoria, bem como averiguar quais variáveis independentes conjuntamente explicam melhor a variação da variável desfecho.

Na perspectiva estatística é pertinente o uso das razões de prevalências (RP) e intervalos de confiança robustos, utilizando regressão de Poisson nos estudos de transversais com delineamentos complexos compreendendo variáveis categóricas seja qual for a prevalência do objeto de estudo. Especialmente em situações na qual não se utiliza “doença”

como desfecho, torna-se mais adequado o uso da razão de prevalências como descritor do estado (FRANCISCO *et al.*, 2008).

A razão de prevalências é obtida através da divisão de duas prevalências do objeto de estudo: a) no grupo que apresentou o fator e; b) no grupo que não apresentou o fator. Na verdade, a RP indica quantas vezes a prevalência do desfecho é maior no grupo que apresenta o fator em relação ao grupo que não apresenta o fator (LELES; DAL MORO; DIAS, 2018).

Na realização do modelo múltiplo do presente estudo no que se refere aos fatores associados à intenção de continuar trabalhando foram consideradas todas as variáveis que tiveram um valor de  $p < 0,20$  na análise bivariada.

Na Tabela 13 temos o ajuste multivariado do modelo de Poisson para a classificação risco da intenção de permanecer no trabalho remunerado. Nota-se que as variáveis conjuntamente mais importantes para explicar a maior intenção de continuidade no trabalho são: Estado civil, Situação do emprego do cônjuge/companheiro(a) e É provedor(a) familiar.

Ainda, observa-se que os domínios da Escala OWICW que permaneceram conjuntamente significativos para uma prevalência superior de maior intenção de continuar trabalhando foram: Vínculo com o trabalho, Interação interpessoal no trabalho, Autonomia pessoal no trabalho, Condições flexíveis no trabalho, Ambiente de trabalho, Saúde, Situação financeira, Interesses fora do trabalho e Futuro trabalho remunerado.

Para o grupo de profissionais separados, divorciados ou viúvos foi verificado um risco significativamente maior para a intenção de continuar trabalhando (75%), quando comparado com os casados ou em união estável. Quanto à Situação do emprego do cônjuge/companheiro (a) verifica-se que os profissionais cujos cônjuge/companheiro(a) possui Trabalho remunerado (integral), Trabalho remunerado (meio período), Autônomo(a) ou Aposentado(a) e trabalha, apresentaram risco significativamente maior na intenção para a continuidade no trabalho quando comparado com o grupo de profissionais que não possui cônjuge. Quando o(a) profissional é o(a) provedor(a) da família, aumenta em 35% (RP = 1,35) o risco de intenção de permanecer trabalhando quando comparado com o profissional que não possui essa responsabilidade.

Em relação aos domínios do instrumento da Escala OWICW, observa-se que com o aumento de uma unidade do escore de cada domínio ocorre o crescimento no risco para intenção de permanecer trabalhando nas seguintes grandezas: Futuro trabalho remunerado (51%), Autonomia pessoal no trabalho (23%), Interação interpessoal no trabalho (16%), Interesses fora do trabalho (15%), Saúde (14%), Situação financeira (10%), Vínculo com o trabalho (8%), Condições flexíveis no trabalho (7%) e Ambiente de trabalho (7%).

Tabela 13 – Ajuste do modelo de Poisson para a classificação da continuidade da postergação – Recife/PE – 2018

<b>Fator avaliado</b>	<b>RP</b>	<b>IC(95%)</b>	<b>p-valor<sup>1</sup></b>
<b>Estado civil</b>			
Solteiro(a)	1,45	0,90 - 2,36	0,130
Casado(a) ou união estável	1,00	-	-
Separado(a), divorciado(a) ou viúvo(a)	1,75	1,20 - 2,57	0,004
<b>Situação do emprego do cônjuge/companheiro(a)</b>			
Trabalho remunerado (integral)	1,69	1,16 - 2,47	0,007
Trabalho remunerado (meio período)	1,89	1,18 - 3,02	0,008
Atividade do lar	1,55	0,96 - 2,41	0,053
Autônomo(a)	1,98	1,29 - 3,03	0,002
Aposentado(a), não trabalha	1,41	0,87 - 2,27	0,165
Aposentado(a) e trabalha	1,61	1,03 - 2,51	0,036
Não se aplica	1,00	-	-
<b>É provedor(a) familiar</b>			
Sim	1,35	1,02 - 1,77	0,033
Não	1,00	-	-
<b>Domínios da Escala OWICW*</b>			
Vínculo com o trabalho	1,08	1,02 - 1,15	0,013
Interação interpessoal no trabalho	1,16	1,08 - 1,25	<0,001
Autonomia pessoal no trabalho	1,23	1,14 - 1,34	<0,001
Condições flexíveis no trabalho	1,07	1,02 - 1,11	0,004
Ambiente de trabalho	1,07	1,00 - 1,15	0,050
Saúde	1,14	1,06 - 1,22	0,001
Situação financeira	1,10	1,02 - 1,18	0,018
Interesses fora do trabalho	1,15	1,10 - 1,21	<0,001
Futuro trabalho remunerado	1,51	1,07 - 1,24	<0,001

RP = Razão de prevalência; IC = Intervalo de Confiança. <sup>1</sup>p-valor do teste de Wald

\* Escala Older Workers' Intentions to Continue Working

Fonte: elaborada pela autora, 2019

A Curva ROC (*Receiver Operating Characteristic*) abaixo é uma representação gráfica da sensibilidade (ou taxa de verdadeiros positivos) versus taxa de falso positivos (1 - especificidade) do modelo (MARTINEZ; LOUZADA-NETO; PEREIRA, 2003). Essa curva representa a medida da capacidade discriminativa do modelo de Poisson ajustado do estudo. Para diferentes valores de corte consegue-se estudar a variação da sensibilidade e especificidade.

No Quadro 4 está descrito a interpretação dos valores da área abaixo da curva que avaliam o poder de discriminação da Curva ROC na eficiência estatística (MARTINEZ; LOUZADA-NETO; PEREIRA, 2003). Quanto mais próximo a Curva ROC estiver da reta diagonal, pior é o poder discriminatório do modelo encontrado. Todavia, quanto mais os resultados estão próximos do canto superior esquerdo do gráfico, maior a acurácia do modelo.

Quadro 4 – Interpretação dos valores da área abaixo da curva que avaliam o poder de discriminação da Curva ROC\*– Recife/PE – 2019

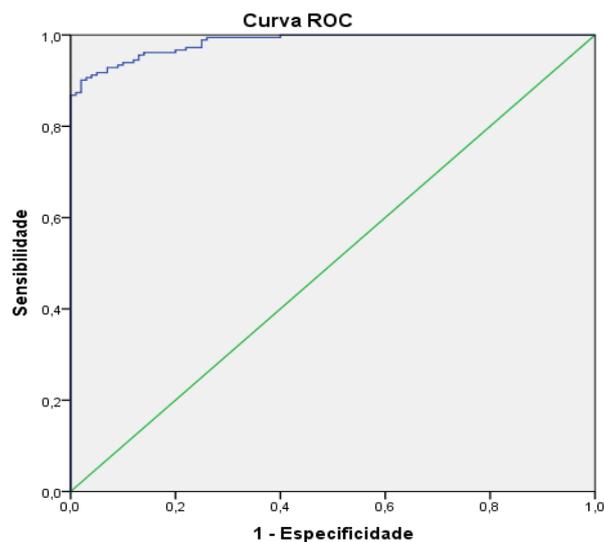
<b>Avaliação do poder de discriminação da Curva ROC</b>	
Área abaixo da curva	Interpretação
0,9 a 1,0	Excelente
0,8 a 0,9	Bom
0,7 a 0,8	Regular
0,6 a 0,7	Ruim
0,5 a 0,6	Insignificante

\*Curva ROC: Curva "Receiver Operating Characteristic"

Fonte: adaptado de Martinez *et al.*(2003)

Na Figura 2 temos a curva ROC para o modelo de Poisson ajustado da presente pesquisa. Foi encontrada uma área significativamente relevante ( $p$ -valor < 0,001; área = 0,984), o que indica que o modelo possui um excelente poder de sensibilidade e de especificidade.

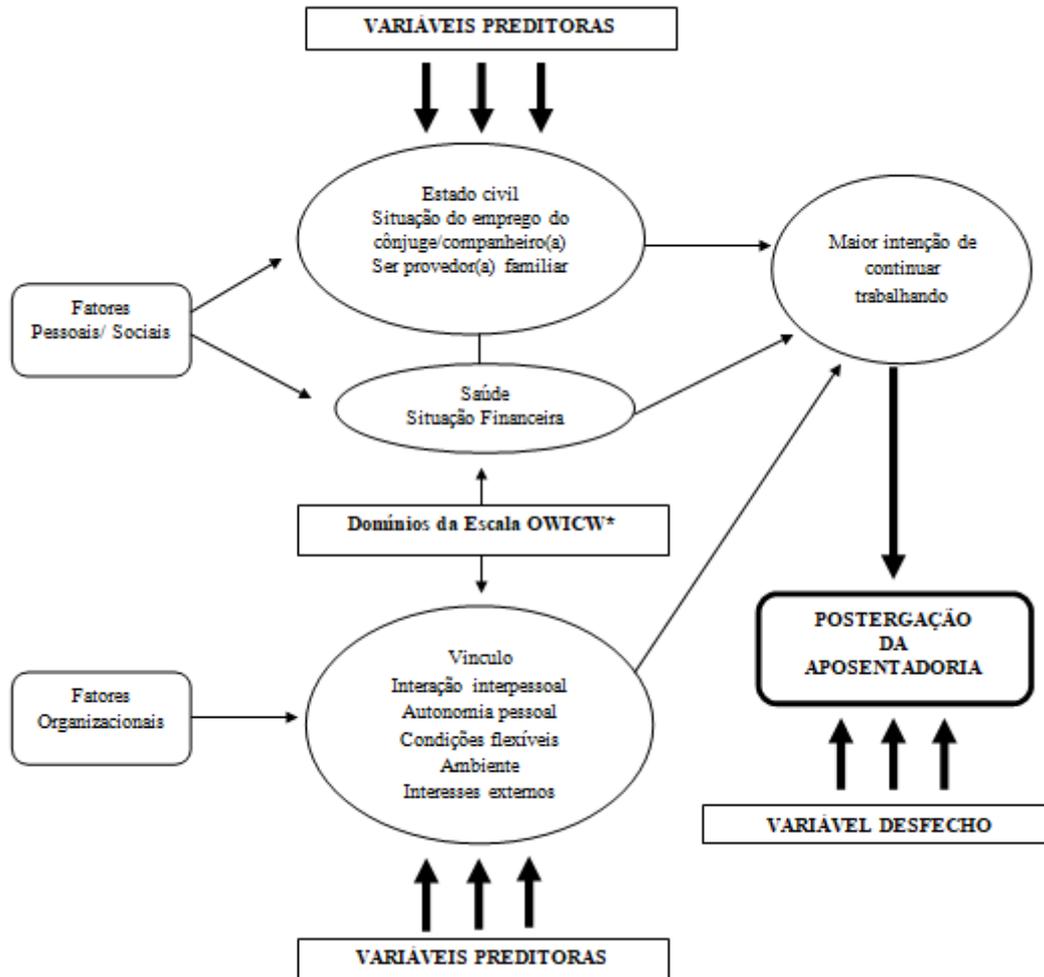
Figura 2 – Curva ROC (*Receiver Operating Characteristic*) para o modelo Poisson



Fonte: elaborada pela autora, 2019

Abaixo segue a Figura 3 da representação do modelo Poisson ajustado para o conjunto de variáveis preditoras mais importantes que explicam a postergação da aposentadoria.

Figura 3—Representação do modelo Poisson ajustado para o conjunto de variáveis preditoras mais importantes que explicam a postergação da aposentadoria – Recife/PE – 2019



\*Escala Older Workers' Intentions to Continue Working

Fonte: elaborada pela autora, 2019

## 6 DISCUSSÃO

Nesse estudo é relevante esclarecer que todos os servidores idosos inquiridos já estavam postergando a aposentadoria, uma vez que entre os critérios de inclusão na pesquisa eram ter preenchido as condições legais para aposentadoria e estar recebendo abono de permanência. Sendo assim o estudo pesquisou variáveis que contribuíam para adiamento da aposentadoria em quem já estava postergando, ou melhor, investigou fatores condicionantes que fazem os servidores idosos postergar mais ainda a aposentadoria.

Os dados revelaram que em maio de 2018 dos 6.531 funcionários ativos da instituição pesquisada 44% estavam com idade igual ou superior a 50 anos, o que corresponde a uma população de trabalhadores envelhecida segundo definição do USA Center for Aging and Work, em Boston (SHACKLOCK; BRUNETTO, 2011). Além do mais, entre esses servidores havia 1.017 idosos, representando 15% do total dos trabalhadores ativos, dos quais 701 tinham abono de permanência.

Portanto, essa realidade demonstra um alto percentual de 69% de funcionários dessa faixa etária postergando a aposentadoria. Este percentual é um pouco maior do que os 62,7% servidores em situação de adiamento da aposentadoria encontrados pelos autores Macêdo, Bendassolli e Torres (2017) em trabalho realizado em IFE do Nordeste brasileiro.

O questionário desse estudo revelou uma grande quantidade de dados resultantes da amostra pesquisada, assim em cada tópico a seguir será dado destaque aos itens mais importantes considerando a abrangência e objetivos da pesquisa.

### 6.1 FATORES PESSOAIS/SOCIAIS E COMPARAÇÃO ENTRE OS GRUPOS PROFISSIONAIS

Com relação à variável nível de escolaridade, verifica-se na amostra que cerca de 15,7% dos respondentes possuem nível fundamental ou médio. Esse fato demonstra a diferenciação desses idosos quando comparados ao grau de educação dos trabalhadores brasileiros dessa faixa etária na qual 67% têm ensino fundamental incompleto (LAMEIRAS, 2018a). É relevante destacar que os idosos ocupados brasileiros têm 5,7 de média em anos de estudo, e esta constitui a menor entre as médias das faixas etárias maiores de 15 anos. Portanto, isso demonstra que muitos desses idosos trabalham em postos que necessitam menor qualificação (IBGE, 2016).

E quando não consideramos os docentes entre os idosos da pesquisa, ainda percebe-se nos TAEs a distinção da escolaridade com relação a esse grupo etário da população geral. Verifica-se que 73,5% dos TAEs têm grau de ensino superior ou maior, onde se conclui que muitos desses servidores possuem qualificação mais elevada do que a necessária para exercício do cargo. Esses achados corroboram com os estudos realizados com servidores públicos de IFES por Godinho; Ferreira (2017) e o de Macêdo, Bendassolli e Torres (2017) e nos quais foram observadas prevalências elevadas de nível de escolaridade universitário ou mais, de 71% e 61,2% respectivamente.

Essa realidade pode ser consequência da política da instituição de estímulo à educação dos servidores com a oferta dos mais variados cursos de capacitação ou qualificação, que são realizados ora pela satisfação pessoal e/ou melhora da autoestima, ora com objetivo de aumento da remuneração por alteração na classe de capacitação ou aumento de percentual de gratificação por qualificação (BRASIL, anexo IV, 2005b, 2008).

Também, destaca-se a variável escolaridade quando se considera o papel profissional e a decisão de aposentadoria. Alguns servidores tornam-se insatisfeitos com seus cargos e na atribuição de suas funções, podendo vivenciá-las com tédio e sentir frustração pelas características das atividades ou questões inerentes pessoais (FRANÇA; BARBOSA; MURTA, 2014). Provavelmente esses funcionários sentem-se desvalorizados pela instituição por possuírem uma qualificação maior e não são aproveitadas as suas potencialidades, uma vez que só podem ascender de uma classe para a outra por meio de novo concurso público (BRASIL, 2005b, anexo II).

Esses fatos podem interferir na decisão quanto à aposentadoria dos servidores, além de predispor surgimento de angústia, tristeza ou outros sofrimentos mentais de graus variados. Por outro lado, os docentes prestam concurso em suas áreas de atuação e tem outras formas de progressão, portanto as razões de insatisfações e sofrimentos no trabalho podem ser diversas dos TAEs.

Do ponto de vista financeiro, é pertinente comentar que os servidores públicos da população estudada têm algumas características de direito adquirido na aposentadoria em relação à iniciativa privada e outros funcionários admitidos nos últimos anos, tais como a integralidade e paridade dos proventos. No entanto, quando se aposenta recebe integralmente o correspondente a 100% da última remuneração e haverá reajuste de seus vencimentos de modo semelhante aos servidores ativos. Ainda, a maior parcela desses TAEs da pesquisa deve estar entre os mais altos padrões de remuneração de seu respectivo nível do PCCTAE (BRASIL, 2005b).

No que diz respeito aos docentes, percebe-se informalmente que muitos aspiram promoção e progressão na carreira, preferencialmente para professor Titular, sendo provavelmente um dos motivos de alguns permanecerem na instituição. Todavia, é quase um consenso a insatisfação com a baixa remuneração pelo cargo que exige alta qualificação e após tantos anos de dedicação ao ensino com superação das dificuldades presentes na rotina do exercício profissional. Por isso muitos afirmam que permanecem trabalhando principalmente porque gostam do que fazem.

Diante do exposto, de modo semelhante a outros estudos como Moreira; Barros; Silva (2014) e Santos *et al.* (2016), entende-se que provavelmente os docentes apresentam uma motivação intrínseca para postergação da aposentadoria porque muitos trabalham por si mesmos, pelos sentimentos de aumento da autoestima, realização e contribuição para o desenvolvimento pessoal quando realizam bem o seu trabalho na instituição seja exercendo a docência, pesquisa ou cargo de gestão. Essa consideração é importante uma vez que se pode dizer que os resultados da presente investigação também são compatíveis com o realizado por Van Den Berg (2011), no qual demonstrou que a idade e a motivação intrínseca não são negativamente correlacionadas, isto é, que ela não muda necessariamente à medida que se envelhece.

Além do abono de permanência, apenas 115 servidores (40,8%) recebem outro adicional na remuneração tais como: insalubridade, periculosidade, radiação ionizante, função gratificada e adicional noturno. Alguns servidores fazem jus a dois ou mais desses adicionais. Estas vantagens financeiras associadas ao vale alimentação e ao abono de permanência representam valores muito significativos na remuneração dos funcionários, que na maioria são perdidos quando ocorre a aposentadoria. Portanto esses são fatores relevantes que interferem na decisão e favorecem o adiamento do indivíduo para a inatividade (CRUZ; ELLER, 2010; PARIZOTTO; SARTORI, 2015; TUOMINEN *et al.*, 2012).

A percepção da própria saúde é um indicador importante que vem sendo utilizado em estudos epidemiológicos voltados à população idosa, cita-se como exemplo o Projeto SABE (Saúde, bem estar e envelhecimento), da Organização Pan-Americana de Saúde (2000) e o Projeto EPIDOSO (RAMOS, 2003). Existem estudos revelando que a autoavaliação em saúde prediz melhor a saúde do que a doença ou incapacidade diagnosticada, a aposentadoria e a mortalidade (NILSSON, 2016). Nesse indicador além da influência da morbidade e de fatores individuais, existe o desempenho da saúde coletiva e dos determinantes sociais da saúde, com envolvimento de fatores sociais e ambientais, portanto é excelente para avaliar resultados de políticas públicas nessa área (IBGE, 2016).

Na presente pesquisa, no que se refere à avaliação de saúde auto percebida podemos observar que houve o predomínio de servidores que declararam a sua condição de saúde boa ou excelente/muito boa, representando conjuntamente 77,3% da amostra. Esse achado corrobora com o estudo de coorte em uma IFE realizado por Godinho e Ferreira (2017), onde foi constatado que os aposentados da instituição apresentaram um perfil favorável de saúde.

No entanto, deve-se considerar que a amostra do atual estudo foi de população de funcionários ativos que trabalhavam apesar de ter requisitos para aposentadoria, e não sabemos se os que tinham problemas de saúde já tinham se aposentado por invalidez ou voluntariamente. Alguns autores chamam isso de “efeito do trabalhador saudável”, que deve ser considerado na avaliação dessa variável preditora (GODINHO; FERREIRA, 2017; NILSSON, 2016; NILSSON; HYDBOM; RYLANDER, 2011), porque apenas quando a saúde deixa é que o indivíduo pode optar em permanecer trabalhando além da aposentadoria (SHACKLOCK; BRUNETTO, 2011).

Na verdade, o nível mais alto de escolaridade da amostra estudada provavelmente pode favorecer ações de cuidado da saúde, com o estímulo e direcionamento dos servidores na vivência de hábitos saudáveis, que colaboram para manutenção da capacidade funcional e no desempenho das atividades laborais por mais tempo (GODINHO; FERREIRA, 2017).

Considerando os cargos, verifica-se que houve diferença significativa da autopercepção em saúde com os TAEs apresentando maior prevalência da compreensão de nível regular/ruim em relação aos docentes. Em um estudo realizado com servidores mais velhos de uma IFE, *Bressan et al.* (2013) perceberam que os TAEs, principalmente de níveis B e D, avaliaram sua saúde física e mental de forma negativa com prevalência maior que os docentes.

Os dados supracitados são pertinentes não apenas porque essa variável é um indicador bastante usado em pesquisas na ciência gerontológica, mas também porque os indivíduos que percebem a sua saúde como ruim têm maior risco de mortalidade por todas as causas quando comparados às pessoas que referem ter saúde muito boa (NUNES; BARRETO; GONÇALVES, 2012). Por outro lado, Nilsson (2016) relata que não se sabe qual é o melhor preditor de aposentadoria: a saúde diagnosticada ou a autoavaliação da saúde.

Nas morbidades referidas pelos servidores idosos constata-se a predominância das doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) mais prevalentes nessa faixa etária (CANIZARES, 2011; GVOZD, 2014; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2005), com o destaque para a maior prevalência de HAS. Em pesquisa realizada com TAEs de uma

IFE, os autores Godinho e Ferreira (2017) detectaram a presença de DCNT, sendo mais frequentes as doenças musculoesqueléticas, neurológicas/órgãos dos sentidos e HAS.

Quanto à carga horária semanal houve diferença significativa entre os técnicos e docentes. De modo geral, observa-se a maior prevalência de 40 horas, e de servidores com apenas um vínculo empregatício, especialmente os professores com dedicação exclusiva. Esse achado é semelhante ao de Godinho e Ferreira (2017), que inclusive aconselha ao trabalhador ter só um emprego para prevenção de prejuízos no futuro com relação à saúde e na capacidade para exercício laboral.

No corrente estudo, houve diferença estatística entre docentes e TAEs nas variáveis situação do emprego e influência do cônjuge/companheiro(a) na intenção de permanecer trabalhando. Os autores Tuominen *et al.* (2012) concluíram que a preferência pelo adiamento da aposentadoria foi maior em pessoas que viviam sós e naqueles que os cônjuges/companheiros(as) trabalhavam.

Deve-se considerar que a família é uma dimensão da vida valorosa que pode atuar no status de emprego e aposentadoria, especialmente a situação do emprego do cônjuge/companheiro(a) e o estado de assistência conjugal e dependente (FIGUEIRA *et al.*, 2017; WANG; SHULTZ, 2010). Porém de modo distinto a esses estudos, nos servidores com cônjuge/companheiro(a) da amostra pesquisada houve maior prevalência entre os que postergam a aposentadoria independente do grau de influência exercido na intenção de continuar trabalhando.

Nos fatores relacionados à aposentadoria, na atual pesquisa os servidores assinalaram mais percepções positivas sobre as representações do que era aposentadoria, tais como: iniciar uma nova etapa de vida com novos projetos; usufruir de tempo livre; ter mais tempo para família e amigos; mudar de estilo de vida e realizar atividades físicas e de lazer, melhorando a saúde física e mental; ser um direito do trabalhador que pode escolher em ter descanso merecido ou realizar um trabalho diferente ou voluntariado. Portanto, um número expressivo de servidores compreende a representação da jubilação como liberdade e concorda que vão ter um ajustamento fácil nessa fase de suas vidas, mas de modo contraditório eles permanecem trabalhando e adiando a inatividade.

Um estudo de Moreira, Barros e Silva (2014) com professores idosos em época de pré-aposentadoria apontam para resultados semelhantes, no qual a maioria dos respondentes valoriza a aposentadoria, todavia mantém o vínculo laboral. Esses autores defendem que isso pode expressar a problemática do desligamento do exercício profissional, considerando a valorização e reconhecimento social do indivíduo que produz na sociedade capitalista.

Ainda, comparando as duas categorias de cargos estudadas, observa-se que houve diferenças porque os técnicos tiveram maior prevalência na percepção de aposentadoria como crise e na discordância de adaptação nessa etapa da vida. As percepções negativas que os servidores assinalaram sobre a aposentadoria foram: a perda do vínculo institucional e/ou social; desligamento ocupacional; perda de status; redução de rendimentos; ociosidade/acomodação; sentimento de inutilidade; depressão e isolamento.

Os achados supracitados diferem do estudo de Bressan *et al.* (2012), cujos resultados demonstraram fortes evidências que desligar-se do trabalho na aposentadoria é tarefa difícil independente do nível de ocupação dos servidores, e foram percebidos temores e insegurança diante das perdas secundárias à saída do ambiente laboral. Esses autores em estudo posterior constataram que permanecer no trabalho remunerado após aposentadoria não foi concebido como uma opção pelos entrevistados (BRESSAN *et al.*, 2013).

Considerando os fatores relativos ao planejamento da aposentadoria, nota-se que as medianas de idade variam de 69 a 70 anos na análise conjunta dos cargos, mas quando se realiza comparação dos resultados verifica-se que os docentes apresentam resultados significantes de faixa etária superior aos TAEs. Algumas das razões prováveis devem ser porque os docentes gozam de mais autonomia para o exercício de suas funções em relação aos TAEs, assim como a profissão está envolvida com emoções de realização e reconhecimento, e a relação professor-aluno é uma das expressões da satisfação profissional (SANTOS *et al.*, 2016).

É relevante comentar que durante a aplicação dos questionários, constatou-se informalmente que uma quantidade significativa dos idosos respondentes desconhecia a alteração da idade da compulsória de 70 para 75 anos, e deixaram transparecer mudança de opinião com relação à resposta de algumas questões. Esse fato necessita de maiores esclarecimentos nessa população, mas provavelmente para muitos servidores a idade da compulsória delimita o momento cronológico de parar com a vida profissional ou de associar com velhice e incapacidade funcional (MACÊDO, 2014). Dessa forma, a aposentadoria assume a qualidade específica de indicador do envelhecimento (PIRES *et al.*, 2013a).

Os argumentos favoráveis ou contra a aposentadoria compulsória podem ser divergentes, mas devem ser ponderadas as condições específicas do servidor para que seja assegurada a dignidade na ocasião jubilação. A autora Gugel (2016) compartilha que a aposentadoria compulsória pode representar um meio de discriminar o servidor porque impossibilita o indivíduo de se manter produtivo até quando ele desejar.

## 6.2 ANÁLISE E CORRELAÇÕES DOS DOMÍNIOS DA ESCALA OWICW (FATORES ORGANIZACIONAIS, SAÚDE E FINANÇAS) COM A CLASSIFICAÇÃO DO ESCORE TOTAL

Ao analisar as médias do escore da Escala OWICW da amostra, constata-se que “Situação financeira” e “Saúde” estão entre os domínios de maior concordância dos servidores, obtendo o primeiro e terceiro escore de média respectivamente, corroborando como fatores consagrados e estudados na literatura (GUERSON; FRANÇA; AMORIM, 2018; LEANDRO-FRANÇA, 2014; NILSSON; HYDBOM; RYLANDER, 2011; OAKMAN; HOWIE, 2013; PERKIÖ-MÄKELA; HIRVONEN, 2012). Essas médias mais elevadas refletem o quanto os respondentes concordaram como essas variáveis influenciam nas suas intenções de permanecerem trabalhando.

Os dados anteriores são ratificados com os estudos de Pires *et al.* (2013a), onde a situação financeira associada à queda dos rendimentos foi encontrada como a causa mais importante dos trabalhadores adiarem a aposentadoria. E também com Menezes e França (2012), no qual a saúde percebida foi o único preditor da aposentadoria definitiva. Assim como a necessidade de cuidar de outra pessoa, como exemplo o cônjuge/companheiro(a), influencia na decisão pela aposentadoria (FRANÇA *et al.*, 2013).

As autoras Shacklock e Brunetto (2011, p. 256) fazem a simples e válida afirmação que: “[...] É somente quando a saúde permite que alguém tem a opção de continuar trabalhando, e somente quando as circunstâncias financeiras permitem que alguém tem a opção de reduzir, parar de trabalhar ou se aposentar”. Portanto o trabalhador pode não ter a opção real de escolher quando se aposentar se os aspectos financeiros não estão equilibrados e saudáveis. Com efeito, nos resultados do estudo sueco realizado por Nilsson, Hydbom e Rylander (2011), a economia pareceu ser mais importante para continuar trabalhando do que o estado de saúde entre os entrevistados.

A “Interação interpessoal” obteve o segundo maior escore de média na presente investigação, concordando que esse domínio influencia na decisão da aposentadoria e seus prováveis desdobramentos (ZANELLI, 2012). Relacionamentos pobres nas organizações estão entre os preditores que explicam a decisão pela aposentadoria definitiva (FRANÇA *et al.*, 2013). A valorização das relações interpessoais e do ambiente de trabalho possibilita a promoção da saúde e melhora a capacidade para o trabalho (GODINHO; FERREIRA, 2017).

Por outro lado, os domínios com menores escores de média e com menor concordância dos servidores idosos em permanecer no trabalho remunerado em ordem crescente foram:

“Interesses fora do trabalho”, “Condições flexíveis de trabalho” e “Futuro trabalho remunerado”.

Existem diversos interesses fora do trabalho que podem influenciar na intenção de continuar trabalhando, tais como: cônjuge/companheiro(a), família, amigos, desenvolvimento espiritual, comunidade, hobbies e lazer. A menor concordância na amostra dos servidores com o domínio “Interesses fora do trabalho” corrobora com as análises de Nicolaisen, Thorsen e Eriksen (2012) que não encontraram atividades culturais e viagens com grau de importância para as pessoas apresentarem preferências com relação às intenções para a aposentadoria precoce ou tardia. Esses autores referem que os trabalhadores da ativa mais abastados participam com maior frequência dessas atividades externas porque em geral têm rendimentos superiores aos dos aposentados.

Curiosamente na amostra do estudo trabalhar ocasionalmente ou meio período assim como poder controlar e escolher as horas e arranjos de trabalho gerou uma menor concordância de influenciar na intenção de permanecer trabalhando pelos servidores. No entanto, para França *et al.* (2013) e Menezes; França (2012), o arranjo de trabalho flexível foi aceito como fator relevante para postergação da aposentadoria porque concede liberdade ao trabalhador para gerenciar os seus horários de acordo com as suas demandas. Dessa forma, a pessoa pode trabalhar mais satisfeita e com controle, podendo aproveitar o tempo para atividades como o lazer, convívio com a família ou amigos, dentre outras.

A análise dos escores da Escala OWICW revelou a existência de maior prevalência da intenção de permanecer no trabalho adiando a aposentadoria entre os servidores idosos na amostra da população da IFE do estudo.

A correlação dos domínios da Escala OWICW permitiu descobrir o valor dessas correlações, verificar a força e a significância das associações (LELES; DAL MORO; DIAS, 2018). Sendo assim, a análise demonstrou a predominância de relações significativas (57%) evidentes entre as variáveis. Ao fazer um paralelo com o trabalho australiano de Shacklock e Brunetto (2011) e o brasileiro de Macêdo (2014) também observamos predominância de correlações significativas entre as variáveis da Escala OWICW, correspondendo a 57,8% e 81,5% respectivamente.

Uma das razões dessa diferença para maior do estudo de Macêdo (2014) talvez possa ser atribuída porque nesse estudo as correlações foram realizadas com o domínio “Futuro trabalho remunerado” desdobrado nas seguintes variáveis de acordo com o desfecho: “Continuar trabalhando”; “Adiar a aposentadoria”; “Trabalhar após a aposentadoria” e “Parar o trabalho”.

No corrente estudo o “Futuro trabalho remunerado” foi um dos domínios com maior número de correlações significativas. E ainda comparando com o trabalho australiano original observamos que ambos apresentaram correlações positivas concordantes em maior ou menor grau nos domínios Autonomia, Ambiente de trabalho e Interesses fora do trabalho. Porém com relação à “Importância do trabalho” no australiano houve correlação positiva, enquanto na atual pesquisa foi negativa. Assim como o domínio “Condições flexíveis de trabalho” não apresentou correlação significativa no atual estudo.

### 6.3 ANÁLISE MULTIVARIADA (AJUSTE DO MODELO DE POISSON)

Considerando a análise regressão múltipla do trabalho original realizado por Shacklock e Brunetto (2011), com trabalhadores mais velhos (maior ou igual a 50 anos de idade) de uma instituição pública, no qual estavam incluídas sete variáveis da Escala OWICW, revelou que dentre elas, a combinação de quatro fatores (Importância do trabalho, Condições flexíveis no trabalho, Interesses fora do trabalho e Fatores gerenciais e organizacionais do ambiente de trabalho) foram preditores significativos das intenções dos trabalhadores mais velhos de exercendo suas atividades.

Destacamos que três dos quatro fatores significativos obtidos no modelo australiano foram encontrados no modelo da presente pesquisa. Ocorreu a exceção do fator importância do trabalho na vida do indivíduo, no qual trabalhar é considerado a coisa mais importante na vida, inclusive sobre outros aspectos da vida como: família, amigos, comunidade, lazer, hobbies, saúde, desenvolvimento espiritual e que independente de ter muito dinheiro permaneceria trabalho remunerado.

Outro estudo importante relacionado com o tema exposto foi o de Macêdo (2014), com a participação de servidores com direito a aposentadoria ou no período de cinco anos pré-aposentadoria voluntária, onde foram realizados modelos de regressão logística múltipla com diversas combinações de variáveis da Escala OWICW cruzando com a variável de saída “Eu quero continuar no trabalho remunerado” dicotomizada. A autora destaca o modelo logístico com os seguintes fatores preditivos da intenção de continuar no trabalho remunerado: autonomia, interação interpessoal, interesses fora do trabalho e vínculo com trabalho.

Cabe ressaltar que esses fatores preditivos organizacionais do modelo de Macêdo (2014) foram encontrados no modelo do presente estudo, a autora fez destaque à variável autonomia como o aspecto do trabalho que indica maior associação como preditor da

postergação da aposentadoria, e sugere ser um dos maiores estímulos para os trabalhadores continuarem na atividade laboral.

O estudo de Shacklock e Brunetto (2011) não envolveu no modelo os domínios saúde e situação financeira da Escala OWICW, fato justificado por terem sido identificados em estudos anteriores e que o objetivo maior era especificamente a investigação de fatores organizacionais menos pesquisados com trabalhadores mais velhos. Porém, sendo as opções limitadas ou não, essas autoras concordam que os fatores saúde e situação financeira são essenciais para influenciar as intenções dos trabalhadores de continuarem trabalhando.

Godinho e Ferreira (2017) em estudo de coorte retrospectivo com população de TAEs de uma IFE que se aposentaram no período de quatro anos, com idade de aposentadoria variando de 50 a 74 anos, a saúde foi retratada como importante preditor para manutenção da vida ativa no trabalho e a redução da capacidade para trabalhar foi o motivo predominante para os servidores aposentarem precocemente. Nesse estudo de coorte em relação aos fatores organizacionais, foi destaque a interação interpessoal pela presença de alto apoio social e boa cooperação entre colegas e gestores no exercício do trabalho.

No que se refere ao fator situação financeira, os autores Freitas, Campos e Gil (2017) ao desenvolver pesquisa qualitativa com homens mais velhos (50 a 59 anos), encontraram participantes com expectativa de continuar suas atividades remuneradas pela necessidade de garantir o padrão de vida alcançado e proporcionar estabilidade financeira aos familiares.

Também concordando com a presente pesquisa, os autores Guerson, França e Amorim (2018) apontam que pessoas com melhores condições de saúde e nível socioeconômico tendem a prolongar a vida profissional. Ainda, com relação ao fator interação interpessoal, esses autores ao avaliarem a percepção de aposentados que trabalhavam, observaram que teve grande impacto o aspecto relacional da vida profissional (manutenção dos contatos e do ambiente de trabalho); e que a flexibilidade e o controle sobre atividades (autonomia) podem gerar postergação da aposentadoria ou retorno ao trabalho.

Assim, nas conclusões do estudo os autores Guerson, França e Amorim (2018) relatam que as razões para continuar trabalhando na aposentadoria estão relacionadas principalmente aos fatores psicossociais. Essas variáveis pelos motivos de percepção profissional, relacional e intrínseca proporcionam maior satisfação com a vida. De modo semelhante, no modelo da presente pesquisa encontram-se esses preditores de modo significativo.

Os resultados dos estudos de Van Den Berg (2011) também compartilham da importância dos fatores organizacionais e do trabalho, e enfatizam a autonomia. Os autores argumentam que esses fatores são eficazes porque aumentam a motivação intrínseca em

funcionários mais velhos e podem ajudar a explicar a razão da disposição deles continuarem trabalhando por mais tempo. De acordo com os dados do presente estudo pode-se perceber a presença de motivação intrínseca dos servidores no exercício de suas funções, especialmente com relação aos docentes.

Nilson (2017) realizou entrevistas com funcionários mais velhos (55 a 63 anos) cujos resultados evidenciaram que a consideração por uma vida útil mais extensa era baseada nos fatores saúde, economia pessoal, relacionados à autonomia no trabalho e às relações interpessoais, especialmente com chefias. Essas variáveis estão presentes no modelo do corrente estudo. Um dado interessante é a ênfase que esse autor dar ao concluir que o foco não deve ser na idade cronológica do trabalhador, e ideal é se concentrar nas suas habilidades e necessidades funcionais pessoais.

No modelo final da corrente pesquisa está o fator de ser provedor familiar, que na prática é associado à situação financeira, encontra-se destacado nos estudos de Freitas, Campos e Gil (2017) com profissionais mais velhos (50 a 59 anos), que permanecem no trabalho remunerado proporcionando estabilidade financeira aos familiares, assim como pela necessidade de garantir o padrão de vida conquistada.

Os autores Bressan *et al.* (2013) em um estudo com servidores públicos também revelaram que eles eram os principais provedores do lar independente de sexo e dos níveis dos cargos ocupados, sendo compatível com os nossos resultados, no qual a maioria dos servidores eram provedores totais ou parciais de suas famílias, sendo considerado um dos motivos para a postergação da aposentadoria. Neumann e Albert (2018) também compartilham da concepção que muitos idosos são a principal fonte de renda para as suas famílias.

Menezes e França (2012) realizaram estudo com servidores federais, e chegaram a conclusão que maior a flexibilidade de horário e maior o controle (autonomia) sobre o trabalho aumenta a influência do servidor adiar a aposentadoria e permanecer trabalhando na instituição. Esses autores também constataram a influência da saúde na decisão, independente de qualquer outro fator.

As variáveis relacionadas ao estado civil e situação de trabalho do cônjuge/companheiro(a) são bastantes evidenciadas na literatura. Neste aspecto Tuominen *et al.* (2012) mostraram que a coabitação com um(a) cônjuge/companheiro(a) foi estatisticamente significativa e que a nível individual a aposentadoria de um(a) cônjuge/companheiro(a) era um fator de atração para a aposentadoria. Porém de modo diverso da corrente investigação, esses autores informam que se o cônjuge/companheiro(a) estava

trabalhando, a vontade de permanecer trabalhando não diferia significativamente das pessoas solteiras.

Na pesquisa de Macêdo (2014), a maior parte dos servidores com cônjuge/companheiro(a) disseram que ocorria algum tipo de influência, direta ou indireta, deste na decisão sobre a aposentadoria. As autoras Figueira *et al.* (2017) promoveram estudo para desvelar a influência das relações familiares na tomada de decisão da aposentadoria em um grupo de pré-aposentados de uma IFE, na qual foi realçado que quando as relações não são harmoniosas com seus cônjuges levam à postergação da aposentadoria.

Os fatores de postergação da aposentadoria encontrados na literatura são diversos e complexos, envolvendo fatores condicionantes pessoais, sociais e organizacionais, e envolvem o contexto de vida do trabalhador. O modelo final ajustado dessa pesquisa revelou uma associação de variáveis preditoras que conjuntamente explicam a maior intenção de continuar trabalhando e de postergação da aposentadoria da amostra da população de servidores públicos de uma IFE.

Ao realizar um paralelo do corrente estudo com os anteriores e de outras pesquisas, a presença 12 fatores significativos dentro do modelo final podem ser provavelmente atribuídos a diversas causas, tais como: tempo, espaço, e contexto socioeconômico e políticos diferentes; amostra contemplando faixas etárias de idosos; análise multivariada diferenciada com regressão de Poisson com variância robusta e tendo a razão de prevalências como medida de efeito; presença de fatores pessoais, organizacionais e sociais que foram selecionados na análise bivariada entrando inicialmente e conjuntamente na modelagem da análise multivariada; dentre outras.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O elenco e a ligação de todos os fatores envolvidos para a postergação da aposentadoria, observado neste estudo, é complexa. Levando em consideração as diversas perspectivas dos servidores idosos da APF, especialmente em tempo de carência de recursos, necessidades ilimitadas e envelhecimento acelerado da população. Dessa forma, exigindo intervenções eficientes do Estado por meio de políticas públicas essenciais.

Acreditamos que do ponto de vista da Gerontologia com seu enfoque interdisciplinar e compreensão dos aspectos relacionados às dimensões biopsicosocioculturais e da saúde do servidor idoso, será menos difícil tomar decisões e realizar o planejamento e aplicação adequada dos recursos de modo holístico.

Considerando as limitações desse estudo de delineamento transversal, onde não houve a possibilidade de verificar as relações causais, uma vez que o desfecho e as variáveis preditoras foram avaliados no mesmo momento histórico. Assim, a postergação da aposentadoria e os fatores associados não foram analisados de modo dinâmico porque os participantes apenas foram inquiridos sob o processo.

Desse modo, as intenções podem não se transformar em ações e a atitude do trabalhador pode ser distinta na ocasião da decisão de aposentadoria. Com efeito, por diversas razões o servidor pode não ter controle da escolha do momento da aposentadoria, porque as decisões são subordinadas às limitações e chances do mundo no qual se vive. Portanto, a conversão de intenções em ações demanda muitas premissas pessoais e circunstanciais.

Baseado nos resultados, podemos concluir que a intenção de permanecer trabalhando e adiando a aposentadoria desses servidores idosos é um processo ativo, envolvendo uma variedade de fatores pessoais e organizacionais que dependerá do contexto de vida de cada trabalhador. Daí a importância de manter uma vida profissional mais sustentável por meio de medidas e políticas de recursos humanos objetivando a melhoria das condições de trabalho, promoção da saúde e manutenção da capacidade funcional dos servidores idosos facilitando a sua permanência nas organizações.

Por outro lado, compreendemos que para não ocasionar iniquidades sociais deve-se dar o apoio necessário para os idosos que desejam se aposentar voluntariamente e também para os que não têm condições de continuar trabalhando. Um meio para alcançar essas finalidades pode ser a realização de programas de educação para aposentadoria, como já está previsto na legislação brasileira. E também antes de incentivar as pessoas a alongarem o tempo de vida no trabalho, faz-se necessário que as suas limitações reais relacionadas à saúde

e ao mercado de trabalho sejam identificadas pelos governantes, gestores e formuladores de políticas públicas e privadas, especialmente na população dessa faixa etária.

Dessa maneira, concordamos que em épocas difíceis para todos servidores públicos na qual a recessão econômica do país e a iminente reforma previdenciária convergem para arrochos salariais, perda de direitos e prolongamento da vida laboral, algumas das principais soluções é uma gestão etária de qualidade e o estímulo a motivação intrínseca.

È importante para a instituição uma gestão adaptada com base nas necessidades, saúde e capacidade desses idosos e que não considere apenas a idade cronológica do servidor, favorecendo a capacitação e atualização. Na verdade, em nossa pesquisa verificamos que muitos servidores, especialmente os docentes têm motivações intrínsecas para o exercício de suas atribuições, justificando a sua permanência no trabalho, mesmo tendo preenchido os requisitos para aposentadoria.

Enfim, consideramos que os achados e o modelo final encontrados no presente estudo poderão oferecer subsídios para compreensão dos fatores preditivos desse comportamento com permanência dos idosos nas instituições alongando seu tempo vida laboral, criando estratégias para tornar o trabalho mais agradável, favorecendo a promoção a saúde, ajudando a superar desafios, evitando exclusão e discriminações no exercício de suas funções.

Por ser uma pesquisa realizada em uma IFE, devemos ter o cuidado quanto à validação externa e conseqüente generalização dos dados. Por outro lado, é um estudo de qualidade, para mostrar a perspectiva da postergação da aposentadoria desses servidores idosos, estipular relações entre as variáveis preditoras e levantar sugestões para futuras pesquisas.

## REFERÊNCIAS

- ALCOVER, C. M.; TOPA, G.; FERNÁNDEZ, J. J. La gestión organizacional de los trabajadores mayores y los procesos de mantenimiento, prolongación y salida de la vida laboral. **Pap. Psicol.**, [Madrid], v. 35, n. 2, p. 91-98, 2014.
- ALMEIDA FILHO, N.; BARRETO, M. L. Desenhos de pesquisa em epidemiologia. *In*: ALMEIDA FILHO, N.; BARRETO, M. L. (org.). **Epidemiologia e saúde: fundamentos, métodos, aplicações**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011. cap. 14, p. 165-174.
- BARBIE, E. Pesquisa de survey como método das ciências sociais. *In*: BARBIE, E. **Métodos de pesquisa de survey**. Tradução de Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: Ed. da UFMG, 2003. cap. 3, p. 77-92. (Coleção aprender).
- BARBOSA, L. M.; FRANÇA, L.; MURTA, S. G. Projetos de vida, valores e ação comprometida. *In*: MURTA, S. G. **Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal**. Brasília, DF: UNB, 2014. p. 225-242.
- BEATON, D. *et al.* Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **SPINE**, Philadelphia, v. 25, n. 24, p. 3186-3191, Dec. 2000.
- BEAUVOIR, S. **A velhice**. 5. ed. São Paulo: Nova Fronteira, 2003.
- BELO, I. Do corpo à alma: o disciplinamento da velhice. *In*: LONGHI, M.; ALMEIDA, M. C. L. (org.). **Etapas da vida: jovens e idosos na contemporaneidade**. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2011. cap. 5, p. 105-122.
- BÍBLIA. N. T. Primeira epístola de S. Paulo apóstolo aos Coríntios. Português. *In*: A BÍBLIA sagrada. Tradução dos originais mediante a versão dos monges de Maredsous (Bélgica) pelo Centro Bíblico Católico. Edição revista por Frei João José Pedreira de Castro, O. F. M. e pela equipe da Editora. 24 ed. rev. [São Paulo]: Ed. Ave Maria, 1977. cap. 13, p. 1477.
- BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F.; BANDEIRA, D. R. Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 22, n. 53, p. 423-432, set./dez. 2012.
- BOSI, E. **Memória e sociedade**. 13. ed. Companhia das Letras, 2005.
- BRASIL. Câmara dos Deputados. Centro de Estudos e Debates Estratégicos. Consultoria Legislativa. **Brasil 2050: desafios de uma nação que envelhece**. Brasília, DF: Centro de Documentação e Informação, 2017. (Estudos estratégicos, 8).
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)  
 Acesso em: 2 fev. 2019.
- BRASIL. **Decreto nº 9.262, de 9 de janeiro de 2018**. Extingue cargos efetivos vagos e que vierem a vagar dos quadros de pessoal da administração pública federal, e veda abertura de concurso público e provimento de vagas adicionais para os cargos que especifica. Brasília,

DF, 2018a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9262.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9262.htm). Acesso em: 7 jan. 2019.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, DF, 1998a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm). Acesso em: 5 fev. 2019.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003**. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF, 2003a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc41.htm). Acesso em: 5 fev. 2019.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005**. Altera os arts. 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Brasília, DF, 2005a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc47.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc47.htm). Acesso em: 5 fev. 2019.

BRASIL. **Lei complementar nº 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. Brasília, DF, 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/LEIS/LCP/Lcp152.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/LCP/Lcp152.htm). Acesso em: 5 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm). Acesso em: 5 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm). Acesso em: 9 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994**. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. Brasília, DF, 1994. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm). Acesso em: 5 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.632, de 7 de maio de 1998**. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília, DF, 1998b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9632.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9632.htm). Acesso em: 7 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003**. Dispõe sobre o estatuto do idoso e dá outras providências. Brasília, DF, 2003. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm). Acesso em: 5 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.** Dispõe sobre a aplicação de disposições da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, altera dispositivos das Leis nºs 9.717, de 27 de novembro de 1998, 8.213, de 24 de julho de 1991, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, e dá outras providências. Brasília, DF, 2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.887compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.887compilado.htm). Acesso em: 9 fev. 2019.

BRASIL. **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. Brasília, DF, 2005b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm). Acesso em: 9 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008.** Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, do Plano Especial de Cargos da Cultura, de que trata a Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de que trata a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, da Carreira de Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, de que trata a Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003, do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, de que trata a Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, da Carreira de Perito Federal Agrário, de que trata a Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, de que trata a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, e a Lei nº 10.883, de 16 de junho de 2004, dos Cargos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal, Agente de Atividades Agropecuárias, Técnico de Laboratório e Auxiliar de Laboratório do Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, de que tratam respectivamente as Leis nºs 11.090, de 7 de janeiro de 2005, e 11.344, de 8 de setembro de 2006, dos Empregos Públicos de Agentes de Combate às Endemias, de que trata a Lei nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, da Carreira de Policial Rodoviário Federal, de que trata a Lei nº 9.654, de 2 de junho de 1998, do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, de que trata a Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde - GDASUS, do Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas - PCCHFA, do Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, e do Plano de Carreira do Ensino Básico Federal; fixa o escalonamento vertical e os valores dos soldos dos militares das Forças Armadas; altera a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, a Lei nº 10.484, de 3 de julho de 2002, que dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária - GDATFA, a Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, a Lei nº 11.507, de 20 de julho de 2007; institui sistemática para avaliação de desempenho dos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; revoga dispositivos da Lei nº 8.445, de 20 de julho de 1992, a Lei nº 9.678, de 3 de julho de 1998, dispositivo da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, a Tabela II do Anexo I da Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, a Lei nº 11.359, de 19 de outubro de 2006; e dá outras providências. Brasília, DF, 2008. Disponível

em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11784.htm). Acesso em: 9 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nºs 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4º da Lei nº 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. Brasília, DF, 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm). Acesso em: 9 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016.** Cria, transforma e extingue cargos e funções; reestrutura cargos e carreiras; altera a remuneração de servidores; altera a remuneração de militares de ex-Territórios Federais; altera disposições sobre gratificações de desempenho; dispõe sobre a incidência de contribuição previdenciária facultativa sobre parcelas remuneratórias; e modifica regras sobre requisição e cessão de servidores. Brasília, DF, 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2016/Lei/L13328.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13328.htm). Acesso em: 7 jan. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia, Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. **Painel estatístico de pessoal.** Brasília, DF, 2017. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/assuntos/servidores/painel-estatistico-de-pessoal/pep/>. Acesso em: 28 jan. 2019.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Política nacional do idoso:** lei nº 8.842, de janeiro de 1994. Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, 2010.

BRESSAN, M. A. L. C. *et al.* Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 259-272, 2013.

BRESSAN, M. A. L. C. *et al.* Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. **Oikos: rev. Bras. Econ. Doméstica**, Viçosa, v. 23, n. 1, p. 226-250, 2012.

CAMARANO, A. A.; KANSO, S.; FERNANDES, D. Brasil envelhece antes e pós-PNI. *In:* ALCÂNTARA, A. O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMIN, K. C. (org.). **Política nacional do idoso:** velhas e novas questões. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. p. 63-106.

CANIZARES, J. C. L.; JACOB FILHO, W. Fatores de risco à senilidade na transição à aposentadoria. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v.14, n. 3, p. 425-432, 2011.

CAVALCANTE, F. G.; MINAYO, M. C. S. Autópsias psicológicas e psicossociais de idosos que morreram por suicídio no Brasil. **Ciênc. Saúde Colet.**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 4, p.1943-1954, 2012.

CENTRO INTERNACIONAL DE LONGEVIDADE BRASIL. **Envelhecimento ativo: um marco político em resposta à revolução da longevidade.** Rio de Janeiro: ILC, 2015.

CERQUEIRA, L. L. C. Trabalho, qualidade de vida e aposentadoria: uma análise evolutiva dos conceitos e das relações que se constroem, em torno deles. **Rev. Cient. UNIRB**, Salvador, v. 3, n. 4, p. 83-108, abr. 2012.

CHO, J.; LEE, A.; WOO, K. A comparative study on retirement process in Korea, Germany, and the United States: identifying determinants of retirement process. **Int. J. Aging Hum. Dev.**, Farmingdale, v. 83, n. 4, p.1-27, 2016.

CONCEIÇÃO, A. Pedidos de aposentadoria de servidores federais sobre 50%. **Valor Econômico**, São Paulo, 1 jan. 2018. Disponível em: <https://www.valor.com.br/brasil/5257897/pedidos-de-aposentadoria-de-servidores-federais-sobem-50>. Acesso em: 30 jan. 2018.

COSTANZI, R. N. *et al.* **Breve análise da nova projeção da população do IBGE e seus impactos previdenciários.** [S. l.]: IPEA, 2018. (Nota técnica, n. 51).

CRUZ, M. A. G. **Adiando o pós-carreira: um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de pesquisa.** 2011. 113 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) – Universidade de Taubaté, São José dos Campos, 2011.

CRUZ, M. A. G.; ELLER, R. A. G. Adiando o pós-carreira: fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria. *In*: ENCONTRO LATINO-AMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 14.; ENCONTRO LATINO AMERICANO DE PÓS-GRADUAÇÃO, 10.; ENCONTRO LATINO-AMERICANO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA Jr., 4., 2010, São José dos Campos. **Anais...** São José dos Campos: Univap, 2010. p. 1-6. Disponível em: [http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC\\_2010/anais/arquivos/RE\\_0100\\_0257\\_01.pdf](http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2010/anais/arquivos/RE_0100_0257_01.pdf). Acesso em: 3 jan. 2019.

FÉLIX, F. O idoso e o mercado de trabalho. *In*: ALCÂNTARA, A. O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMIN, K. C. (org.). **Política nacional do idoso: velhas e novas questões.** Rio de Janeiro: IPEA, 2016. cap. 9, p. 241-263.

FIGUEIRA, D. A. M. *et al.* A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 207-215, 2017.

FÔLHA, F. A. S.; NOVO, L. F. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. *In*: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 11.; CONGRESSO INTERNACIONAL IGLU, 2., 2011, Florianópolis. **Anais...** Santa Catarina: UFSC, 2011. p. 1-13. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/26133/5.27.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 3 jan. 2019.

- FRANÇA, L.; BARBOSA, L. M. B.; MURTA, S. G. Projetos de vida, valores e ação comprometida. *In: MURTA, S. G. Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal.* Brasília, DF: CEAD: FUB, 2014. cap. 15, p. 225-242.
- FRANÇA, L. H. F. P. Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: estamos preparados? *In: FRANÇA, L.; STEPANSKY, D. (org.). Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria.* Rio de Janeiro: Quartet, 2012. p. 25-52.
- FRANÇA, L. H. F. P. Resenha da obra orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Brasília, DF, v. 10, n. 2, p. 177-181, jul./dez. 2010.
- FRANÇA, L. H. F. P. *et al.* Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? **Psicol. Ciên. Prof.**, Brasília, DF, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013.
- FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicol. Ciên. Prof.**, Brasília, DF, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.
- FRANÇA, L. H. F. P.; STEPANSKY, D. V. Educação permanente para trabalhadores idosos: o retorno à rede social. **Bol. Téc. SENAC**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 2, p. 47-55, 2005.
- FRANÇA, L. H. F. P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicol. Estud.**, Maringá, v. 13, n. 2, p. 207-216, 2008.
- FRANCISCO, P. M. S. B. *et al.* Medidas de associação em estudo transversal com delineamento complexo: razão de chances e razão de prevalência. **Rev. Bras. Epidemiol.**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 347-355, set. 2008.
- FREITAS, M. C.; CAMPOS, T. D.; GIL, C. A. Expectativas e concepções de trabalho na velhice em homens na meia-idade. **Estud. Interdiscip. Psicol.**, Londrina, v. 8, n. 2, p. 43-64, dez. 2017.
- FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Pesquisa sobre envelhecimento da força de trabalho no Brasil.** [S. l.]: FGV: EASP, 2013. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/pesq-env-pwc-fgv-13e.pdf>. Acesso em: 3 jan. 2019.
- FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Pesquisa sobre envelhecimento da força de trabalho no Brasil.** [S. l.]: FGV: EASP, 2015. Disponível em: [https://www.pwc.com.br/pt/10minutes/assets/2015/10\\_min\\_envelhecimento\\_forca\\_trabalho\\_brasil.pdf](https://www.pwc.com.br/pt/10minutes/assets/2015/10_min_envelhecimento_forca_trabalho_brasil.pdf). Acesso em: 15 jan. 2019.
- GODINHO, M. R.; FERREIRA, A. P. Aposentadoria no contexto de reforma previdenciária: análise descritiva em uma instituição de ensino superior. **Saúde Debate**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 115, p. 1007-1019, out./dez. 2017.
- GUERSON, L. R. S. C.; FRANÇA, L. H. F. P.; AMORIM, S. M. Life satisfaction in retirees who are still working. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 28, p. e2812, July 2018.

GUGEL, M. A. O direito ao trabalho, a conquista e a preparação para aposentadoria. *In*: ALCÂNTARA, A. O.; CAMARANO, A. A.; GIACOMIN, K. C. (org.). **Política nacional do idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016. p. 225-240.

GUICHARD, J. Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21? **Rev. Bras. Orientac. Prof.**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 139-152, 2012.

GVOZD, R. *et al.* Perfil ocupacional de trabalhadores de instituição universitária pública em pré-aposentadoria. **Ciê. Cuid. Saúde**, Maringá, v. 13, n. 1, p. 43-48, 2014.

HADDAD, E. **A ideologia da velhice**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2016.

HOFÄCKER, D.; NAUMANN, E. The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. **Z. Gerontol. Geriatr.**, [s. l.], v. 48, n. 5, p. 473-479, July 2015.

HULLEY, S. B.; CUMMINGS, S. R.; NEWMAN, T. B. Delineando estudos transversais e de coorte. *In*: HULLEY, S. B. *et al.* **Delineando a pesquisa clínica**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2015. cap. 7, p. 90-102.

IBGE. **Projeções da população por sexo e idade**: indicadores implícitos na projeção-2010-2060. [S. l.], 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html?=&t=downloads>. Acesso em: 3 fev. 2019.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais**: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016. 36. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. (Estudos e pesquisas: informação demográfica e socioeconômica, n. 36).

INTERNATIONAL LONGEVITY CENTRE BRASIL. **Envelhecimento ativo**: um marco político em resposta à revolução da longevidade. Rio de Janeiro: ILC, 2015.

LAMEIRAS, M. A. P. *et al.* Mercado de trabalho. **Carta Conjunt.**, Brasília, DF, n. 39, p. 1-23, abr. 2018a. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=32921&Itemid=3](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32921&Itemid=3). Acesso em: 7 jan. 2019.

LAMEIRAS, M. A. P. *et al.* Mercado de trabalho. **Carta Conjunt.**, Brasília, DF, n. 40, p. 1-21, set. 2018b. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/180919\\_cc\\_40\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/180919_cc_40_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 7 jan. 2019.

LEANDRO-FRANÇA, C. Aposentadoria: crise ou liberdade? *In*: MURTA, S. G. **Educação para aposentadoria**: promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal. Brasília, DF: UNB, 2014. p. 54-65.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G. Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. **Psicol. Arg.**, Curitiba, v. 32, n. 76, p. 33-43, 2014.

LELES, C. R.; DAL MORO, R. G.; DIAS, D. R. Princípios de bioestatística. *In*: ESTRELA, C. (org.). **Metodologia científica**: ciência, ensino e pesquisa. 3. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2018. cap. 12, p. 159-196.

LISBOA, L. F. **Comparação de modelos que estimam a razão de prevalência, como alternativa para a regressão logística em estudos transversais.**

Disponível em:

[http://www2.ime.unicamp.br/sinape/sites/default/files/Luis\\_Lisboa%20\\_19SINAPE.pdf](http://www2.ime.unicamp.br/sinape/sites/default/files/Luis_Lisboa%20_19SINAPE.pdf).

Acesso em: 7 jan. 2019.

LOPES, B. *et al.* Bioestatísticas: conceitos fundamentais e aplicações práticas.

**Rev. Bras. Oftalmol.**, Rio de Janeiro, n. 73, v. 1, p. 16-22, 2014.

MACÊDO, L. S. S. **Adiamento da aposentadoria e o significado do trabalho para servidores de uma universidade federal.** 2014. 223 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

MACÊDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, T. L. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continua trabalhando. **Psicol. Soc.**, Belo Horizonte, v. 29, e145010, mar. 2017.

MARTINEZ, E. Z.; LOUZADA-NETO, F.; PEREIRA, B. B. A curva ROC para testes diagnósticos. **Cad. Saúde Colet.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 1, p. 7-31, 2003.

MAURITS, E. E. *et al.* Factors associated with the self-perceived ability of nursing staff to remain working until retirement: a questionnaire survey. **BMC Health Serv. Res.**, London, v. 15, p. 356, Sept. 2015.

MENDES, F. M. *et al.* Análises de regressão múltipla e sua aplicação na odontologia. *In*: ESTRELA, C. (org.). **Metodologia científica**: ciência, ensino e pesquisa. 3. ed. Porto Alegre: Artes Médicas, 2018. cap. 13, p. 197-217.

MENEZES, G. S. **Aposentar ou continuar trabalhando? Fatores relevantes na decisão da aposentadoria por servidores públicos federais.** 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Salgado de Oliveira, Niterói, 2011.

MENEZES, G. S.; FRANÇA, L. H. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Brasília, DF, v. 12, n. 3, p. 315-328, set./dez. 2012.

MIRANDA, G. M. D.; MENDES, A. C. G.; SILVA, A. L. A. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. **Rev. Bras. Geriatr. Gerontol.**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 507-519, 2016.

MOREIRA, J. O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicol. Estud.**, Maringá, v. 16, n. 4, p. 541-550, out./dez. 2011.

MOREIRA, J. O.; BARROS, F. M. B.; SILVA, J. M. Aposentadoria e exercício profissional: um encontro possível para os professores de uma universidade católica. **Psicol. Argum.**, Curitiba, v. 32, n. 79, p. 123-130, 2014. Supl. 1.

MOTTA, A. B. Envelhecimento e relações entre gerações. *In*: LONGHI, M.; ALMEIDA, M. C. L. (org.). **Etapas da vida**: jovens e idosos na contemporaneidade. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2011. p. 81-104.

MURTA, S. G. *et al.* **Educação para aposentadoria**: promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal. Brasília, DF: UNB, 2014.

NEUMANN, L. T. V.; ALBERT, S. M. Aging in Brazil. **Gerontologist**, Washington, v. 58, n. 4, p. 1-7, 2018.

NICOLAISEN, M.; THORSEN, K.; ERIKSEN, S. H. Jump into the void? Factors related to a preferred retirement age: gender, social interests, and leisure activities. **Intern. J. Aging Hum. Dev.**, Farmingdale, v. 75, n. 3, p. 239-271, 2012.

NILSSON, K. Active and healthy ageing at work: a qualitative study with employees 55-63 years and their managers. **Open J. Soc. Sci.**, [s. l.], v. 5, n. 7, p. 13-29, July 2017.

NILSSON, K. Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life: a review. **Scand. J. Public Health.**, Oslo, v. 44, n. 5, p. 490-505, July 2016.

NILSSON, K.; HYDBOM, A.; RYLANDER, A. Factors influencing the decision to extend working life or retire. **Scand J. Work Environ. Health.**, Helsinki, v. 37, n. 6, p. 473-480, Nov. 2011.

NILSSON, K.; HYDBOM, A.; RYLANDER, L. How are self-rated health and diagnosed disease related to early or deferred retirement? A cross-sectional study of employees aged 55-64. **BMC Public Health**, London, v. 16, n. 1, p. 886-894, Aug. 2016.

NUNES, A. P. N.; BARRETO, S. M.; GONÇALVES, L. G. Relações sociais e autopercepção da saúde: projeto envelhecimento e saúde. **Rev. Bras. Epidemiol.**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 415-28, 2012.

OAKMAN, J.; HOWIE, L. How can organizations influence their older employees' decision of when to retire? **Work**, [s. l.], v. 45, n. 3, p. 389-397, 2013.

OLIVEIRA, P. K. Q. **Análise do processo de decisão de aposentadoria no serviço público federal**. 2017. 79 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2017.

OLIVEIRA, R. C. S. Velhice: teorias, conceitos e preconceitos. **Terc. Id.**, São Paulo, v. 12, n. 25, p. 37-52, ago. 2002.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Envelhecimento ativo**: uma política de saúde. Tradução Suzana Gontijo. Brasília, DF: OPS, 2005.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Resumo relatório mundial de envelhecimento e saúde**. Brasília, DF: OMS, 2015.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DE SAÚDE. **Projeto saúde, bem estar e envelhecimento (SABE) no Município de São Paulo**. [S. l.], 2000. Disponível em: <http://www.opas.org.br/publicmo.cfm?codigo=70>. Acesso em: 21 jun. 2018.

PAES, A. T. O que fazer quando a distribuição não é normal? **Einstein. Educ. Contin. Saúde**, São Paulo, v. 7, n. 1, pt. 2, p. 3-4, 2009.

PARIZOTTO, A. P. A. V.; SARTORI, M. I. S. Aposentadoria e permanência no trabalho. **Rev. Fac. União Goyazes**, Trindade, v. 9, n. 2, p. 73-89, jul./dez. 2015.

PERKIÖ-MÄKELÄ, M.; HIRVONEN, M. Physical workload and thoughts of retirement. **Work**, [s. l.], v. 41, p. 303-306, 2012. Supl. 1.

PHILLIPSON, C. Commentary: the future of work and retirement. **Hum. Relat.**, New York, v. 66, n. 1, p. 143-153, 2013.

PHILLIPSON, C.; SMITH, A. **Extending working life**: are view of there search literature. Reino Unido: Department of Work and Pensions, 2005. (Research report, n. 299).

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

PIRES, A. S. *et al.* A subjetividade no mundo do trabalho sob a ótica do trabalhador de enfermagem com possibilidade de aposentadoria. **Rev. Pesq. Cuid. Fundam.**, Rio de Janeiro, v.5, n. 2, p. 3767-3779, abr./maio 2013b.

RAMOS, R. Fatores determinantes do envelhecimento saudável em idosos residentes em centro urbano: projeto epidioso, São Paulo. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, p. 793-798, maio/jun. 2003.

RIBEIRO, S. B. **A força de trabalho da Fiocruz e o processo de aposentadoria**. 2012. 104 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <http://bvssp.icict.fiocruz.br/lildbi/docsonline/get.php?id=2903>. Acesso em: 29 ago. 2017.

SANTANA, V. S.; CUNHA, S. Estudos transversais. *In*: ALMEIDA FILHO, N.; BARRETO, M. L. (org.). **Epidemiologia e saúde**: fundamentos, métodos, aplicações. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011. cap. 16, p. 186-193.

SANTOS, A. C. *et al.* Motivations of retired professors to return to work activities at a public university. **Rev. Rene**, [Fortaleza], v. 17, n. 4, p. 561-568, July/Aug. 2016.

SANTOS, M. F. S. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SANTOS, W.; PESSOA, V. S.; ARAÚJO, R. Propriedades psicométricas. *In*: GORENSTEIN, C.; WANG, Y.-P.; HUNGERBÜHLER, I. (org.). **Instrumentos de avaliação em saúde mental**. Porto Alegre: Artmed, 2016. cap. 1, p. 22-25.

SCORTEGAGNA, P. A.; OLIVEIRA, R. C. S. Idoso: um novo ator social. *In: ANPED SUL SEMINÁRIO DE PESQUISA EM EDUCAÇÃO DA REGIÃO SUL*, 9., 2012, Caxias do Sul. Caxias do Sul: UCS, 2012. **Anais...** p. 1-17. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/conferencias/index.php/anpedsul/9anpedsul/paper/viewFile/1886/73>. Acesso em: 24 set. 2018.

SEIDL, S.; LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G. Formatos de programas de educação para aposentadoria. *In: MURTA, S. G. Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na administração pública federal*. Brasília, DF: UNB, 2014. p. 69-94.

SHACKLOCK, K.; BRUNETTO, Y. A model of older workers' intentions to continue working. **Pers. Rev.**, [Chicago], v. 40, n. 2, p. 252-274, 2011.

SHULTZ, K. S.; WANG, M. Psychological perspectives on the changing nature of retirement. **Am. Psychol.**, Washington, v. 66, n. 3, p. 170-183, Apr. 2011.

SILVA, J. C. Velhos ou idosos. **Terc. Id.**, São Paulo, v. 14, n. 26, p. 94-111, jan. 2003.

SOLINGE, H. V.; HENKENS, K. Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behavior. **Eur. J. Public Health**, Stockholm, v.20, n. 1, p. 47-51, Feb. 2010.

SULANDER, J. *et al.* Does organizational justice modify the association between job involvement and retirement intentions of nurses in Finland? **Res. Nurs. Health**, New York, v. 39, n. 5, p. 1-11, Oct. 2016.

TESTES usados em análise fatorial. Disponível em: <https://docs.ufpr.br/~soniaisoldi/ce090/TestesAnaliseFatorial.pdf>. Acesso em: 1 dez. 2018.

THORSEN, S. V.; JENSEN, P. H.; BJØRNER, J. B. Psychosocial work environment and retirement age: a prospective study of 1876 senior employees. **Int. Arch. Occup. Environ. Health**, Berlin, v. 89, n. 6, p. 891-900, Aug. 2016.

TUOMINEN, E. *et al.* How do intentions affect future retirement? A case study of the Finnish flexible old-age pension scheme. **Eur. J. Soc. Sec.**, [s. l.], v. 14, n. 2, June, 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/265041812\\_How\\_Do\\_Intentions\\_Affect\\_Future\\_Retirement\\_A\\_Case\\_Study\\_of\\_the\\_Finnish\\_Flexible\\_Old-Age\\_Pension\\_Scheme](https://www.researchgate.net/publication/265041812_How_Do_Intentions_Affect_Future_Retirement_A_Case_Study_of_the_Finnish_Flexible_Old-Age_Pension_Scheme). Acesso em: 14 jan. 2019.

VAN DEN BERG, P. T. Characteristics of the work environment related to older employees' willingness to continue working: intrinsic motivation as a mediator. **Psychol. Rep.**, Montana, v. 109, n. 1, p. 174-186, 2011.

VÉRAS, M. P. B.; FELIX, J. Questão urbana e envelhecimento populacional: breves conexões entre o direito à cidade e o idoso no mercado de trabalho. **Cad. Metrop.**, São Paulo, v. 18, n. 36, p. 441-459, 2016.

WANG, M. *et al.* Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. **J. Appl. Psychol.**, Washington, v. 93, n. 4, p. 818-830, 2008.

WANG, M.; SHULTZ, K. S. Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. **J. Manage.**, [s. l.], v. 36, n. 1, p. 172-206, 2010.

WANG, Y.-P.; HUNGERBÜHLER, I. Aspectos transculturais na adaptação de instrumentos. In: GORENSTEIN, C.; WANG, Y.-P.; HUNGERBÜHLER, I. (org.). **Instrumentos de Avaliação em saúde mental**. Porto Alegre: Artmed, 2016. cap. 1, p. 12-16. Disponível em: [srvd.grupoa.com.br/uploads/imagensExtra/legado/G/...Clarice/.../Amostra.pdf](http://srvd.grupoa.com.br/uploads/imagensExtra/legado/G/...Clarice/.../Amostra.pdf). Acesso em: 24 jan. 2019.

WIND, A. *et al.* A life course perspective on working beyond retirement: results from a longitudinal study in the Netherlands. **BMC Publ. Health**, London, v. 16, n. 1, p. 499, 2016.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World report on ageing and health**. [S. l.], WHO, 2015.

WIJERATNE, C. *et al.* Professional and psychosocial factors affecting the intention to retire of Australian medical practitioners. **Med J. Aust.**, Sydney, v. 206, n. 5, p. 209-214, Mar. 2017.

ZANELLI, J. C. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Brasília, DF, v. 12, n. 3, p. 329-340, 2012.

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

ZAPPALÁ, S. D. *et al.* Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. **Career Dev. Int.**, [s. l.], v. 13, n. 2, p. 150-167, Mar. 2008.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

**Nº DO QUESTIONÁRIO:** \_\_\_\_\_ **Data da aplicação do questionário:** \_\_/\_\_/\_\_\_\_

**Nome:** \_\_\_\_\_

**1. Categoria funcional:** (1) Docente      (2) Técnico administrativo

**2. Qual seu cargo nesta instituição (UFPE)?** \_\_\_\_\_

**3. Onde você está lotado?** \_\_\_\_\_

**4. Telefones para contato:** \_\_\_\_\_

**5. Sexo:** (1) Masculino      (2) Feminino

**6. Qual a sua data de nascimento? (DD/MM/AAAA)**    \_\_/\_\_/\_\_\_\_

**7. Qual é o seu estado civil atual?**

(1) Solteiro(a) (nunca casou, nunca viveu com um      (3) Separado(a) ou Divorciado(a)  
companheiro(a)

(2) Casado(a) ou União Estável      (4) Viúvo(a)

**8. Qual é o seu nível atual de escolaridade?**

- |  |                              |
|--|------------------------------|
| (1) Ensino fundamental incompleto      | (6) Ensino superior completo |
| (2) Ensino fundamental completo        | (7) Especialização           |
| (3) Ensino médio ou técnico incompleto | (8) Pós-graduação (Mestrado) |
| (4) Ensino médio ou técnico completo   | (9) Doutorado                |
| (5) Ensino superior incompleto         | (10) Pós-doutorado           |

**9. Quantos anos você tem de serviço/contribuição?** \_\_\_\_\_ **anos**

**10. Você recebe algum adicional no seu salário? (insalubridade, periculosidade, raio x, irradiação ionizante...) ( ) SIM ( ) NÃO**

**11. Especifique qual o adicional (caso necessário, marque mais de uma opção).**

- |                        |                             |
|------------------------|-----------------------------|
| (1) Insalubridade      | (5) Função gratificada (FG) |
| (2) Periculosidade     | (6) Adicional noturno       |
| (3) Raio X             | (7) Não se aplica           |
| (4) Radiação ionizante | (8) Outro (especifique):    |

**12. Qual a sua carga horária de trabalho?**

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| (1) 20 horas                           | (4) 40 horas                |
| (2) 30 horas                           | (5) Dedicção exclusiva (DE) |
| (3) 40 horas com jornada flexibilizada | (6) 24 horas                |

**13. Com qual idade (em anos) você planeja se aposentar?** \_\_\_\_\_ **anos ( ) Não sei/Não pensei**

**14. Com qual idade (em anos) você planeja parar de trabalhar em tempo integral?**

\_\_\_\_\_anos ( ) Não sei/Não pensei

**15. Com qual idade (em anos) você planeja parar de trabalhar em qualquer trabalho remunerado?** \_\_\_\_\_anos ( ) Não sei/Não pensei

**16. Se você já se aposentou e voltou ao trabalho, por favor, assinale a melhor resposta: O trabalho que você faz agora é...**

- |   |  |
|---|--|
| (1) Mais ou menos o mesmo de antes da aposentadoria | (4) Não se aplica, pois nunca me aposentei |
| (2) Completamente diferente                         | (5) Outro (especifique)_____               |
| (3) Ligeiramente diferente                          |  |

**17. Se você tem um cônjuge/companheiro (a), qual é a situação de emprego dele/dela?**

- |  |                              |
|--|------------------------------|
| (1) Trabalho remunerado (tempo integral) | (5) Autônomo                 |
| (2) Trabalho remunerado (meio período)   | (6) Aposentado, não trabalha |
| (3) Trabalho voluntário (não remunerado) | (7) Aposentado e trabalha    |
| (4) Atividades do lar                    | (8) Desempregado             |
| (9) Não tem cônjuge / companheiro        |                              |

**18. Se você tem um cônjuge ou parceiro(a), assinale se ele influenciaria na sua intenção de continuar no trabalho remunerado:**

- |   |   |
|---|---|
| (1) Não influenciaria. A decisão é minha. | (3) A decisão é um acordo entre os dois |
| (2) Sim, ele(a) influenciaria             | (4) Não tem cônjuge / companheiro       |

**19. Se a resposta anterior foi afirmativa (SIM), assinale como:**

- (1) Ele(a) trabalha e deseja que você continue trabalhando
- (2) Ele(a) não trabalha e deseja que você continue trabalhando
- (3) Ele(a) trabalha e não deseja que você continue trabalhando
- (4) Ele(a) não trabalha e não deseja que você continue trabalhando
- (5) Não se aplica

**20. Arranjo familiar: mora com quantas pessoas?**\_\_\_\_\_

- |                                |                    |              |                  |
|--------------------------------|--------------------|--------------|------------------|
| (1) Esposo(a)                  | (2) Companheiro(a) | (3) Filho(a) | (4) Enteadado(a) |
| (5) Genro/nora                 | (6) Neto(a)        | (7) Irmão(a) | (8) Cunhado(a)   |
| (9) Pais                       | (10) Amigo(a)      | (11) Mora só |                  |
| (12) Outros (especifique)_____ |                    |              |                  |

**21. É provedor da família?** (1) SIM (2) NÃO

**21.1** Nº de dependentes\_\_\_\_\_

**22. Se a resposta anterior foi afirmativa (SIM), assinale como é a sua contribuição na renda familiar** (1) Totalmente (2) Parcialmente (3) Não se aplica

Por favor, responda às seguintes perguntas:

**23. Raça autodeclarada:**

- (1) Branca (2) Negra (3) Amarela (4) Parda (5) Indígena  
 (6) Não sei (7) Outras (especifique)\_\_\_\_\_

**24. Religião** - distribuída nas seguintes categorias:

- (1) Católica (2) Evangélica (3)Espírita (4) Sem religião  
 (5) Indígena (6) Nãosei (7) Outras (especifique):\_\_\_\_\_

**25. Avaliação de saúde auto-percebida:** O(a) senhor(a) diria que sua saúde é:

- (1) Excelente (2) Muito boa (3) Boa  
 (4) Regular (5) Ruim

**26. Morbidades referidas**

- (1) Hipertensão Arterial Sistêmica (5) Neoplasia  
 (2) Diabetes Mellitus (6) Doenças Mentais (depressão)  
 (3) DPOC (7) AVC  
 (4) Doenças cardiovasculares (8) Doença musculoesquelética (artrite e osteoporose)  
 (doença coronariana, arritmia)  
 (9) Outras (especifique):

**27. Assinale com X ao lado de 5 (cinco) alternativas expostas abaixo as que melhor representam o que é a aposentadoria para você?**

- |   |  |
|---|--|
| 27.1 ( ) Início de uma nova etapa de vida | 27.11 ( ) Perda de status                |
| 27.2 ( ) Mais tempo para família e amigos | 27.12 ( ) Mudança de estilo de vida      |
| 27.3 ( ) Perda do vínculo institucional   | 27.13 ( ) Voluntariado                   |
| 27.4 ( ) Ociosidade/Acomodação            | 27.14 ( ) Sentimento de inutilidade      |
| 27.5 ( ) Atividades físicas e de lazer    | 27.15 ( ) Novos projetos de vida         |
| 27.6 ( ) Melhorar saúde física e mental   | 27.16 ( ) Redução de rendimentos         |
| 27.7 ( ) Perda do vínculo social          | 27.17 ( ) Direito do trabalhador         |
| 27.8 ( ) Desligamento ocupacional         | 27.18 ( ) Isolamento                     |
| 27.9 ( ) Usufruir de tempo livre          | 27.19 ( ) Realizar um trabalho diferente |
| 27.10 ( ) Depressão                       | 27.20 ( ) Descanso merecido              |
| 27.21 ( ) Outro (especifique) _____       |  |

**28. Assinale com X ao lado da alternativa a que melhor representa suas expectativas diante da aposentadoria:**

- (1) Continuar trabalhando (4) Ter mais tempo livre  
 (2) Viver com mais qualidade (5) Não ter atividades que substituam o trabalho  
 (3) Não tenho pensamentos de aposentadoria (6) Outro (especifique)\_\_\_\_\_

Para cada uma das afirmações apresentadas abaixo, por favor, marque o número que melhor indica o seu grau de concordância, utilizando a seguinte escala:

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Nem concordo, nem discordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

### 29. Aposentadoria

Estou confiante de que vou me ajustar facilmente à aposentadoria.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

### Escala Older Workers' Intentions to Continue Working (OWICW)

#### 30. Vínculo com o trabalho

30.1 As pessoas que trabalham na minha área/profissão têm uma verdadeira “vocaçãõ” para o seu trabalho

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

30.2 A maioria das pessoas permaneceria na minha área de trabalho/profissão, mesmo que seus rendimentos financeiros fossem reduzidos.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

30.3 A melhor coisa sobre a minha área de trabalho/profissão é a dedicação das pessoas

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

#### 31. Importância do trabalho em sua vida

31.1 Trabalhar é a coisa mais importante da minha vida

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

31.2 Se eu ganhasse uma grande quantia de dinheiro na loteria ou uma grande herança, eu continuaria no trabalho remunerado.

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

31.3 Trabalhar é mais importante que outros aspectos da minha vida (família, amigos, comunidade, lazer, hobbies, saúde, desenvolvimento espiritual).

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

#### 32. Interação interpessoal no trabalho (lidar com todas as pessoas, incluindo colegas de trabalho, clientes e outros)

32.1 Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelo prazer e diversão que eu sinto ao lidar com as pessoas

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Nem concordo, nem discordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

**32.2** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelo sentimento de valorização proporcionado pelo contato com as pessoas

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**32.3** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelo fato de que quando lido com pessoas no trabalho não penso em outros problemas

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**33.4** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelo relaxamento e descontração que eu sinto quando lido com pessoas

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**33.5** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelo fato de que quando eu lido com pessoas não sinto solidão

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**33.6** A oportunidade de lidar com pessoas no trabalho influenciaria minha intenção de continuar no trabalho remunerado

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

### **33. Autonomia pessoal no trabalho**

**33.1** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pela possibilidade de eu decidir como fazer meu trabalho

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**33.2** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelas muitas oportunidades de colocar em prática minhas próprias ideias sobre meu trabalho

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**33.4** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada se minhas próprias decisões no trabalho fossem questionadas ou modificadas por outros

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**33.5** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada caso eu pudesse ser meu próprio chefe em quase todas as situações de trabalho

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Nem concordo, nem discordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

**33.6** A liberdade para determinar como eu faço o meu trabalho influenciaria a minha intenção de continuar no trabalho remunerado

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**34. Condições flexíveis de trabalho (por exemplo, horas/dias flexíveis de trabalho, possibilidade de escolha de trabalho em tempo parcial, compensação de horas)**

**34.1** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pela oportunidade de trabalhar ocasionalmente (trabalhar quando tenho vontade ou quando eu preciso)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**34.2** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pela oportunidade de trabalhar meio período (trabalhar regularmente, porém menos do que em tempo integral)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**34.3** Poder controlar e escolher minhas horas e arranjos de trabalho influenciaria minha intenção de continuar no trabalho remunerado

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

### **35. Ambiente de trabalho**

**35.1** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelo nível de burocracia (excesso de formalidades) no trabalho

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**35.2** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada dependendo de quem “fosse meu chefe”

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**35.3** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pela minha capacidade física

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**35.4** Um ambiente de trabalho negativo/desagradável influenciaria minha intenção de continuar no trabalho remunerado

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Nem concordo, nem discordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

### 36. Saúde

36.1 A saúde da minha família/parentes influenciaria minha intenção de continuar no trabalho remunerado

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

36.2 Estou propenso a parar o trabalho remunerado assim que me for possível (ou seja, enquanto ainda estou saudável e antes que problemas de saúde possam ocorrer), pois tenho ouvido falar ou visto outras pessoas que não fizeram isso

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

36.3 Minha própria saúde influencia minha intenção de continuar no trabalho remunerado num futuro próximo

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

### 37. Situação financeira

37.1 Minha situação financeira influenciaria minha intenção de continuar no trabalho remunerado

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

37.2 Eu espero estar financeiramente seguro quando eu parar de trabalhar/me aposentar

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

### 38. Interesses fora do trabalho

38.1 Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada por meu/minha parceiro(a) ou cônjuge

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

38.2 Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada por interesses familiares

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

38.3 Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelos meus hobbies

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

38.4 Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelos meus amigos

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

38.5 Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelo meu desenvolvimento espiritual

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Nem concordo, nem discordo	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

**38.6** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelos meus interesses de lazer

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**38.7** Minha intenção de continuar no trabalho remunerado seria influenciada pelos meus interesses comunitários

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

### **39. Futuro trabalho remunerado**

**39.1** Eu quero continuar no trabalho remunerado

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**39.2** Eu vou querer adiar a aposentadoria e permanecer no emprego atual

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**39.3** Eu vou querer me aposentar do emprego atual e trabalhar em outro lugar

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**39.4** Eu vou querer parar o trabalho remunerado para passar mais tempo com o meu/minha parceiro(a) ou cônjuge

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**39.5** Eu vou querer parar o trabalho remunerado para passar mais tempo com minha família

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**39.6** Eu vou querer parar o trabalho remunerado para ter menos pressão e prazos a cumprir

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**39.7** Eu vou querer parar o trabalho remunerado para ter mais escolhas e maior flexibilidade

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

**MUITO OBRIGADA PELA SUA COOPERAÇÃO!**

## APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (PARA MAIORES DE 18 ANOS OU EMANCIPADOS - Resolução 466/12)

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar como voluntário (a) da pesquisa FATORES DE POSTERGAÇÃO DA APOSENTADORIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS IDOSOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR, que está sob a responsabilidade da pesquisadora Laudiane Barros Correia de Souza, residente no endereço: Rua Dr. Nina Rodrigues, nº 33, no bairro Iputinga. Recife/PE, CEP 50731-280/ telefone (81) 986052024 e e-mail [laudianebarros@gmail.com](mailto:laudianebarros@gmail.com).

Esta pesquisa está sob a orientação de: Márcia Carréra Campos Leal Santo, Telefone: (81) 991019212, e-mail [marciacarrera@hotmail.com](mailto:marciacarrera@hotmail.com). Também participa como co-orientadora: Adriana Falangola Benjamin Bezerra, Telefone: (81) 99962-2571, e-mail [afalangola@uol.com.br](mailto:afalangola@uol.com.br).

Todas as suas dúvidas podem ser esclarecidas com o responsável por esta pesquisa. Apenas quando todos os esclarecimentos forem dados e você concorde com a realização do estudo, pedimos que rubrique as folhas e assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma via lhe será entregue e a outra ficará com o pesquisador responsável.

Você está livre para decidir participar ou recusar-se. Caso não aceite participar, não haverá nenhum problema, desistir é um direito seu, bem como será possível retirar o consentimento em qualquer fase da pesquisa, também sem nenhuma penalidade.

#### INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

- O estudo tem como objetivo geral investigar os fatores que levam os servidores públicos idosos da administração pública federal a postergar a aposentadoria. Os objetivos específicos são: 1) Identificar fatores condicionantes pessoais, organizacionais e sociais que interferem na opção pela postergação da aposentadoria dos servidores idosos docentes e técnico-administrativos; 2) Verificar se existe associação entre a postergação da aposentadoria e as variáveis independentes do estudo; e 3) Comparar as duas categorias funcionais de docentes e técnicos – administrativos quanto aos fatores condicionantes que os levam a postergar a aposentadoria.
- Os dados serão coletados de servidores idosos (idade maior ou igual a 60 anos) voluntários do Campus Recife da UFPE, por meio de questionário. O tempo de participação do voluntário na pesquisa será de aproximadamente de 30(trinta) minutos.
- A aplicação do questionário será realizada pela pesquisadora de forma a garantir a privacidade do participante, de preferência no Campus Recife da UFPE em local reservado e escolhido pelo mesmo..
- Como possíveis riscos o voluntário poderá sentir-se constrangido por não saber ou não querer se expor em responder ao questionário. Como forma de amenizar a pesquisadora explicará detalhadamente os motivos da pesquisa, bem como a aplicação do questionário será de forma individual, em ambiente reservado e escolhido previamente pelo participante.
- Como benefício direto espera-se contribuir para o processo de transição trabalho/aposentadoria do servidor respondente. Como benefícios indiretos serão colhidas informações para elaboração de políticas e ações preventivas para promoção da saúde e qualidade de vida dos servidores idosos da Administração Pública Federal.

Todas as informações desta pesquisa serão confidenciais e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas, não havendo identificação dos voluntários, a não ser entre os responsáveis pelo estudo, sendo assegurado o sigilo sobre a participação do entrevistado. Os dados coletados nesta pesquisa (questionário) ficarão armazenados em pastas arquivadas e em planilhas no computador pessoal da pesquisadora Laudiane Barros Correia de Souza, no endereço acima informado, pelo período mínimo de cinco anos.

Nada lhe será pago e nem cobrado para participar desta pesquisa, pois a aceitação é voluntária. Fica também garantida indenização em casos de danos, comprovadamente decorrentes da participação do voluntário na pesquisa, conforme decisão judicial ou extrajudicial. Se houver necessidade, as despesas para a sua participação serão assumidas pelos pesquisadores (ressarcimento de transporte e alimentação).

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da UFPE no endereço: **(Avenida da Engenharia s/n – Prédio do CCS - 1º Andar, sala 4 - Cidade Universitária, Recife-PE, CEP: 50740-600, Telefone: (81) 2126.8588 – e-mail: cepccs@ufpe.br).**

Assinatura do pesquisador (a)

**CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COMO VOLUNTÁRIO (A)**

Eu, \_\_\_\_\_, CPF \_\_\_\_\_, abaixo assinado, após a leitura (ou a escuta da leitura) deste documento e de ter tido a oportunidade de conversar e ter esclarecido as minhas dúvidas com o pesquisador responsável, concordo em participar do estudo FATORES DE POSTERGAÇÃO DA APOSENTADORIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS IDOSOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR como voluntário (a). Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pelo (a) pesquisador (a) sobre a pesquisa, os procedimentos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes da participação dele (a). Foi-me garantido que posso retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Local e data \_\_\_\_\_

Assinatura do (a) participante: \_\_\_\_\_

Impressão  
Digital  
(opcional)

**Presenciamos a solicitação de consentimento, esclarecimentos sobre a pesquisa e aceite do sujeito em participar. 02 testemunhas (não ligadas à equipe de pesquisadores):**

Nome:	Nome:
Assinatura:	Assinatura:

**ANEXO A – LEI COMPLEMENTAR Nº 152, DE 3 DE DEZEMBRO DE 2015**

**Presidência da República  
Casa Civil  
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**LEI COMPLEMENTAR Nº 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.

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu promulgo, nos termos do parágrafo 5º do art. 66 da Constituição, a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º Esta Lei Complementar dispõe sobre a aposentadoria compulsória por idade, com proventos proporcionais, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos agentes públicos aos quais se aplica o inciso II do § 1º do art. 40 da Constituição Federal.

Art. 2º Serão aposentados compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade:

- I - os servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações;
- II - os membros do Poder Judiciário;
- III - os membros do Ministério Público;
- IV - os membros das Defensorias Públicas;
- V - os membros dos Tribunais e dos Conselhos de Contas.

Parágrafo único. Aos servidores do Serviço Exterior Brasileiro, regidos pela Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, o disposto neste artigo será aplicado progressivamente à razão de 1 (um) ano adicional de limite para aposentadoria compulsória ao fim de cada 2 (dois) anos, a partir da vigência desta Lei Complementar, até o limite de 75 (setenta e cinco) anos previsto no caput.

Art. 3º Revoga-se o inciso I do art. 1º da Lei Complementar nº 51, de 20 de dezembro de 1985.

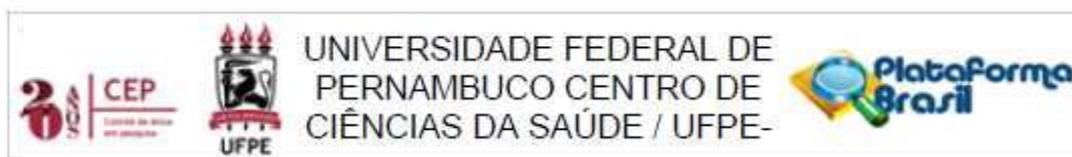
Art. 4º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 3 de dezembro de 2015; 194ª da Independência e 127ª da República.

**DILMA ROUSSEFF**

Este texto não substitui o publicado no DOU de 4.12.2015\*

## ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** FATORES DE POSTERGAÇÃO DA APOSENTADORIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS IDOSOS DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR

**Pesquisador:** LAUDIANE BARROS CORREIA DE SOUZA

**Área Temática:**

**Versão:** 1

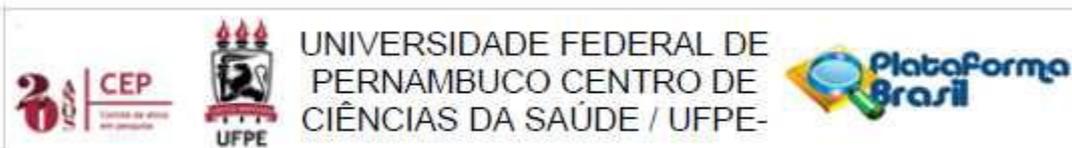
**CAAE:** 91624918.8.0000.5208

**Instituição Proponente:** CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 2.754.139



Continuação do Parecer: 2.754.139

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

RECIFE, 04 de Julho de 2018

---

Assinado por:  
LUCIANO TAVARES MONTENEGRO  
(Coordenador)