

**Influências Individuais, Familiares, Organizacionais e Contextuais na Decisão de se Aposentar: um estudo com professores e técnicos administrativos, em abono de permanência, da Universidade**

**TATIANA AGUIAR PORFÍRIO DE LIMA**  
Universidade Federal da Paraíba - UFPB  
tatiana.porfirio@yahoo.com.br

Agradeço ao meu orientador por toda a dedicação e incentivo nessa trajetória.

**Influências Individuais, Familiares, Organizacionais e Contextuais na Decisão de se Aposentar: um estudo com professores e técnicos administrativos, em abono de permanência, da Universidade Federal da Paraíba**

Resumo

O trabalho exerce uma centralidade na vida dos indivíduos, pois envolve fatores individuais e sociais. Em consequência, a aposentadoria pode gerar perdas relacionais e financeiras para os trabalhadores tanto da esfera privada quanto da pública. Observa-se, empiricamente, que vários servidores federais da universidade da Paraíba estão postergando a decisão de se aposentar, exatamente para evitar tais perdas financeiras. Nota-se, também, que o abono de permanência tem sido um importante complemento na renda para esses indivíduos. Assim, o objetivo do projeto de tese é propor, testar e analisar um modelo para compreender a tomada de decisão pela aposentadoria ou pela permanência em trabalho desses servidores sob a perspectiva micro, meso e macro de análise. Trata-se de uma pesquisa aplicada, explanatória quanti-quali, cujos dados inicialmente serão coletados por banco de dados e explorados através dos testes de análise de sobrevivência para identificar a duração do tempo e os fatores que influenciam essa decisão. Logo após, serão realizadas entrevistas em profundidade com esses servidores para compreender o contexto individual, familiar, organizacional e socioeconômico que o fenômeno se desenvolve. Acredita-se que essa decisão é particularizada por perfis de aposentáveis, tais como: idade, gênero, trabalho, dependência familiar e aspectos legais.

Palavras-chave: envelhecimento; aposentadoria; tomada de decisão.

**Abstract**

The work carries a centrality in the lives of individuals, it involves individual and social factors. In consequence, retirement can generate relational and financial losses for workers in the private and the public area. We observe empirically that the various servers of Federal University of Paraíba are postponing the decision to retire, just to avoid such financial losses. We notice, too, that the allowance of stay has been an important addition in income for these individuals. The objective of the thesis project is to propose, test and analyze a model for understanding decision making by retirement or staying in work of these servers under the micro, meso and macro analysis perspective. This is an applied research, quantitative and qualitative explanatory, whose data are initially collected in a database and explored through survival analysis tests to identify the length of time and the factors that influence this decision. Soon after, in-depth interviews will be conducted with these servers to understand the individual, family, organizational and socio-economic context that the phenomenon develops. It is believed that this decision is individualized by retiree profiles such as age, gender, labor, family dependency and legal aspects.

Keywords: aging; retirement; decision making.

## **1 INTRODUÇÃO**

O envelhecimento da população é um fenômeno que atinge várias partes do mundo, incluindo o Brasil, e está modificando a vida dos indivíduos, as estruturas familiares e a sociedade (CAMARANO; KANSO; MELLO, 2004; IPEA, 2013). Atualmente, a expectativa de vida dos brasileiros é de 73 anos e, em 2050, possivelmente, alcançará 81 anos (FRANÇA; SOARES, 2009). Aliado a isso, observa-se, na população idosa, um crescimento de sua participação no mercado de trabalho de 31,52%, no período de 2001 a 2011 no país, e, conseqüentemente um adiamento da aposentadoria (IPEA, 2013).

Neste grupo etário, um dos grandes desafios consiste na decisão de continuar trabalhando ou de se aposentar. Tal decisão é complexa e não só envolve aspectos individuais, mas também sociais, os quais podem gerar efeitos repulsão ou atração em relação ao momento de se aposentar (FRANÇA, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009; MOREIRA, 2011).

Vários estudos têm indicado que fatores como insatisfação com o trabalho, problemas de saúde e falta de tempo para si e para os outros são motivadores da decisão de se aposentar, apesar de muitos trabalhadores postergarem essa decisão para manter boas condições de vida e preservar a solidariedade da família (ADAMS; BEEH, 2003; BAMBERGER; BACHARACH, 2014; BEEHR *et al.*, 2000; FRANÇA, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009; DROOGENBROECK; SPRUYT, 2014; SOUZA, 2012; OAKMAN; WELLS, 2013).

A decisão pela aposentadoria é também acompanhada de dilemas, tais como: continuar trabalhando para progredir na carreira, mesmo que ele não esteja satisfeito com o trabalho ou sem condições de saúde para trabalhar? Ou se aposentar para cuidar dos pais e/ou netos, mesmo quando ele deseja continuar trabalhando e desenvolvendo sua carreira profissional? Ou não se aposentar por receio de ficar doente ou ser considerado velho? Claramente, esses dilemas envolvem questões de foro individual, até por se tratar de decisão do idoso. Contudo, é possível observar a forte influência de questões familiares e contextuais na decisão pela aposentadoria (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005; SETTERSEN JR., 2006; SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

Outro aspecto relevante refere-se aos diferentes significados sobre aposentado e aposentadoria. Tais significados envolvem tanto questões positivas - liberdade, lazer, direitos - como negativas - doença, solidão, decadência física e mental (SILVA, 2008). Tem-se, portanto, que a compreensão e significados sobre a aposentadoria também dependem de aspectos individuais, do contexto histórico e familiar que o idoso vivencia e de sua preparação psicológica, física e financeira.

Assim, considerando esse contexto e a justificativa explanada, o projeto de tese está estruturado da seguinte forma: a seção primeira introduz o problema de pesquisa e os objetivos; a seção seguinte apresenta a revisão bibliográfica com os principais argumentos teóricos e proposições; na sequência, apresenta-se a metodologia a ser utilizada, que embasará a coleta e a discussão dos fatores que fomentaram a elaboração do modelo de explicação da tomada de decisão pela aposentadoria ou a permanência em serviço na perspectiva dos servidores federais idosos, considerados sob a ótica micro, meso e macro de análise; e por fim os resultados iniciais esperados.

## **2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO**

Esses idosos, quando são servidores federais, ao completar os requisitos de idade e tempo de contribuição podem optar por permanecer trabalhando com a percepção do abono de permanência, ou se aposentar. O abono de permanência tem sua previsão legal no art. 40, § 19º da Constituição Federal de 1988, incluído pela Emenda Constitucional nº 41, de 2003, que equivale a devolução do valor de contribuição previdenciária ao servidor (BRASIL, 1998).

Ressalte-se que não há tempo mínimo para permanecer em abono de permanência. Contudo o servidor poderá usufruir desse direito até completar as exigências para a aposentadoria compulsória ou ao se aposentar voluntariamente.

Não obstante, ao se aposentar, o servidor público pode ter uma perda salarial considerável, pois não perceberá mais o auxílio alimentação, adicional de insalubridade, auxílio transporte, um terço de férias, o abono de permanência, se for o caso, e contribuirá com onze por cento para a previdência social do valor dos proventos que ultrapassar o teto.

Além disso, a remuneração da aposentadoria (proventos) pode ser: integral (cálculo com base na última remuneração ou pela média das últimas remunerações) ou proporcional (cálculo com redutor de 5% para cada ano que falte para a idade da regra geral); com ou sem paridade (os reajustes da remuneração dos servidores ativos são semelhantes aos dos inativos) conforme com os requisitos exigidos pelas alterações legais (BRASIL, 1998). Por conseguinte, conforme a data de ingresso no serviço público e o tempo de contribuição podem existir vários perfis de servidores aposentáveis, cujo momento da tomada de decisão pode variar.

Assim, tem se observado empiricamente, que vários servidores da UFPB estão postergando a decisão de se aposentar, exatamente para evitar tais perdas financeiras. Em particular, observou-se também que o abono de permanência tem sido um importante complemento na renda para esses indivíduos.

Considera-se, portanto, importante compreender as razões pelas quais tais servidores aposentáveis (em abono de permanência) se aposentam, ou decidem continuar trabalhando. Acredita-se que ambas as decisões são influenciadas por questões individuais (micro), familiares e organizacionais (meso) e contextuais (macro).

Entende-se por questões micro os aspectos físicos, psicológicos, sociais e financeiros que se alteram no processo de envelhecimento. De outra parte, as questões meso referem-se as influências da família, trabalho, da organização, educação e lazer nas decisões cotidianas. E, por fim, as questões macro são associadas às normas, condições econômicas, políticas e demográficas que impactam na população no momento de tomar decisão de aposentadoria (SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

Diante da problematização exposta, surge a seguinte questão: Como se configura a tomada de decisão da aposentadoria, de servidores em abono de permanência da UFPB, considerando aspectos individuais, familiares, organizacionais e contextuais?

Assim, perante o contexto justificado e da problemática acima proposta, o presente projeto de tese tem como objetivo geral: propor, testar e analisar um modelo para compreender a tomada de decisão pela aposentadoria ou pela permanência em trabalho dos servidores idosos federais sob a perspectiva micro, meso e macro de análise.

Nessa trajetória de estudo, será preciso alcançar os seguintes objetivos específicos:

- Identificar os perfis de servidores que estavam em abono de permanência e continuam trabalhando ou se aposentaram no período compreendido entre 01/01/2009 a 31/12/2013 considerando a idade, o gênero, o trabalho, a dependência familiar e a aspectos legais;
- Calcular o tempo médio dos servidores aposentáveis tomarem a decisão de aposentar com base nos perfis de servidores pesquisados;
- Compreender as condições individuais (saúde e financeira), familiares (relacional e dependência), organizacional (satisfação com o trabalho, etc.) e socioeconômicas que influenciam na tomada de decisão de aposentadoria ou na permanência desses servidores.

Ao estudar esses fatores que influenciam na decisão de continuar ou parar de trabalhar poderá ser possível um maior entendimento do fenômeno e auxiliar os servidores na preparação para a aposentadoria e a pós-aposentadoria dos servidores da UFPB.

Além disso, é importante registrar que o tema aposentadoria é pouco debatido nacionalmente e, principalmente na Administração. Numa pesquisa realizada em junho de 2014, em portais nacionais de impacto na área de Administração (Spell, Scielo e ANPAD),

constatou-se que existem 55 artigos com o título aposentadoria, sendo 2 apenas referentes ao momento da tomada de decisão da aposentadoria. Nenhum deles, todavia, propõe ou apresenta um modelo de análise com base nas três dimensões (micro, meso e macro).

Internacionalmente, na área de psicologia e da sociologia, o tema aposentadoria tem sido bastante estudado (BINSTOCK; GEORGE, 2005; JOHNSON, 2005; SETTERSTEN JR.; ANGEL, 2006). Há, entretanto, nos estudos brasileiros, uma tentativa de se transpor estudos estrangeiros, apenas replicando *frameworks* sem a devida contextualização do fenômeno.

Diante disso, é necessário ampliar as pesquisas empíricas sobre o tema para possibilitar a confirmação das teorias existentes ou criar uma nova teoria (FRANÇA *et al.*, 2013), considerando o caso nacional. Acredita-se também que observar a aposentadoria na perspectiva do servidor idoso pode possibilitar uma análise mais subjetiva, reflexiva e profunda desse fenômeno, além de contribuir para a área de Gestão de Pessoas.

É importante destacar que o maior quantitativo de servidores ativos do Poder Executivo está na área da Educação. E a Universidade Federal da Paraíba, em particular, se destaca por possuir um quadro funcional com 6179 servidores, desses 1.490 em abono de permanência, e 3.667 aposentados<sup>1</sup>.

Esta Universidade, por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), desde 2011, tem desenvolvido ações que visam preparar as pessoas para a aposentadoria. Essas ações são denominadas de “Planejando Novos Caminhos”, e possuem com carga horária de 40 horas. Até o momento, houve 3 turmas, cada uma com 60 alunos. Apesar dessa iniciativa da PROGEP/UFPB, essas ações não contemplam o acompanhamento do servidor com antecedência mínima de 2 anos antes do afastamento, conforme prevê o art. 10, IV, alínea “c” da Lei 8.842/1994 (BRASIL, 1994), tampouco consideram os aspectos individuais, familiares, organizacionais e contextuais. Assim, estudar esses servidores idosos, e como se configura sua tomada de decisão pela aposentadoria, é tarefa bastante importante para a Universidade e para a Academia.

### **3 ENVELHECIMENTO E APOSENTADORIA**

#### **3.1.1 Questões iniciais**

A preocupação com a velhice, como uma fase importante na vida social e laborativa, surgiu com o processo de modernização das sociedades ocidentais, possivelmente pela periodização da vida, que culmina com uma mudança de cultura, na qual a idade passa a ser considerada importante para a distinção social e se apresenta como categoria e como modelo de identidade para os sujeitos (SILVA, 2008).

A velhice, frequentemente, é associada à chegada da aposentadoria, pois os idosos consideram que o trabalho mantém o cérebro funcionando, e o “não trabalho” os tornarão velhos e não associam a velhice ao desgaste natural do corpo (SOUZA; MATIAS; BRETAS, 2010; SOUZA, 2012).

A concepção de velhice foi mudada pela formação de novos saberes médicos, que investiam sobre o corpo envelhecido, e a institucionalização das aposentadorias. Ela passou de uma concepção ligada a um estado fisiológico específico, corpo doente, inatividade e incapacidade para o trabalho, gerando o isolamento social e a senescência, para outra ligada à longevidade e à qualidade de vida. Essa modificação de percepção possibilitou ao velho reconhecer seus direitos e reivindicar uma categoria sob o status de idoso (SILVA, 2008).

Cumprir lembrar que, mais recentemente, o termo idoso tem sido substituído, em algumas esferas, por “terceira idade”, principalmente pela classe média, que adquiriu um novo estilo de vida voltado para a era do consumo. Nesta perspectiva, o trabalho deixa de ser o

---

<sup>1</sup> Dados extraídos do SIAPE relativos ao mês de setembro de 2013, disponível em: <http://www.ufpb.br/progep/content/rh-em-números>. Acesso em 30 jun 2014.

elemento central na vida do indivíduo, e tem se tornado o meio para alcançar essas expectativas de consumo (PICCININI; ALMEIDA; OLIVEIRA, 2011; TOLEDO, 2002).

Recorde-se também que na sociedade moderna, o trabalho adquire centralidade na vida das pessoas. Os tempos atuais, contudo, tem indicado que não há emprego para todos. Cumpre ainda ressaltar que com a crise do sistema capitalista e a desaceleração econômica global, ampliaram-se o desemprego estrutural, a desigualdade social e a erosão do trabalho regulado (ANTUNES, 2010; BOLTANSKI; CHIAPPELLO, 2009). Neste contexto, não há vagas de trabalho para todos, o diploma não é mais visto como garantia de emprego (DUBAR, 2001), e o futuro é “indeterminável e indeterminado, governado pelo risco” (LECCARDI, 2005, p. 43).

Essa falta de trabalho afeta tanto os jovens, que prolongam o tempo na casa dos pais para continuar os estudos e se capacitar mais para enfrentar o mercado competitivo, quanto os adultos, que estão postergando a aposentadoria ou tem dificuldades de retornar ao mercado de trabalho após a aposentadoria (BARRETO, 2013).

A coabitação, convivência e apoio entre pais e filhos tanto emocional quanto financeiro podem ser decorrentes dessa saída tardia de casa do filho, ou do retorno dele após o divórcio, ou por ele ser portador de alguma doença incapacitante, por exemplo; esse fluxo se reverte quando os pais atingem a velhice, nos quais muitas vezes irão precisar de cuidados médicos e auxílio financeiro dos filhos (SUITOR *et. al.*, 2011).

Assim, na contemporaneidade, em muitas casas, é possível a coabitação de diferentes gerações: netos, filhos, pais e avós, mas com papéis diversos do proposto no ciclo de vida tradicional, que podem ocasionar um conflito geracional (LOWENSTEIN, 2005; MANHEIM, 1993; SUITOR *et. al.*, 2011).

Nessa relação de apoio, deve-se observar mais recentemente e globalmente que em nível macro que houve “um número crescente de famílias idosas unipessoais; aumento na proporção de mulheres sem filhos e aumento da mobilidade dos filhos adultos” (LOWENSTEIN, 2005, p. 403) e em nível individual a questão da idade e do sexo dos membros da família podem alterar a responsabilidade e a socialização, além disso, essa relação pode ser influenciada por distintas estruturais sociais como raça e etnia (LOWENSTEIN, 2005).

No que tange ao gênero, a inserção das mulheres no mercado de trabalho certamente favoreceu uma melhoria financeira da família, mas também alterou a questão da responsabilidade e disponibilidade acerca dos cuidados com os mais velhos. Pois, nessa relação de cuidados, observa-se que as mães e filhas são mais propensas a dar e receber apoio (SUITOR *et. al.*, 2011).

Antes a preocupação era maior com as mulheres mais velhas, certamente por serem maioria devido a mortalidade masculina pelo pouco interesse com a saúde e a contextos históricos como guerra (ARBER; GINN, 2005). Atualmente, a questão do gênero no processo de envelhecimento tem mais destaque pela desigualdade social apresentada.

Quando nos referimos a velhice, nota-se que a maioria dos homens mais velhos são casados ou tem alguma companheira e que podem auxiliar nos cuidados, já as mulheres mais velhas geralmente são viúvas e não contraem novo casamento, sendo mais propensa residir em instituições de longa permanência. Contudo, em relação aos aspectos de socialização no envelhecimento, as mulheres são mais propensas a se integram quando estão hospedando alguém, a visitar mais frequentemente familiares e amigos (ARBER; GINN, 2005).

As mulheres mais velhas sentem os efeitos cumulativos, pela desigualdade nas oportunidades de trabalho e remunerações, pela política de reprodução social, política e econômica menos desfavorável, e, pela feminização da pobreza (ESTES, 2005). Assim, muitas mães solteiras ou divorciadas são mais susceptíveis a insegurança financeira, dependem de apoios sociais em todo o curso da vida e muitas vezes elas têm que retardar a aposentadoria para não diminuir os rendimentos, portanto essa transição para aposentadoria pode ser distinta considerando o sexo, idade, raça e estado civil (MEYER; PARKER, 2011).

### 3.1.2 Perspectivas e desafios no Brasil

O crescimento da população de idosos é considerado um fenômeno mundial. Estima-se que o país, em 2020, terá mais de 30 milhões de idosos (IBGE, 2000), podendo estar participando do mercado de trabalho ou aposentados, conforme as regras previdenciárias.

No Brasil existem leis especiais destinadas aos idosos, visando garantir a igualdade de direitos, a participação no mercado de trabalho e a aposentadoria, tais como: a Política Nacional do Idoso, Lei 8.842/94, o Estatuto do Idoso, Lei 10.741/03 e parte da Constituição Federal de 1988 (BRASIL,1988;1994;2003). Contudo, os servidores públicos federais apenas podem trabalhar até completar setenta anos- a denominada aposentadoria compulsória; no que tange à aposentadoria, a idade mínima e os requisitos para concessão são distintos comparada a esfera privada (BRASIL, 1988).

O servidor público tem que cumprir dois requisitos para aposentar: idade e tempo de contribuição, sendo a idade mínima de 48 anos para mulher e 53 para homens, desde que tenham cumprido um tempo a mais de trabalho (pedágio). O empregado particular, por sua vez, deverá se submeter às regras estabelecidas pelo INSS, devendo cumprir o requisito de 30 ou 35 anos de contribuição conforme o gênero, ou se tiver mais de 60 ou 65 anos de acordo com o gênero desde que tenham um tempo de contribuição mínimo de 15 anos (PATROCINIO; GOHN, 2006).

Em particular, para os servidores públicos federais que não desejam se aposentar ou não se sentem preparados, mas já cumpriram os requisitos legais, há a possibilidade de continuar trabalhando e perceber o abono de permanência. Esse abono é um incentivo interessante para o Estado que, ao manter um servidor federal em atividade, só retribui o valor destinado à previdência social até o momento da aposentadoria.

### 3.1.3 A tomada da decisão

O processo decisório da aposentadoria é influenciado por vários motivos com os quais as pessoas se deparam na vida social, que podem gerar efeitos atrativos ou repulsivos em relação à aposentadoria, denominados de preditores individuais ou sociais (FRANÇA, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009; MOREIRA, 2011).

Os preditores individuais, de acordo com França e Soares (2009, p. 743), dizem “respeito ao salário, ao percentual de perda esperada na aposentadoria, à saúde e à proximidade de aposentadoria”. Enquanto, os preditores sociais estariam ligados à percepção do trabalho (envolvimento e satisfação), alocação de tempo para atividades e relacionamentos, influência da família e dos amigos na tomada de decisão, percepção da qualidade de vida do país e atitudes em face da aposentadoria (crenças e cognição) (FRANÇA, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009).

Sabe-se que essa decisão de aposentar é complexa, pois o trabalho é visto como um mecanismo essencial para a integração social e a autorrealização do indivíduo (BITENCOURT *et al.*, 2011; MOREIRA, 2011). Assim, com a ausência do trabalho o indivíduo poderá experimentar sensações de perdas relacionais e financeiras. Contudo, poderá também vivenciar sensações de prazer, tais como: liberdade, mais tempo para relacionamentos, lazer, cultura e investimentos (FRANÇA, 2009; FRANÇA, SOARES, 2009; SOUZA, 2012).

Sabe-se que muitas pessoas, principalmente aqueles da geração X, nunca pensaram no que fazer após a aposentadoria. Estas conviviam num contexto em que o indivíduo era reconhecido pelo que fazia ou laborava (FRANÇA, 2009). Sobre esse assunto, Leccardi (2005), lembra que a geração passada entendia o trabalho como um meio para prazer futuro na aposentadoria.

Nos tempos modernos, observava-se 3 momentos distintos de transição na vida das pessoas: preparação para a vida profissional através dos estudos; o desempenho da atividade laboral; e o momento da aposentadoria. Tratava-se de um curso de vida padronizado e linear (MARSHALL; TAYLOR, 2005).

Alguns autores têm destacado que, nos tempos atuais, as pessoas têm abandonado os ritos de passagens determinados, uma vez que os processos da vida são mais múltiplos e mais fluídos nessa sociedade pós-industrial. Ressalte-se haver uma desinstitucionalização do curso de vida, caracterizada pela forte individualização e pelo risco, afetando assim, os marcos normativos para a entrada e saída no mercado de trabalho, que alteram a forma de estudar a aposentadoria e a vida (BENGTSON; ELDER JR.; PUTNEY, 2005; SILVERSTEIN; GIARRUSSO, 2011).

Silverstein e Giarrusso (2011) consideram que o curso de vida é incorporado institucionalmente em diversos níveis e propõem um modelo de análise da aposentadoria, considerando aspectos biográficos, institucionais e sociais do desenvolvimento humano, que equivalem, respectivamente aos níveis micro, meso e macro de análise.

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

### **3.4 Proposição de modelo**

O modelo proposto pretende apresentar os múltiplos fatores que influenciam a tomada de decisão da aposentadoria, em contexto de desinstitucionalização do curso de vida, no qual não há um momento padrão de saída do mercado de trabalho e as interferências de variáveis micro, meso e macro podem restringir ou ampliar as opções de escolha.

A proposta é fundamentada no Modelo de Curso de Vida Dinâmico Biográfico-Institucional – Societal proposto por Silverstein e Giarrusso (2011), no qual é possível observar a aposentadoria como um fenômeno multinível (SZINOVACZ, 2003), como um processo não apenas influenciado por variáveis de nível individual, mas também por aspectos contextuais meso e macro; e que essas também são particularizadas por perfis de aposentáveis, tais como: idade, gênero, trabalho, dependência familiar e aspectos legais.

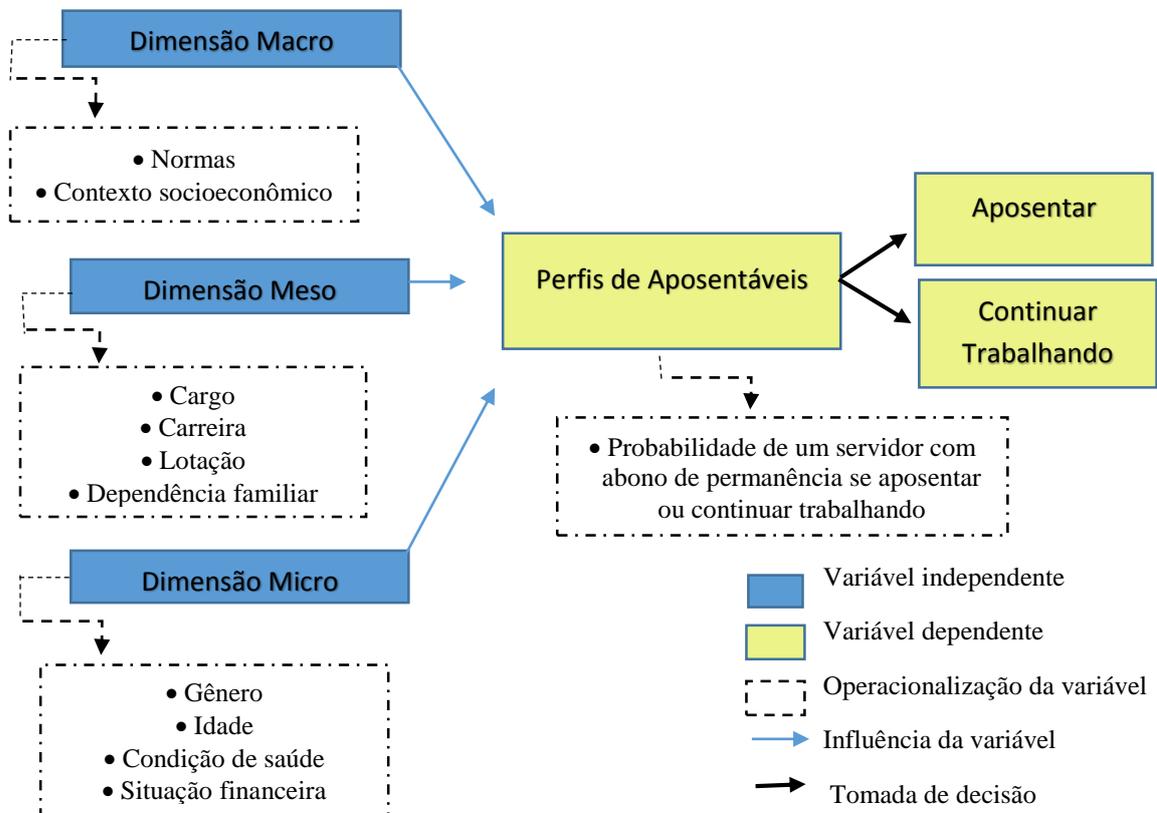
Na dimensão micro, a unidade de análise é o indivíduo, cuja categorias de análise estão relacionadas à composição dos aposentáveis e aposentados - idade, o gênero, condições de saúde e situação financeira.

Já na dimensão meso, as unidades de análise são a organização e a família. As categorias organizacionais são relativas a cargo, a carreira (operacionalizada pelo conjunto de fatores: cargo, escolaridade, classe, nível e padrão), a lotação (capital ou interior) e satisfação com o trabalho. E as categorias familiares são relacionadas a dependência (operacionalizada pelo conjunto de fatores: gênero, estado civil e dependentes) e relacionamento com a família, para observar se a permanência no trabalho ou aposentadoria é afetada pelo apoio os parentes.

E na dimensão macro, a unidade de análise é o contexto social, cujas categorias estão ligadas a questões normativas (operacionalizadas pelo conjunto de requisitos legais: idade, cargo, ingresso no serviço público, tempo de contribuição, tempo no cargo, tempo na carreira) e socioeconômicas.

A seguir, apresenta-se o modelo de análise das possíveis influências na decisão do servidor federal idoso se aposentar ou permanecer trabalhando, apontando cada variável dependente, e logo abaixo a sua operacionalização.

**Figura 1: Modelo de análise das possíveis influências na decisão do servidor federal idoso se aposentar ou permanecer trabalhando**



**Fonte:** elaboração própria, baseada em Silverstein e Giarrusso (2011) e Szinovacz (2003).

Com base nos resultados da pesquisa, espera-se compreender como se configura o processo de decisório da aposentadoria dos trabalhadores idosos federais e elaborar um modelo explicativo da tomada de decisão ou não da aposentadoria pelos servidores idosos federais sob a perspectiva micro, meso e macro de análise.

#### 4 METODOLOGIA

Esta seção descreve os aspectos metodológicos desta pesquisa, visando compreender as questões relacionadas às influências individuais, familiares e contextuais dos servidores idosos de uma universidade federal nordestina na decisão de se aposentar.

A pesquisa caracteriza-se como aplicada, explanatória e mista, pois pretende descrever e analisar como as dimensões micro, meso e macro podem influenciar na decisão do servidor idoso de se aposentar ou permanência trabalhando, observando as influências das variáveis quantitativas e qualitativas; e propondo um modelo explicativo dessa tomada de decisão (GODOI; BALSINI; 2007; VERGARA, 2005).

Serão utilizados métodos mistos quanti-quali, com estratégia explanatória sequencial (CRESWELL, 2010). Tal estratégia foi a escolhida, pois acredita-se que um estudo quantitativo pode apontar a variabilidade substancial em um resultado particular e pode até mesmo detectar subgrupo (perfis dos aposentáveis), mas podem não explicar os padrões de variabilidade (contextos) observados no estudo principal que podem ser melhor analisadas no estudo qualitativo (KELLEY-MOORE; LIN, 2011).

Desta maneira, inicialmente será realizada a parte quantitativa, através do estudo de caso na Universidade Federal da Paraíba com os servidores que estão em abono de permanência

(tenham completado os requisitos para concessão de aposentadoria) no período compreendido entre 01/01/2009 até 31/12/2013, sendo eles ainda ativos ou já aposentados.

Os dados serão coletados com base nas informações extraídas do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos- SIAPE para identificar os perfis dos servidores com base nos aspectos individuais (gênero, idade), familiares (gênero, estado civil e dependentes), organizacionais (cargo; carreira: escolaridade, classe, nível e padrão; lotação na capital ou interior); e contextuais (idade, cargo, ingresso no serviço público, tempo de contribuição, tempo no cargo, tempo na carreira).

Após o delineamento dos perfis, os dados serão analisados a partir de uma Análise de Sobrevida (ELANDT-JOHNSON; JOHNSON, 1999; LEE; WANG, 2003). Este será o modelo usado nesta pesquisa para analisar a decisão de aposentadoria, observando qual o tempo que os servidores permanecem em abono de permanência, e, o tempo entre a concessão do abono de permanência e a aposentadoria, e, fazendo inferências acerca das variáveis individuais, familiares, organizacionais e contextuais.

Com base nos resultados da parte quantitativa, serão realizadas entrevistas em profundidade para compreender as condições individuais (saúde e financeira), familiares (relacional e dependência), organizacional (satisfação com o trabalho) e socioeconômico que influenciam na tomada de decisão de aposentadoria ou na permanência dos servidores idosos federais.

Essas entrevistas consistem em um ciclo das experiências dos entrevistados realizadas em três tempos (SEIDMAN, 1997): a primeira delas será feita para compreender sua história de vida e a trajetória profissional, buscando elementos que caracterizem a vivência no trabalho, na família e o contexto por meio do método da história oral, com a técnica de história oral de vida (ALBERTI, 2004; MEIHY, 2000).

Os temas abordados na segunda entrevista serão estabelecidos de acordo com os pontos mais significativos que surgiram da primeira, pois o intuito será de fazer o pesquisado refletir sobre o contexto da decisão e conseguir compreender a influência das variáveis.

Antes do início de cada entrevista, será explicado aos entrevistados o objetivo da pesquisa e será solicitada a permissão para gravar as entrevistas. A última entrevista será conduzida através de perguntas elaboradas com base em trechos da fala de cada entrevistado, durante a segunda entrevista, com o intuito de fazê-lo refletir sobre os fatores que influenciaram na decisão da aposentadoria. Cada entrevista só acontecerá depois da entrevista precedente ser transcrita e aguardando um intervalo para realização no mínimo oito dias entre uma e outra (SEIDMAN, 1997).

Como estratégias para o tratamento dos dados serão empregadas às etapas do ciclo de análise compreensiva interpretativa da pesquisa fenomenológica propostas por Silva (2007, p. 283), para que se compreendam as influências dos fatores em cada nível micro, meso e macro no processo de aposentadoria dos servidores idosos da Universidade Federal da Paraíba.

Assim, será realizada a leitura e releitura de cada protocolo dos três momentos de entrevistas para codificar os discursos, transformando em os protocolos de entrevistas em protocolos codificados, em seguida serão lidos e relidos todos os protocolos codificados para identificar os fatores. Logo após, agrupam-se os relatos por nível micro, meso e macro em quadros os preenchem. Depois, estruturam-se os resultados em um texto sobre cada fator considerando por base os quadros temáticos, e então se realiza a análise compreensiva interpretativa dos resultados (SILVA, 2007).

## **5 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Espera-se dos resultados que a tomada de decisão de aposentadoria ou de permanência em trabalho tenha influências multiníveis e também seja particularizada por perfis de

aposentáveis, tais como: idade, gênero, trabalho, dependência familiar e aspectos legais. Esses perfis fomentaram níveis de análises pela faixa etária e gênero dos participantes, pelo cargo que exerce (técnico administrativo ou docente); pela relação de dependência financeira do companheiro (a), dos filhos ou outros; e pela situação legal da regra de aposentadoria (com/sem paridade e integralidade) e pela correlação dessas variáveis.

Com base na análise deste modelo, será possível identificar se há diferença, na tomada de decisão de aposentadoria ou de permanência em trabalho, entre: técnicos administrativos e docentes; trabalhadores e trabalhadoras; faixa etária; os que estão no final de carreira e os que estão progredindo; os que possuem dependentes, os que estão em situação de aposentadoria distinta, ou seja, traçar um perfil dos aposentáveis, calculando o tempo médio em abono de permanência e compreendendo em que contexto individual (saúde e financeira), organizacional (satisfação com o trabalho), familiar (relacionamento entre parentes e dependência financeira) e socioeconômico que se operacionaliza.

## 6 CONCLUSÕES

Espera-se confirmar que a tomada de decisão pela aposentadoria é influenciada pelas dimensões micro, meso e macro, em particular quando se trata dessa geração em vias de se aposentar, que é uma geração que tem sido fortemente demandada (financeira e emocionalmente) por outras duas e até três (os pais, já aposentados, e com renda comumente inferior), os filhos e os netos. É comum a essa geração o fenômeno da co-habitação entre as gerações e que isso aumenta a demanda emocional que as outras gerações têm sobre esta, e que certamente afeta a tomada de decisão pela aposentadoria ou por continuar trabalhando.

Também o aspecto do gênero tende a se destacar, pois a quantidade de mulheres em abono de permanência é maior que os homens, o que pode vir a confirmar os efeitos cumulativos da desigualdade social aos quais as mulheres são mais susceptíveis, e que podem postergar a decisão de aposentadoria para não diminuir os rendimentos que auxiliam na manutenção familiar, assim essa transição para aposentadoria poderá confirmar a distinção por gênero, idade e estado civil (ESTES, 2005; MEYER; PARKER, 2011).

## 7 BIBLIOGRAFIA

- ARBER, S.; GINN, J. Gender dimensions of the age shift. In: M. L. JOHNSON (ed.). **The Cambridge Handbook of Age and Ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005, p. 527- 537.
- ADAMS, G.; BEEH, T. **Retirement: reasons, process and results**. NY: Springer, 2003.
- ALBERTI, V. **Manual de história oral**. 2.ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.
- ANTUNES, R. A crise, o desemprego e alguns desafios atuais. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 104, p. 632-636, out./dez. 2010.
- BAMBERGER, P.; BACHARACH, S. Predicting retirement upon eligibility: an embeddedness perspective. **Human Resource Management**, v.53, n.01, p.1-22, 2014.
- BARRETO, M. C. **“Geração Canguru”: Percepções de pais e mães acerca da permanência dos filhos adultos no domicílio familiar**. In: XVI CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 2013, Salvador. **Anais...** Salvador: SBS, 2013, p. 1-20.
- BEEHR, T.; GLAZER, S.; NIELSON, N.; FARMER, S. Work and Nonwork Predictors of Employees' Retirement Ages. **Journal of Vocational Behavior**, 57, pp.206–225, 2000.
- BENGTSON, V.; ELDER JR, G.; PUTNEY, N. The lifecourse perspective on ageing: linked lives, timing and history. In: M. L. JOHNSON (ed.). **The Cambridge Handbook of Age and Ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.
- BINSTOCK, R. H.; GEORGE, L. K. GEORGE (eds.). **Handbook of Aging and the Social Sciences**. 6th ed. London: Academic Press, 2006.

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

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. SP: M Fontes, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira).

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

\_\_\_\_\_. Política Nacional do Idoso: **lei federal nº 8.842**, de 04/01/94. Brasília: MPAS, 1997.

CAMARANO, A. A.; KANSO, S.; MELLO, J. L. Como vive o idoso brasileiro? In: A Camarano. (Org.). **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** RJ: IPEA, 2004.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre. Editora Artmed, 2010.

DROOGENBROECK, F. V.; SPRUYT, B. To Stop or Not to Stop: An Empirical Assessment of the Determinants of Early Retirement Among Active and Retired Senior Teachers. **Research on Aging**, pp.1-25, 2014.

DUBAR, C. L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel. **Revue Française de Sociologie**, 1994. 35, pp. 283-291.

ELANDT-JOHNSON, R.C.; JOHNSON, N. L. **Survival models and data analysis**. New York: J. Wiley, 1999.

ESTES, C. L. Women, ageing and inequality: a feminist perspective. In: M. L. JOHNSON (ed.). **The Cambridge Handbook of Age and Ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005, p. 552-562.

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

\_\_\_\_\_. Influências sociais nas atitudes dos 'Top' executivos em face da aposentadoria: um estudo transcultural. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 13, n. 1, mar. 2009

\_\_\_\_\_.; MENEZES, G.; BENDASSOLLI, P.; MACEDO, L. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? **Psicologia: Ciência e Profissão**, Rio Grande do Norte, 33, (3), 548-563, 2013.

GODOI, C.; BALSANI, C. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: Godoi, C.; Bandeira de Mello, R; Silva, A. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**. SP: Saraiva, 2007.

IBGE (ed.). **Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios no Brasil**. Rio de Janeiro, Ministério do Planejamento e Orçamento, 2000. 97p.

IPEA. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**. Min. do Trabalho e Emprego. n.54, Ano 18 (fev 2013). Brasília: Ipea: MTE, 2013. Disp. em:< [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt54\\_completo1.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt54_completo1.pdf) >. Acesso em: 05 out 2013.

JOHNSON, M. L. (ed.). **The Cambridge Handbook of Age and Ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

LEE, E. T.; WANG, J. W. **Statistical Methods for Survival Data Analysis**. New York: John Wiley & Sons, 2003.

KELLEY-MOORE, J. A.; LIN, J. Widening the view: capturing “unobserved” heterogeneity in studies of age and the life course. In: R. Settersten Jr.; J. Angel (eds.). **Handbook of Sociology of Aging**. New York: Springer, 2011.

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

- LOWENSTEIN, A. Global ageing and challenges to families. In: M. L. JOHNSON (ed.). **The Cambridge Handbook of Age and Ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005, p. 403-412.
- MANHEIM, K. El problema de las generaciones. **REIS - Revista Española de Investigaciones sociológicas**, n. 62, p. 193-242, abr./jun. 1993 [1928]
- MARSHALL, V.; TAYLOR, P. Restructuring the lifecourse: work and retirement. In: M. Johnson (ed.). **The Cambridge Handbook of Age and Ageing**. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.
- MEIHY, J. C. S. B. **Manual de história oral**. 3.ed. São Paulo: Loyola, 2000.
- MEYER, M. H.; PARKER, W. The changing worlds of family and work. In: R. A. Settersten Jr.; J. L. Angel (eds.). **Handbook of Sociology of Aging**. New York: Springer, 2011.
- MOREIRA, J. de O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicol. estud.**, Maringá, v. 16, n. 4, dez. 2011 .
- OAKMAN, J.; WELLS, Y. Retirement intentions: what is the role of push factors in predicting retirement intentions?. **Ageing and Society**, 33, pp. 988-1008, 2013.
- PATROCÍNIO, W. P.; GOHN, M. G. M. Reinserção de idosos no mundo da vida e no mundo do trabalho: algumas possibilidades. In: Gusmão, N.; Von Simson, O. (orgs.). **Velhice e diferenças na vida contemporânea**. Campinas, SP: Ed. Alínea, 2006.
- PICCININI, V.; ALMEIDA, M.; OLIVEIRA, S. **Sociologia e Administração: relações sociais nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- SEIDMAN, I. **Interviewing as qualitative research: a guide for researchers in education and the social sciences**. 2. Ed. New York: Teachers College Press, 1997.
- SETTERSEN JR., R. A. Aging and the life course. In: R. H. BINSTOCK; L. K. GEORGE (eds.). **Handbook of Aging and the Social Sciences**. 6th ed. London: Academic Press, 2006.
- \_\_\_\_\_; ANGEL, J. (eds.). **Handbook of Sociology of Aging**. N York: Springer, 2011.
- SILVA, A. B. A fenomenologia como método de pesquisa. In: Godoi, C.; Bandeira-de Mello, R; Silva, A. (orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**. SP: Saraiva, 2007.
- SILVA, L. Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento. **Hist. cienc. saúde-Manguinhos**, RJ, v.15, n.1, 2008.
- SILVERSTEIN, M.; GIARRUSSO, R. Aging individuals, families, and societies: micro-meso-macro linkages in the life course. In: R. A. Settersten Jr.; J. L. Angel (eds.). **Handbook of Sociology of Aging**. New York: Springer, 2011, p. 35-50.
- SOUZA, C. Geração e trabalho na atualidade: uma análise sociológica. **Contemporânea**, v.2, n.2, jul./dez. 2012, p.513-531.
- SOUZA, R. F. de; MATIAS, H. A.; BRETAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 6, set. 2010.
- SUITOR, J. J.; SECHRIST, J.; GILLIGAN, M.; PILLEMER, K. Intergenerational relations in later-life families. In: R. A. Settersten Jr.; J. L. Angel (eds.). **Handbook of Sociology of Aging**. New York: Springer, 2011, p. 161-178.
- SZINOVACZ, M. Contexts and pathways: retirement as institution, process, and experience. In: G. Adams; T. Beeh (eds.). **Retirement: reasons, process and results**. NY: Springer, 2003.
- TOLEDO, E. Fin del trabajo o trabajo sin fin. In.: E. Toledo. **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. México: Fondo de Cultura Económica, 2002, pp. 755-773.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. SP: Atlas, 2005.