

**Escola Nacional de Administração Pública - ENAP**  
**Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público – 4º ed.**

# **Adiamento da Aposentadoria**

## **Um estudo sobre os Servidores Públicos Federais do Poder Executivo e o Abono Permanência**

---

**Lectícia Bizarria Gomide**  
**Orientador: Roberto Passos Nogueira**

**Brasília – DF**  
**Outubro de 2014**

*Agradeço a Deus, sobre todas as  
coisas, e aos meus amigos e  
familiares, pelo apoio  
incondicional.*

## Sumário

1 - Introdução .....	1
2 - Revisão de Literatura .....	4
2.1 - Envelhecimento da População – Contextualização e Implicações .....	4
2.2 - Aposentadoria .....	12
2.3 - Aposentadoria no Serviço Público.....	20
2.3.1 - Evolução e Principais Regras.....	20
2.3.2 - Abono Permanência.....	29
3 - Projeto de Pesquisa .....	32
3.1 - Problematização.....	32
3.2 - Objetivo Geral.....	32
3.3 - Objetivos Específicos.....	32
3.4 - Justificativa .....	33
4 - Método de Pesquisa .....	35
4.1 - Descrição da Pesquisa.....	35
4.2 - Obtenção dos Dados .....	37
5 – Resultados .....	38
5.1 - Descrição dos Dados.....	38
5.2 - Tempo com Abono Permanência.....	46
5.3 – Discussão.....	58
Bibliografia .....	66

## 1 - Introdução

Diante de uma sociedade cada vez mais exigente e conhecedora de seus direitos, a Administração Pública deve se adequar para atender as necessidades do cidadão. Para garantir a qualidade dos serviços prestados, a gestão estratégica de pessoas tem estado em evidência, pois ela procura alinhar as pessoas com objetivos organizacionais.

Dentro de uma concepção de gestão de pessoas estratégica, o conhecimento da composição da força de trabalho no serviço público permite verificar se o atual quadro de pessoal corresponde às necessidades organizacionais para a prestação de serviços de qualidade à sociedade, com eficiência e eficácia. Além disso, esse conhecimento da força de trabalho pode fornecer informações para a formulação de políticas para atrair e reter os bons profissionais.

Além de garantir a continuidade dos serviços prestados pelos órgãos, o planejamento da força de trabalho é um importante instrumento de gestão capaz de otimizar os recursos humanos, adequando a sua composição de acordo com as necessidades organizacionais. Para o planejamento da força de trabalho, devem-se levar em conta aspectos qualitativos e quantitativos, relacionando-os também ao planejamento estratégico, às questões legais e às restrições orçamentárias. Deve-se considerar também que a dinâmica de movimentação de pessoas depende de fatores externos ao ambiente de trabalho, que são afetadas pelo contexto político, pela conjuntura econômica e mesmo pelo advento de novas tecnologias.

No serviço público do Poder Executivo Federal, o quantitativo de servidores que estarão em condições de se aposentar nos próximos anos merece destaque. Consequência de políticas anteriores de gestão de pessoas, o serviço público federal possui cerca de 40% de pessoas acima de 50 anos de idade. Entre estes, temos uma considerável composição de servidores com abono de permanência, que é um benefício concedido aos servidores que completaram os requisitos para pedir a aposentadoria, mas que optaram em permanecer na organização. Em 2011, 95.000 servidores recebiam o abono de permanência, o que significa que cerca de 20% do total da força de trabalho do Poder Executivo Federal estavam adiando a aposentadoria (fonte SIAPE). Concomitantemente a essa realidade do serviço público, temos uma sociedade que

também está vivendo mais, e a expectativa de vida ao nascer estará próxima dos 80 anos em 2030 (IBGE, 2006).

A saída de pessoal por aposentadoria pode promover a substituição por servidores mais capacitados e adequados à necessidade organizacional, podendo “fornecer uma oportunidade única e possivelmente mais barata para ajustar a dimensão da força de trabalho e realocar as competências em função das prioridades setoriais” (OCDE, 2010, pg 21). Porém, o conhecimento e a experiência desses servidores que estarão em condições de se aposentar devem ser considerados, pois práticas organizacionais podem ser beneficiadas com a utilização, disseminação e partilha de conhecimentos acumulados durante anos de serviço público. Essa transmissão do conhecimento pode assegurar a continuidade organizacional. Isso será um desafio para os órgãos, que poderão perder a capacidade administrativa diante da perda de bons profissionais.

Diante disso, os servidores com abono permanência precisam ser bem analisados. Instituído pela Emenda Constitucional nº 41 de 2003, o abono permanência é concedido indistintamente, bastando para isso o servidor atender os requisitos para uma regra de aposentadoria voluntária definida na lei. O servidor poderá receber o abono até completar as exigências para a aposentadoria compulsória, que hoje ocorre aos 70 anos. Isso significa uma possibilidade de permanência na organização em torno de 10 anos, para homens, e de 15 para mulheres.

Financeiramente o abono permanência é uma medida de economia para o governo, que evita pagar uma dupla despesa: uma de aposentadoria e outra de um novo servidor que o substituirá (SERTÃO, 2006). O abono permanência não é só um incentivo financeiro, de valor equivalente ao da contribuição para a previdência social, mas é uma possibilidade de adiar as perdas remuneratórias decorrentes da aposentadoria, o que pode implicar em mais servidores optando por permanecer em atividade no órgão.

Do ponto de vista individual, as mudanças para aposentadoria envolvem diversos aspectos, pois essa decisão é um processo complexo, multideterminado e dinâmico. Há várias representações relacionadas à aposentadoria, que levam a distintos posicionamentos das pessoas e, conseqüentemente, distintas decisões com respeito a continuar ou não no trabalho (FRANÇA et al, 2013).

Diante disso, há poucos estudos que tratam sobre essa configuração da força de trabalho. No serviço público, seria interessante saber se as características do trabalho como, por exemplo, carreira e remuneração, influenciam na decisão de permanecer na organização. Será que determinadas carreiras, em especial aquelas que exigem mais tempo de estudo e formação, são atrativas a ponto de o servidor preferir permanecer na organização, mesmo tendo condições de se aposentar? Será que as organizações estão mantendo profissionais capacitados, com titulação, como mestres e doutores? Será que características da remuneração influenciam nessa decisão?

Estudos sobre a composição dessa força de trabalho tornam-se então imperiosos na medida em que identificam qual o perfil atual para consecução dos objetivos organizacionais. Estudar essa classe de servidores públicos ajudará a compreender como as organizações devem se preparar para a transição da força de trabalho, com políticas que favoreçam a transmissão de conhecimento e a retenção de pessoas, principalmente em áreas em que há lacunas de competências. Em resumo, esse tipo de estudo poderá auxiliar a identificar as características funcionais de quem opta em ficar ou sair, fornecendo subsídios para formulação de políticas para incentivar ou abolir o benefício do abono permanência.

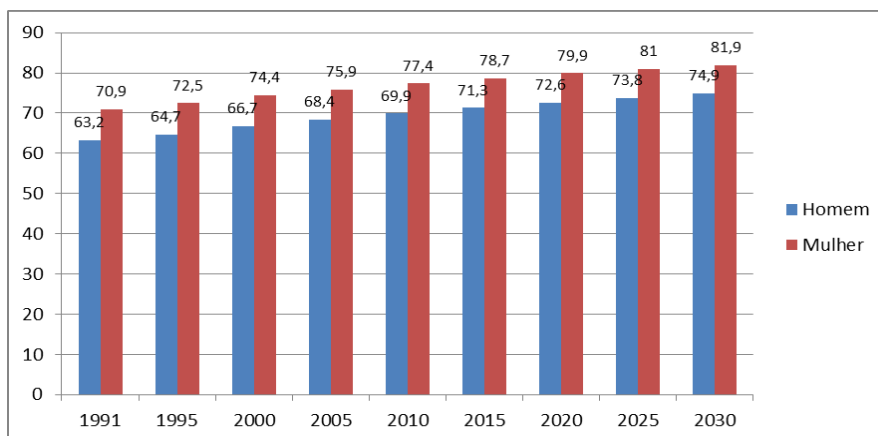
## 2 - Revisão de Literatura

### 2.1 - Envelhecimento da População – Contextualização e Implicações

O envelhecimento pode ser definido dentro de uma perspectiva biológica, pela idade cronológica, ou dentro de uma perspectiva cultural, pois o conceito é construído de maneira diferente pelas sociedades. (HENRARD 1996 *apud* CEPELLOS 2013). Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), para os países em desenvolvimento, a idade que classifica a pessoa como idosa é a partir dos 60 anos. (CRUZ, 2011).

O Brasil viveu nas últimas décadas uma transformação na sua população, quando houve uma diminuição nas taxas de natalidade e fecundidade, notadamente fruto dos avanços médicos e tecnológicos. Como consequência, principalmente a partir dos anos 80, a composição etária da população modificou-se, caminhando para um padrão demográfico com predominância de uma população adulta e idosa (IBGE, 2006). Segundo gráfico 2.1, em 1991, a expectativa de vida era de 70,9 anos para mulheres e 63,2 anos para homem. Em 2010, temos uma expectativa de 77,4 anos para mulheres e 69,9 para homens. Em 2030, a projeção desse valor estará em torno de 80 anos, colaborando para esse quadro de envelhecimento. (IBGE, 2006). Percebe-se também com esse gráfico a evolução da expectativa de vida, que terá um aumento maior que 10 anos de 1991 até o ano de 2030.

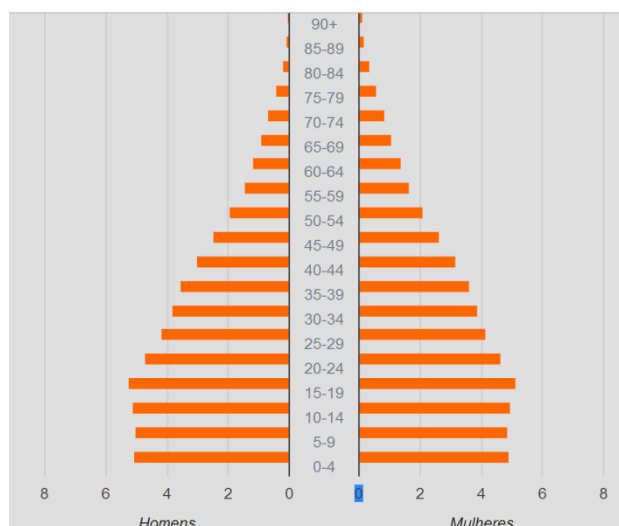
Gráfico 2.1: Esperanças de Vida ao Nascer (Brasil), por sexo – 1991-2030 (projeção)



Fonte: IBGE

Hoje o Brasil vive o denominado bônus demográfico, que ocorre quando a relação entre o número de dependentes e de pessoas em idade ativa, a chamada razão de dependência, é menor. Porém, essa razão tenderá a subir a partir de 2020. Aliado a isso, o Brasil viveu um rápido processo de envelhecimento, ou seja, o aumento da população idosa foi muito mais rápido do que em outros países. Antes considerado o país da juventude, o Brasil deve se preparar para um quadro populacional com um maior número de pessoas idosas (Banco Mundial, 2011). Nos gráficos a seguir estão retratadas as pirâmides etárias da população brasileira no ano 2000 e a projeção para 2030. Percebe-se o aumento da população idosa pelo achatamento da base e o alargamento do topo da pirâmide do ano de 2030 em comparação ao ano 2000.

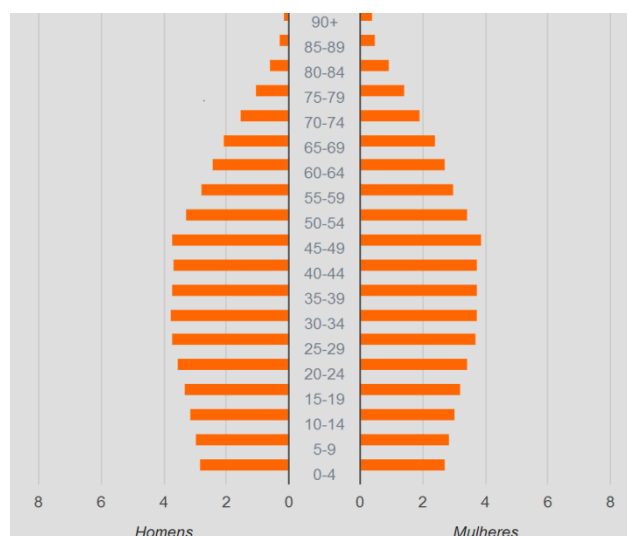
Gráfico 2.2: Pirâmide Etária – Brasil - % da População no ano 2000



Fonte: IBGE (<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>)



Gráfico 2.3: Pirâmide Etária – Brasil - % da População – Projeção para o ano 2030



Fonte: IBGE (<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>)

As tendências demográficas indicam a necessidade de um planejamento específico para atender a configuração desse novo quadro populacional, em que haverá naturalmente menos pessoas entrando para o mercado de trabalho e haverá a permanência de mais pessoas por mais tempo em condições de exercer uma atividade (FGV, 2013). Essa nova configuração populacional também acarretará em necessidades diferentes de políticas públicas e haverá pressão pelos recursos distribuídos pela sociedade. (IPEA, 2010).

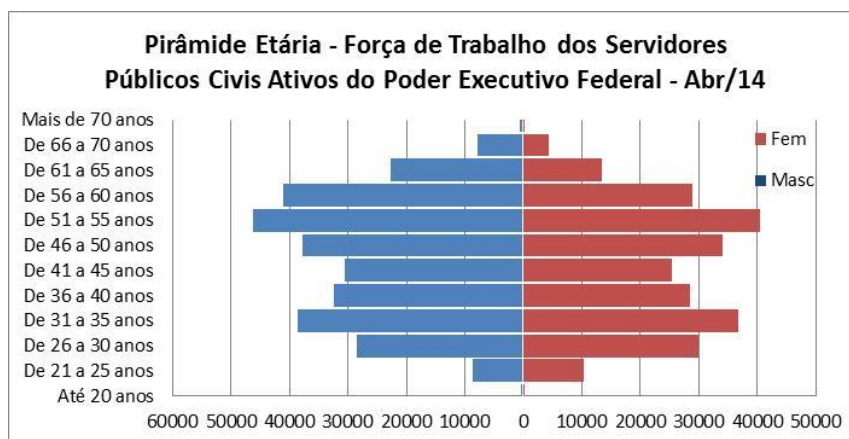
Há muitas consequências do envelhecimento populacional e isso representará um desafio para o Estado, para as organizações e para as famílias.

Entre os principais desafios para o governo estão a sustentabilidade econômica dos regimes de previdência, a qualidade dos serviços de assistência social e de saúde para idosos e a infraestrutura que será necessária para acessibilidade dessa população. Além disso, o governo tem a responsabilidade de garantir a inclusão social dos idosos, combatendo o preconceito e a discriminação.

Do ponto de vista das organizações, em especial as organizações públicas, o envelhecimento populacional também traz consequências que podem afetar toda a sociedade. O processo de envelhecimento por vezes coincide com a perspectiva da aposentadoria e há hoje uma parcela muito grande de servidores que estarão em condições de se aposentar nos próximos anos. Consequência de políticas anteriores de

gestão de pessoas, o quantitativo da força de trabalho do serviço público federal do Poder Executivo possui hoje 37,5% de pessoas acima de 50 anos (Boletim Estatístico de Pessoal n°217). Podemos verificar essa realidade através do gráfico 2.4, que mostra uma concentração de pessoas na faixa de 50 anos.

Gráfico 2.4:



Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal n°217

Com a aposentadoria ocorre a saída das organizações de profissionais experientes e capacitados, comprometendo a continuidade organizacional. No serviço público a situação pode se agravar, pois há a saída de profissionais com formações muito singulares em temas bastante específicos da administração pública que não são formadas pelo mercado de trabalho externo. Há necessidade de recomposição de força de trabalho que nem sempre possui as competências que foram perdidas pelos servidores que se aposentaram, e essas competências por vezes não são tão fáceis de serem desenvolvidas.

A lógica de contratação de novos servidores públicos também torna a recomposição da força de trabalho num processo lento, que envolve desde a análise da viabilidade econômica de novos servidores, passando por desenvolver todo um processo seletivo por meio de concurso público, e que depois necessita ainda de autorização para os novos servidores serem nomeados. Os que ficam na organização podem sofrer com o aumento da carga de trabalho, aumento dos custos operacionais e provavelmente uma redução da qualidade dos serviços prestados.

Por outro lado, a saída de pessoal por aposentadoria pode promover a substituição por servidores mais capacitados e adequados à necessidade organizacional,

podendo “fornecer uma oportunidade única e possivelmente mais barata para ajustar a dimensão da força de trabalho e realocar as competências em função das prioridades setoriais” (OCDE, 2010, pg 21).

Segue daí a importância de um planejamento da força de trabalho como uma ferramenta de gestão. Com esse planejamento, é possível garantir a continuidade da organização assim como a otimização de recursos, adequando a composição dos recursos humanos com as necessidades organizacionais. Para sua realização, deve-se levar em conta aspectos qualitativos e quantitativos, que devem estar relacionados também ao planejamento estratégico, ao contexto, a conjuntura econômica, a questões legais e às restrições orçamentárias. Há também o caráter de avaliação sistemático, considerando quais são as necessidades atuais e as futuras, relacionando-as com competências individuais necessárias para consecução dos objetivos organizacionais.

Quanto aos aspectos quantitativos, o dimensionamento de pessoal envolve o cálculo de informações básicas, como o quantitativo de entrada e saída desses servidores, utilizando, por exemplo, um índice de rotatividade e projeções de aposentadoria e outras possibilidades de saída. Porém, o comportamento desses indicadores pode ser afetado de acordo com o contexto político e econômico, assim como as características organizacionais (KOMATSU, 2013).

Avaliar qualitativamente também é necessário num planejamento de força de trabalho. As características dos servidores no trabalho devem estar adequadas às necessidades do órgão, incluindo não só aspectos gerais do desenho de postos de trabalho, mas características mais específicas como a composição individual de conhecimentos, habilidades e atitudes. Nesse momento, o planejamento estratégico apresenta-se como um importante norteador para identificar quais características são importantes para a organização, a curto, médio e longo prazo, atrelando-as ainda à missão, à visão e aos objetivos organizacionais. Com uma avaliação, podem-se identificar quais dessas características são importantes e quais se tornaram obsoletas, visualizando as lacunas que precisarão ser preenchidas e a forma como isso ocorrerá (KOMATSU, 2013).

É importante salientar que o mundo do trabalho sofreu uma reestruturação produtiva nos últimos anos, desencadeado entre outras coisas pelo desenvolvimento tecnológico. A melhoria de processos com o advento de novas tecnologias, assim como

mudanças no contexto de econômico, exigem mais ou menos demandas de serviços, exigindo também uma qualificação diferenciada. Novas competências dos trabalhadores estão sendo valorizadas, e os profissionais mais flexíveis, que possuem mais conhecimento e conseguem aplicar o que sabem são mais valorizados. Grandes organizações estão tendo dificuldades em encontrar profissionais capacitados, e em certas áreas de conhecimento não se consegue suprir a necessidade de pessoal. Na Nova Zelândia, por exemplo, há redução de trabalhadores principalmente nas áreas de tecnologia da informação, saúde, engenharia, serviços ao cliente e comércio (FRANÇA, 2011). Já no serviço público federal no Brasil, alguns ministérios sofrem de “escassez de pessoal bem qualificado ou apropriadamente qualificado” (OCDE, 2010, pg 190).

Em contrapartida, os profissionais procuram autonomia no processo decisório, ambientes de trabalho mais agradáveis e flexibilidade de horários, o que por vezes é difícil de conseguir em um sistema rígido de carreira.

O perfil dos trabalhadores deve ser avaliado ao se tratar de políticas de recursos humanos para a formação de força de trabalho. Geralmente há uma diferenciação entre o perfil dos profissionais mais velhos e dos profissionais mais novos. Há vários estudos sobre a percepção que os gestores possuem em relação aos profissionais mais velhos, sendo relatadas características positivas e negativas. Entre os aspectos positivos, estão a experiência profissional, o comprometimento, o senso de responsabilidade e a capacidade de disseminar a cultura da empresa. Entre os aspectos negativos relacionados a esses profissionais estão a resistência a mudanças, especialmente as tecnológicas, a resistência a treinamentos, a dificuldade de se manterem atualizados de acordo com as necessidades do mercado e a inflexibilidade. Além disso, diante da proximidade da aposentadoria, os gestores acreditam que esses profissionais se tornam mais acomodados (CEPELLOS, 2013).

O problema é que toda essa questão de perfil de profissionais mais velhos pode estar permeada de preconceito que, no caso do preconceito em relação à idade, é chamado de *ageism* (ageísmo). Esse termo foi utilizado pela primeira vez pelo gerontologista Robert N. Butler, em 1968, para descrever a discriminação etária, que pode ocorrer na esfera do trabalho por meio de práticas discriminatórias. (CEPELLOS, 2013). No Brasil, a responsabilidade do bem-estar do idoso foi instituída por duas leis: Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842, de 1994) e a outra, o Estatuto do Idoso (Lei nº

10.741, de 2003), que entre outras coisas buscam combater o preconceito contra os idosos.

Nesse sentido, há de se inverter a visão que se tem sobre o profissional mais velho, que muitas vezes é visto como um servidor em fim de carreira e que, em face disso, “não é elegível para qualquer política motivacional ou de aproveitamento, sendo alvo, quando muito, de programas de preparação para aposentadoria, ou seja, são retirados do serviço público” (BORGES, GURNISK, HILGEMBERG, 2010, pg765)

De acordo com o Banco Mundial (2011), no nível micro, o envelhecimento populacional pode trazer efeitos negativos para a produtividade e ter efeitos sobre a economia agregada, uma vez que o acesso aos treinamentos diminui de forma significativa ao longo da vida do trabalhador. Em uma sociedade cada vez mais inovadora e tecnológica, a aquisição de novos conhecimentos é necessária para a manutenção da capacidade produtiva de todos os trabalhadores, em especial os mais velhos. O problema é que a falta de competências, entre conhecimentos, habilidades e atitudes, fica mais evidente no estágio final da vida profissional. Como afirmam França e Stepansky (2005), o sistema produtivo...

“...requer dos trabalhadores uma qualificação para a utilização de equipamentos informatizados, que se renovam constantemente, para atender a um mercado competitivo e sofisticado. As qualificações profissionais e a familiaridade com instrumentos profissionais novos aceleram-se, somam-se e alternam-se, e por vezes são extintas, porque se tornam desnecessárias muito antes do final da vida profissional. Para garantir a empregabilidade, é preciso melhorar o nível educacional, aprender a linguagem do mundo digital, manter competências, habilidades e estar permanentemente atualizado em face das mudanças do mercado de trabalho.”

Diante das várias consequências do envelhecimento populacional, os governos devem se preparar para o novo quadro de envelhecimento populacional que já é realidade no mundo. Aspectos macros de sustentabilidade econômica de serviços de saúde devem estar adequados para a nova realidade. A própria responsabilidade inerente ao Governo deve se concentrar em promover políticas públicas capazes de oferecer serviços públicos de qualidade, em especial os serviços de saúde, para uma população mais idosa. As organizações também devem se preparar, com estudos que analisem como as pessoas mais velhas se comportam em relação ao trabalho, promovendo também programas e treinamentos específicos para essa faixa etária. O relatório do IPEA (2010) também orienta para essa realidade, pois...

[...] o envelhecimento da população ativa associado às pressões no sistema previdenciário acarreta a necessidade de se manter o trabalhador em atividade o maior tempo possível, fato que requer uma política de saúde ocupacional para diminuir as saídas do mercado de trabalho via aposentadoria por invalidez, capacitação quanto às mudanças tecnológicas e políticas para redução de preconceitos.

Assim, além da qualificação dos servidores mais velhos, é importante promover meios para que esses trabalhadores continuem ativos e saudáveis, num ambiente de respeito e sem preconceito. É necessário também que as organizações promovam a disseminação do conhecimento, principalmente em face da transição da força de trabalho.

Nesse sentido, práticas de gestão de conhecimento tornam-se essenciais como forma de garantir a continuidade organizacional. A gestão do conhecimento é uma “coleção ampla de práticas organizacionais relacionadas para gerar, capturar e disseminar conhecimento e promover a partilha de conhecimento dentro da organização e do mundo externo” (OCDE, 2010, pg 188). Então, processos de mentoring, coaching e outros de gestão do conhecimento devem ser incentivados dentro das organizações, para desenvolver as pessoas e para transferir competências.

Para o governo brasileiro fica então a responsabilidade no desenvolvimento das qualificações profissionais, na oferta de políticas para os trabalhadores mais velhos, que possam ter efeito no combate aos preconceitos da discriminação etária e na oferta de oportunidades para a inclusão social dos aposentados (FRANÇA, 2011).

Um aspecto importante a assinalar é que há trabalhadores que desejam continuar ativos e atuantes, tanto nas organizações de origem, quanto se lançando para novas oportunidades. As organizações precisam aproveitar esse potencial, não só em função dos conhecimentos, experiência e produtividade, mas tendo em vista o patrimônio institucional que esses trabalhadores representam. (Menezes e França 2012)

## 2.2 - Aposentadoria

A aposentadoria não possui uma definição uniforme e seu significado poderá mudar de acordo com o contexto em que ela ocorre. Ela pode referir-se a aspectos legais, momento em que a pessoa atende aos requisitos para adquirir o direito a um provento ou pensão. Soares e Roesler (2010) afirmam que a maioria dos autores associa o termo com a ruptura de um trabalho remunerado. Zanelli (2000) lembra também que muitas vezes a aposentadoria está associada ao estágio final de um processo de carreira, o que nem sempre está associado ao envelhecimento.

O significado da aposentadoria também varia de acordo com o indivíduo, suas experiências e seu contexto histórico-cultural. Há dentro das percepções individuais aspectos positivos e negativos relacionados à aposentadoria, que podem variar de acordo com o significado que cada um dá ao trabalho. Para muitos, a aposentadoria é um momento de liberdade, de prazer, de realização de sonhos. Para outros, é um meio de marginalização, vazio existencial, morte social ou prenúncio do fim da vida (SOARES e ROESLER, 2010).

Por isso o significado do trabalho e todo o contexto a ele relacionado também devem ser analisados ao se pensar em aposentadoria. O trabalho está associado com questões financeiras, de status e de poder, relações sociais. O trabalho pode ser fonte de prazer ou sofrimento, assim também o será na aposentadoria.

O trabalho é qualquer atividade que necessite esforço do ser humano, físico ou psíquico, com objetivo de transformar o ambiente em que vive, demandando por vezes a mobilização de forças. A origem da palavra trabalho remete à tortura ou sofrimento, e está associado à compreensão da atividade laborativa como fonte de alienação econômica, política e de aflição para aqueles que a realizam. Para o trabalhador, é um meio de se sustentar economicamente e a base da construção da sua identidade (ZANELLI, 2010).

O trabalho na nossa sociedade está associado a uma atividade remunerada, de caráter rotineiro, em detrimento de atividades voltadas para o lar ou de lazer. Por isso muitas vezes o trabalho é associado ao comprometimento do tipo instrumental (ou

calculativo), “que faz com que o trabalhador considere as conquistas de ordem material e suas perdas ao se desligar da organização onde trabalha” (ZANELLI e SILVA, 2008 *apud* ZANELLI, 2010). Esse é um conceito utilizado para representar a relação de troca econômica entre empregador e empregado, que “compreende crenças relativas a perdas ou custos associados ao rompimento da relação de troca com a organização” (SIQUEIRA, 2003 *apud* SIQUEIRA e GONDIM, 2003). Vale destacar que nas relações de trabalho em que há um alto comprometimento calculativo, o trabalhador tende a ser menos motivado e apresenta um nível mais baixo de desempenho do que aqueles em que o comprometimento calculativo é mais baixo (SIQUEIRA e GONDIM 2003).

A mobilização do trabalho caracteriza-se principalmente pela função expressiva, ou seja, ter um trabalho interessante e de realização, juntamente com a função econômica, para prover as necessidades básicas. No entanto, cada vez mais pessoas buscam um trabalho que garanta autonomia e envolvimento nas decisões. Mas para ele ser atrativo, deve ser dotado de sentido e de significado para aquele que executa (ZANELLI, 2010).

O trabalho é um eixo importante na vida das pessoas, e fator de organização de nossa sociedade. Em consequência da perda do trabalho, as pessoas ficam desestruturadas, com a sensação de inutilidade, pois passaram a maior parte da vida em função do trabalho (ZANELLI, 2010). Há quem construa toda a sua identidade vinculada apenas ao trabalho, e para esses o desligamento deve ser oneroso (FRANÇA, 1999).

Por vezes, as pessoas não param de trabalhar, mas optam por outro tipo de vínculo, seja na instituição onde trabalhavam ou fora dela. Para esclarecer as preferências de regime de trabalho dos trabalhadores em face de aposentadoria, surge o conceito de *bridge employment*, usado por Rhum (1990 *apud* MENEZES e FRANÇA, 2012) para designar qualquer trabalho remunerado após a aposentadoria, ou após o momento no qual o trabalhador começa a receber pensão. Os trabalhadores podem ajustar gradativamente a sua retirada do mercado de trabalho através do *bridge employment*, que pode ser caracterizado por uma posição que envolve “uma combinação de carga horária reduzida, menos estresse ou responsabilidade, maior flexibilidade e menos demanda física, mesmo sem ter uma pensão além do salário”(KIM e FELDMAN, 2000, *apud* MENEZES e FRANÇA, 2012, pag 318).

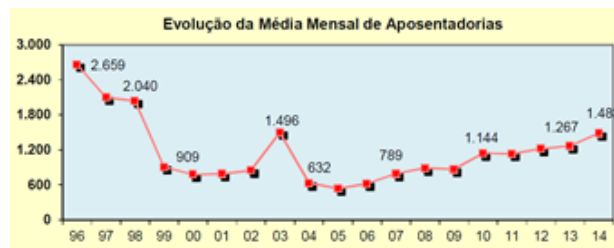


Dessa forma, as pessoas procuram trabalhos que possam ter maior autonomia e flexibilidade, com carga horária mais reduzida. Atividades de consultoria ou atividades que são pagas por projeto realizado também podem ser uma alternativa para aqueles que desejam continuar a trabalhar (FGV, 2013). No serviço público federal há um incentivo financeiro para quem opta em permanecer trabalhando quando já atendeu os requisitos para pedir a aposentadoria. Chamado de abono de permanência, o servidor pode permanecer recebendo-o até os setenta anos, quando a aposentadoria torna-se obrigatória. Porém, a simples permanência desse servidor não indica uma mudança de relação de trabalho, e a maioria das vezes o servidor continua a realizar o mesmo serviço que realizava antes.

Outra opção dentro do serviço público federal é o cargo de confiança. Nessa situação, o servidor pode aposentar-se legalmente e assumir esse cargo através de uma função de Direção e Assessoramento Superior (DAS), por exemplo. Pode-se receber o provento e a remuneração da função concomitantemente, o que em certos casos é bastante benéfico já que o valor da função é integral, ao contrário de quem possui um vínculo de ativo, que recebe 60% do valor da função no Poder Executivo Federal. Ao contrário do abono permanência, não há limite de idade e pode-se trabalhar em áreas diferentes do cargo anterior, porém a escolha pelo cargo em comissão fica a critério da administração pública.

É importante perceber que a decisão pela aposentadoria pode ser afetada também por aspectos externos, tais como a conjuntura econômica, que reflete diretamente no mercado de trabalho (FRANÇA, 2013). Até mesmo a expectativa de mudanças nas regras de aposentadoria pode gerar um aumento no número de ocorrências de aposentadoria. Há um exemplo disso no serviço público federal, quando o número de ocorrências de aposentadorias aumentou um pouco antes da EC 41/2003 (gráfico 2.2.1), apesar de a legislação instituir regras de transição com outros requisitos para aposentadoria para aqueles que já se encontravam no serviço público.

Gráfico 2.2.1: Evolução da Média Mensal de Aposentadoria por ano.



Fonte: Boletim Estatístico de Pessoal nº217

A decisão também sofre a influência de políticas dos governos, da estrutura das organizações e a perspectiva da situação econômica e a empregabilidade dos futuros aposentados (MENEZES e FRANÇA, 2012). Nesse último aspecto, Crystal et al. (1992 apud GIATTI e BARRETO, 2003, pg 769) sugerem que “idosos com maior escolaridade, que provavelmente tiveram acesso a trabalhos mais qualificados, têm maior possibilidade de permanecer trabalhando”.

Além dos aspectos externos, vários outros fatores devem ser considerados na decisão pela aposentadoria, que incluem os fatores biopsicossociais e os relacionados ao trabalho. A aposentadoria também pode ser considerada um comportamento de saída, assim como a rotatividade e o absenteísmo. Dessa forma, fatores que explicam esses comportamentos de saída também podem explicar a decisão pela aposentadoria, em especial fatores relacionados à natureza do trabalho (BEEHR et al. , 2000).

A questão da saúde é um importante fator que influencia essa decisão. Com o envelhecimento pode ocorrer naturalmente um declínio do desempenho funcional, percebido pela dificuldade do indivíduo para executar tarefas físicas, mas também compreende a dimensão cognitiva e emocional (ALVES, LEITE e MACHADO, 2006). De acordo com Giatti e Barreto (2003), “a permanência na vida ativa parece estar determinada fortemente pela capacidade física. Essa ideia é reforçada pela forte associação do trabalho com melhores indicadores de autonomia e mobilidade física”. Assim, limitações de capacidade física e problemas de saúde podem estar associados à decisão pela aposentadoria (GIATTI e BARRETO, 2003, KIM e FELDMAN, 2000 apud FRANÇA et. al 2013). Porém, Zhan et al (2008), em um estudo longitudinal, detectou que aqueles que optaram por um *bridge employment* relataram menos doenças graves e limitações funcionais, assim como uma melhor saúde mental. Isso colabora com a ideia de que o trabalho ajuda a manter os níveis de atividade físicas e mentais diariamente, além de contribuir com a inserção social desse grupo.

Do ângulo de vista dos trabalhadores, o processo de envelhecimento coincide com a perspectiva da aposentadoria. Nesse aspecto, várias são as questões que permeiam a decisão sobre permanecer trabalhando ou optar pela aposentadoria, entre elas a questão financeira. E a renda do trabalhador idoso é uma parcela considerável da renda familiar. Segundo Camarano (2004), considerando tanto o valor proveniente do trabalho quanto da aposentadoria, a renda desse trabalhador idoso representa um percentual de 60% para a renda de uma família urbana e de 70% para a de uma família rural (CAMARANO, 2004). Além disso, o provento da aposentadoria constitui uma fração maior entre os rendimentos das famílias mais pobres (GIATTI e BARRETO, 2003).

Os trabalhadores brasileiros ainda não possuem a cultura de preparação financeira para aposentadoria, são poucos os que possuem reservas destinadas a esse fim. A aposentadoria é para muitos ainda um futuro distante. O passado de alta inflação pode ter contribuído para esse quadro, pois provocou um sentimento de consumo imediato (FRANÇA, 1999). Soma-se a isso o fato de que a realidade financeira do trabalhador médio do Brasil não permite investimentos para a aposentadoria. No serviço público, a aposentadoria e pensão eram consideradas prêmios para aqueles que se dedicaram ao Estado, ou seja, não havia uma preocupação com a manutenção de um sistema previdenciário sustentável.

Assim, segundo França et al (2013), a decisão pela aposentadoria é um processo complexo, multideterminado e dinâmico. Há várias representações relacionadas à aposentadoria, que levam a distintos posicionamentos das pessoas e, conseqüentemente, distintas decisões com respeito a continuar ou não no trabalho.

Com o envelhecimento populacional e a preocupação do impacto das aposentadorias na sociedade, várias teorias surgiram abordando o processo de decisão de aposentadoria. França e Soares (2009, pag. 740) resumiram-nas da seguinte forma: teoria dos papéis: as pessoas ocupam papéis na sociedade, e a decisão por se aposentar pode ser vista como uma transição de papéis; teoria da continuidade, que diz que as pessoas tendem a manter padrões consistentes com as suas características psicológicas e seus ambientes físicos e sociais. A adaptação das pessoas ocorreria através da continuidade interna (psicológicas) e externa (ambiente); perspectiva do curso de vida, baseada no comportamento da pessoa através da sua história e do contexto.

Ainda, segundo Menezes e França (2012), diante da possibilidade de aposentadoria, o indivíduo pode escolher entre três situações: a aposentadoria definitiva, com a saída do mercado de trabalho; adiar a aposentadoria e permanecer na organização; e a opção de aposentadoria, porém, continuando a trabalhar em outro tipo de emprego.

Diversos autores se dedicaram a analisar os fatores que podem influenciar a decisão da aposentadoria definitiva e também do *bridge employment*, com estudos de abordagens qualitativas e quantitativas, porém com maior destaque para pesquisas internacionais. Alguns desses fatores são mais influentes do que outros se comparadas as nacionalidades, os grupos profissionais e o tipo de organização – pública ou privada (MENENZES e FRANÇA, 2012).

Os pesquisadores França et al (2013), no artigo “*Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão?*”, reuniram as principais pesquisas que relacionavam os preditores para a decisão da aposentadoria:

<b>Autores</b>	<b>Fonte</b>	<b>Preditores da Decisão da Aposentadoria</b>
Kim e Feldman (2000)	Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement	Percepção de saúde, status na organização, planejamento financeiro, orientação prévia para a aposentadoria, estado civil, satisfação pessoal, satisfação com o trabalho.
Ulrich e Brott (2005)	Older workers and bridge employment: Redefining retirement	Características do trabalho, relações familiares, ocupação do tempo, planejamento financeiro, rotina do trabalho.
Beehr, Glazer, Nielson e Farmer (200)	Work and nonwork predictors of employees' retirement ages	Estar cansado de trabalhar, necessidade de cuidar de outra pessoa, idade obrigatória de aposentadoria, expectativa de trabalhar remuneradamente após a aposentadoria, expectativa de participar de atividades consideradas de crescimento (trabalho voluntário, atividades religiosas, cursos).
Wang, Zhang, Liu e Shultz (2008)	Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation	Idade, nível de educação, saúde percebida, status financeiro, estresse no trabalho, satisfação no trabalho, estado civil, qualidade do relacionamento, preparo para aposentadoria.
Shacklock e Brunetto (2005)	Employees' perceptions of the factors affecting their decisions to retire	Finanças, motivação para o trabalho, saúde, condições de trabalho flexíveis.
Pengcharoen e Shultz (2010)	The influences on bridge employment decisions	Fatores relacionados ao trabalho (envolvimento com o trabalho e horário flexível), fatores não relacionados ao trabalho (atitudes para aposentadoria, segurança dos planos de aposentadoria, autoeficácia na busca por emprego)
Wang, Adams, Beerh e Shultz (2009)	Bridge employment and retirement: Issues and opportunities during the latter part of one's career	Atributos individuais (idade, educação, saúde percebida e status financeiro), ii) variáveis psicológicas e atributos do trabalho (estresse e satisfação com o trabalho), iii) família (status e qualidade) e iv) planejamento da aposentadoria (presença ou ausência).
Zapala, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi Sarchielli (2008)	Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement	Idade cronológica, atitude negativa para aposentadoria, baixo nível de informação sobre pensão, percepção de adequação de renda financeira atual para aposentadoria, importância do trabalho, trabalho com poucas demandas e que não exige o desenvolvimento de competências adicionais, políticas em prol do envelhecimento.

Solinge e Henkens (2009)	Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behavior	Expectativa subjetiva de vida.
Shultz, Morton e Werckerle (1998)	The influence of push and pull factors on voluntary early retirees, retirement decision and adjustment	Efeitos pull e push, status social, satisfação pessoal, status financeiro
Gielen (2007)	Working hours flexibility and older workers labor supply	Flexibilidade de horário.
Charles e Decicca (2007)	Hours flexibility and retirement	Controle do trabalho, flexibilidade de horário.
Menezes e França (2012)	Aposentar ou continuar trabalhando? Fatores relevantes na decisão da aposentadoria	Gênero, nível de escolaridade, saúde percebida, expectativa subjetiva de vida, comprometimento com o trabalho, percepção do trabalho, flexibilidade de horário, controle do trabalho.

Extraído do texto “*Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão?*” com adaptações.

Beehr et al. (2000), utilizando de métodos estatísticos preditivos, consideraram fatores relacionados ao trabalho e ao não trabalho, tudo isso controlado pelas variáveis sexo, saúde e finanças. Esta última obtida através de questionários que avaliaram a expectativa do valor da aposentadoria, as economias pessoais e outros ativos, combinados ainda com a expectativa de vida, para refletir o nível de renda previsto e a segurança financeira na aposentadoria. Entre as variáveis relacionadas ao trabalho estavam a motivação, a autonomia, o significado da tarefa, a variedade de habilidades, estar cansado do trabalho, a necessidade de interação com outras pessoas, a redução de efetivos ou demissões e, por fim, o incentivo à aposentadoria ofertado pelo empregador. Entre as não relacionadas com o trabalho estavam atingir a idade para a aposentadoria compulsória, ter um membro na família que necessita de cuidados, a continuação de um seguro de saúde, atividades sociais, atividades de crescimento e atividades de trabalho. As características relacionadas ao não trabalho foram mais influentes na decisão da aposentadoria, no entanto finanças foi o preditor mais forte.

Entre os poucos estudos nacionais realizados com servidores públicos encontram-se o trabalho de Cruz (2011) e Menezes e França (2012). Cruz realizou uma pesquisa descritiva para identificar os motivos que levam os servidores públicos federais de carreiras de ciência e tecnologia a não se aposentarem, mesmo tendo adquirido o direito para isso. Foi concluído que os que se consideram produtivos, reconhecidos, valorizados e que contribuem para atingir os objetivos da instituição com o trabalho são os que mais optavam por não se aposentar.

Já Menezes realizou uma pesquisa preditiva, por meio de regressões logísticas múltiplas, para investigar o adiamento da aposentadoria ou a permanência na organização. Foi concluído que idade, controle do trabalho, percepção do trabalho e

flexibilidade de horário predizem o postergamento da aposentadoria, sendo os dois últimos preditores também do *bridge employment*. A saúde percebida é único preditor para aposentadoria definitiva.

Percebe-se que a maioria desses estudos teve como foco os aspectos psicológicos dos indivíduos. Porém, conforme mencionado, há de se investigar se esses fatores estudados podem mudar de acordo com aspectos sócio demográficos, e estudos sobre servidores públicos brasileiros devem ser ampliados, por serem relevantes do ponto de vista social e por possuírem características bastante específicas, como regras de aposentadorias diferentes da iniciativa privada.

## 2.3 - Aposentadoria no Serviço Público

### 2.3.1 - Evolução e Principais Regras

Há vários sistemas previdenciários coexistindo no Brasil. O maior deles é o Regime Geral de Previdência Social, o chamado RGPS, que engloba a grande maioria da população brasileira e é destinado aos trabalhadores da iniciativa privada ou da área pública que não tenha um regime próprio. Já os servidores públicos com cargo efetivo estão sujeitos ao Regime Próprio de Previdência Social, o RPPS. Há também os regimes de previdência complementar e o regime próprio dos militares das forças armadas, com regras próprias para as forças armadas, polícia militar e corpo de bombeiro. Com exceção dos regimes de previdência complementar, todos esses possuem a obrigatoriedade de contribuição (MENEGUIM, 2004).

No Brasil, há vários Regimes Próprios de Previdência Social, que englobam os servidores da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, administrado pelos respectivos governos. Em geral, no Brasil esses regimes são financiados por um sistema chamado de repartição simples, ou *Pay as you Go*, ou seja, as despesas dos aposentados e pensionistas atuais são pagas pelos contribuintes que estão atualmente ativos. Estes, por sua vez, serão financiados pela geração seguinte. (OCDE, 2010, AMARO, 2004).

O Regime Próprio de Previdência Social está especificado no art. 40 da CF de 1988, porém, ainda necessita de regulamentação. Nesse artigo, estabeleceu-se a regra de cálculo para a aposentadoria e os requisitos necessários para sua obtenção. Há três formas de aposentadoria a qual os servidores têm direito: a aposentadoria por invalidez permanente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, com exceção dos casos especificados em lei; a aposentadoria compulsória, que ocorre aos 70 anos com proventos proporcionais ao tempo de contribuição; e a aposentadoria voluntária, que é a maioria dos casos de aposentadoria e possui mais requisitos para ser adquirida.

Esse artigo passou por diversas alterações durante os últimos anos, e novas regras de aposentadoria foram inseridas na constituição, com as Emendas Constitucionais números 20, 41 e 47, de 1998, de 2003 e de 2005 respectivamente. Elas possuíam o intuito principalmente de garantir o equilíbrio financeiro e atuarial,

conforme o caput do artigo 40 da Constituição Federal de 1988 (CF/88). Essas mudanças ocorreram de forma gradual, com regras de transição que buscavam garantir o direito adquirido.

Inicialmente, nas regras de aposentadoria da CF/88 havia a integralidade dos proventos e a paridade constitucional entre aposentados e servidores na ativa. A integralidade diz respeito à base de cálculo para o provento, que são calculados com base na última remuneração do servidor no cargo efetivo em que ocorreu a aposentadoria. Essa remuneração, por sua vez, é definida no art. 41 da Lei 8.112/92 como sendo o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias.

Os componentes da remuneração relacionada ao cargo ou carreira do servidor podem ser observados através da Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais, publicação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Os principais componentes são o vencimento básico ou subsídio, as gratificações, principalmente as de desempenho, e as retribuições relacionadas à titulação ou a qualificação (MP, Tabela de Remuneração n°60, posição de janeiro de 2013).

O vencimento básico é a retribuição devida pelo efetivo exercício do cargo para os servidores civis regidos pela Lei 8.112/92, e a maioria dos servidores recebe esse componente. Exceção são os casos de servidores que recebem através de subsídio, que é a remuneração fixada em parcela única (art. 39, §8º da CF/88). Esse tipo de remuneração é associado às carreiras que exercem funções estratégicas de Estado, como a diplomacia, magistratura e polícia, direcionada aos casos em que se pretende garantir a transparência (ADI 3923-7 Relator ministro Eros Grau).

As gratificações de desempenho, por sua vez, são um tipo de remuneração variável que depende do desempenho, que é o conjunto de comportamentos manifestados pelo indivíduo no exercício de suas atribuições e responsabilidades no trabalho (MP, 2013). Essa gratificação é baseada na avaliação do desempenho, que tanto pode ser individual ou institucional, a critério da lei.

A paridade constitucional, por sua vez, está associada à regra de reajuste do provento depois de concedida a aposentadoria, que será revista na mesma proporção e na mesma data, sempre que se modificar a remuneração dos servidores em atividade. Além disso, quaisquer benefícios concedidos posteriormente aos servidores em



atividade serão estendidos aos aposentados e pensionistas, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria. Nos casos de aposentadoria por paridade, tanto o subsídio quanto o vencimento básico são percebidos integralmente.

As regras iniciais da CF/88 para a obtenção da aposentadoria voluntária não eram tão rígidas, bastando o servidor ter completado as exigências de tempo de serviço, que era na regra geral de 35 anos para homens e 30 para mulheres. Exceções eram os cargos de professor, que diminuía em 5 anos a exigência do tempo de serviço.

<b>Aposentadoria Voluntária por tempo de serviço - Art. 40 § 1º, III, alinea A da CF antes das emendas</b>				
	Idade Mínima	Tempo Mínimo	Regra de Reajuste	Base de cálculo
Homem	-	35 anos de serviço	Paridade	Última remuneração percebida pelo servidor no cargo efetivo
Mulher	-	30 anos de serviço	Constitucional	

A manutenção desse regime seria insustentável, pois gerava um desequilíbrio nas contas do governo. Vários foram os motivos para o desequilíbrio atuarial, entre elas as regras que garantiam benefícios elevados sem a contrapartida financeira e sem a formação de um fundo de reserva destinado a esse fim, o que ocorreu principalmente até a EC nº 20/98, aliado a um enorme contingente de servidores que migraram para o regime jurídico estatutário no início da década de 1990. O próprio contexto demográfico, com o aumento da expectativa de vida aliada a uma baixa taxa de fecundidade, dificulta a sustentabilidade atuarial dos regimes baseados na repartição simples, como é o caso do regime dessa época.

O desequilíbrio atuarial dos regimes de previdência dos servidores tem origens históricas, das quais podem ser destacadas: as regras privilegiadas vigentes até 1998, que possibilitavam o acesso a benefícios de valores muito elevados sem contribuições adequadas, com pouco tempo no serviço público e em idades precoces; a migração de um enorme contingente de servidores públicos para o regime jurídico estatutário, nos primeiros anos da década de 1990; a constituição de fundos previdenciários sem a formação de reservas suficientes para o pagamento dos benefícios, até 1998.” (NOGUEIRA, 2012)

Tendo isso em vista, várias medidas foram sendo implantadas por meio de emendas constitucionais, que exigiam muito mais requisitos para a obtenção da aposentadoria. A EC 20/98 passou a exigir tempo de contribuição ao invés de tempo de serviço e a exigir também idade mínima para a obtenção da aposentadoria voluntária,

conforme quadro abaixo. Além disso, exigiu o cumprimento do tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo em que se dará a aposentadoria.

Nesse artigo também está especificada a aposentadoria por idade, que pode ocorrer quando o servidor atingir 65 anos, para homens, e 60, para as mulheres, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição. Para os professores que comprovarem efetivo exercício nas funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, os requisitos de idade e de tempo de contribuição são reduzidos em cinco anos (art. 40 §5º CF/88). Para os servidores que comprovem tempo em atividade estritamente policial, não há idade mínima, apenas tempo mínimo de contribuição, que é de 30 anos para homens e de 25 anos para mulheres (Lei Complementar 51/85 alterada pela Lei Complementar 144/14).

Ainda nessa emenda foi estabelecido que os proventos de aposentadoria, por ocasião da sua concessão, além de serem calculados com base na remuneração do servidor no cargo efetivo em que se der a aposentadoria, deveriam estar previstos na forma da lei. Na forma da lei significa que certos componentes remuneratórios poderiam ser tratados diferentemente dos demais, conforme lei de criação da carreira ou do cargo. Esse tipo de diferenciação é mais evidente ao se observar as leis que regulamentam a gratificação de desempenho nas carreiras ou nos cargos, onde há regras diferentes entre ativos e aposentados. Geralmente o valor da gratificação de desempenho para os aposentados é definida em 50% do valor da gratificação para os ativos.

<b>Aposentadoria Voluntária com proventos integrais - Art. 40 § 1º, III, alinea A da CF/88 com redação da EC 20/98</b>				
	Idade Mínima	Tempo Mínimo	Regra de Cálculo	Base de cálculo
Homem	60	35 anos de contribuição	Paridade Constitucional	Última remuneração percebida pelo servidor no cargo efetivo na forma da lei
Mulher	55	30 anos de contribuição		
Outros requisitos:				
10 anos de efetivo exercício no serviço público				
5 anos no cargo onde se dará aposentadoria.				

Em 2003, a Emenda Constitucional n° 41 trouxe mais transformações. Entre as novidades, a EC 41/03 instituiu o sistema solidário de contribuição, com o qual aposentados e pensionistas deveriam também contribuir para a manutenção do sistema previdenciário. Ela trouxe também a figura do abono permanência, que é um benefício concedido aos servidores que completaram os requisitos para pedir a aposentadoria, mas que optaram em permanecer na organização. Mas a principal novidade foi a mudança da regra da base de cálculo para o provento da aposentadoria, não mais garantindo à integralidade. O provento será pautado na média aritmética do período contributivo do servidor, conforme especificação na Lei 10.887/04.

Nessa lei é estabelecido o cálculo para o provento da aposentadoria, que na regra geral considerará a “média aritmética simples das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes de previdência a que esteve vinculado, correspondentes a 80% de todo o período contributivo desde a competência julho de 1994 ou desde a do início da contribuição, se posterior àquela competência” (Art.1° Lei 10.887/04).

Nessa lei também são definidos os componentes remuneratórios que servirão de base para a contribuição. Em geral, a base da contribuição é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei, os adicionais de caráter individual ou outras vantagens. Foram listadas várias exceções, sendo algumas delas as parcelas percebidas em decorrência do exercício de cargo em comissão ou de função comissionada ou gratificada; as parcelas remuneratórias pagas em decorrência de local de trabalho; a gratificação por encargo de curso ou concurso e a gratificação temporária das unidades dos sistemas estruturadores (GSISTE).

Outra diferenciação que a EC 41/03 trouxe é a regra de reajuste dos proventos após a concessão da aposentadoria, que seguirá as regras de reajuste do Regime Geral de Previdência Social. Os reajustes serão baseados no índice aplicável ao RGPS, não sendo estendidas aos inativos quaisquer vantagens outorgadas aos servidores em atividade.

<b>Aposentadoria Voluntária com proventos integrais - Art. 40 § 1º, III, alínea A da CF 88 com redação da EC 41/03</b>				
	Idade Mínima	Tempo Mínimo	Regra de Cálculo	Base de cálculo
Homem	60	35 anos de contribuição	Regras de reajuste do	Média aritmética do período contributivo
Mulher	55	30 anos de contribuição	Regime Geral - RGPS	
Outros requisitos:				
10 anos de efetivo exercício no serviço público				
5 anos no cargo onde se dará a aposentadoria.				

Os requisitos para aposentadoria proporcional por idade se mantiveram, assim como a redução do tempo de contribuição e idade para os professores anteriormente citados.

Até o presente momento foram listadas as transformações que alteraram o art. 40 da CF/88. Porém, a EC 41/03 também trouxe regras de transição para quem ingressou no serviço público pelo regime jurídico único até 16/12/98, através do art. 2º, e para quem ingressou até 31/12/2003, através do art. 6º.

No art. 2º da EC/41 é permitida a aposentadoria aos 53 anos para homem e 48 para mulher, desde que o servidor tenha um tempo de contribuição de 35 anos para homem, 30 para mulher; e um período adicional de 20% do tempo que, em 16/12/98, faltaria para atingir o limite de tempo constante de 35 anos para homem e 30 para mulher (com antecipação máxima de 7 anos). Além disso, é necessário que o servidor esteja a 5 anos em efetivo exercício no cargo onde se dará a aposentadoria.

No entanto, o provento da aposentadoria será baseado na média aritmética do período contributivo, conforme lei citada. Além disso, para o servidor que antecipar a aposentadoria em relação ao limite de idade do art. 40, § 1º, III, A (60 anos para homem e 55 para mulher), aplica-se um redutor de 3,5% para quem completar as exigências até 31/12/05 e de 5% para os que completarem as exigências a partir de 2006.

<b>Aposentadoria Voluntária com Proventos Integrais - Art. 2º da EC41/03 - para quem ingressou até 16/12/98</b>				
	Idade Mínima	Tempo Mínimo	Regra de Cálculo	Base de cálculo
Homem	53	35 anos de contribuição	Regras de reajuste do Regime Geral - RGPS	Média aritmética do período contributivo, com redução % por idade antecipada
Mulher	48	30 anos de contribuição		
Outros requisitos:				
5 anos no cargo onde se der a aposentadoria.				
Período adicional de contribuição equivalente a 20% do tempo que faltaria, em 16/12/98, para atingir a idade de 35 anos para homens e 30 para mulheres.				

Já no Art. 6º da EC 41/03, para quem ingressou no serviço público até 31/12/2003, a idade mínima e o tempo de contribuição necessários são os mesmos do art. 40 § 1º, III, alínea A da CF 88, porém a base de cálculo será a última remuneração percebida pelo servidor no cargo efetivo, na forma da lei, com paridade constitucional. Outras exigências são a de 20 anos de efetivo exercício no serviço público, 10 de carreira e 5 no cargo onde se dará a aposentadoria.

<b>Aposentadoria Voluntária com Proventos Integrais - Art.6º da EC41/03 – para quem ingressou até 31/12/2003</b>				
	Idade Mínima	Tempo Mínimo	Regra de Cálculo	Base de cálculo
Homem	60	35 anos de contribuição	Paridade Constitucional	Última remuneração percebida pelo servidor no cargo efetivo (na forma da lei)
Mulher	55	30 anos de contribuição		
Outros requisitos:				
20 anos de efetivo exercício no serviço público				
10 anos de carreira onde se der a aposentadoria.				
5 anos no cargo onde se der a aposentadoria.				

Já a EC 47/05 aperfeiçoou as modificações ocorridas com a EC 41/03, trazendo outras regras de transição para garantir os direitos vinculados posteriormente. Assim, de acordo com o art. 3º da EC 47/05, quem ingressou no serviço público até

16/12/98 poderia ter aposentadoria integral e com paridade, se possuísse a idade mínima estipulada na EC 41/03, podendo reduzir em um ano essa idade mínima a cada ano de contribuição que exceder o tempo de contribuição mínimo.

É importante salientar que nessa regra de aposentadoria está expressamente citada a integralidade dos proventos, sem nenhuma menção à “forma da lei” para recebê-lo. Esse assunto é controverso e não está pacificado na jurisprudência, pois, entre outras coisas, impacta diretamente na parcela da gratificação de desempenho que será devida aos aposentados.

<b>Aposentadoria Voluntária com Proventos Integrais - Art.3º da EC47/05 - para quem entrou até 16/12/98</b>				
	Idade Mínima	Tempo Mínimo	Regra de Cálculo	Base de cálculo
Homem	53	35 anos de contribuição	Paridade Constitucional	Última remuneração percebida pelo servidor no cargo efetivo
Mulher	48	30 anos de contribuição		
Outros requisitos:				
25 anos de efetivo exercício no serviço público				
15 anos de carreira onde se der a aposentadoria.				
5 anos no cargo onde se der a aposentadoria.				
Redução de 1 ano de idade para cada ano de contribuição que exceder 35 anos de contribuição se homem, 30 se mulher				

Buscou-se até aqui a os servidores que comprovem tempo em atividade estritamente policial, não há idade mínima, apenas tempo mínimo de contribuição, que é de 30 anos para homens e de 25 anos para mulheres (Lei Complementar 51/85 alterada pela Lei Complementar 144/14).

Como mais uma forma de garantir a sustentabilidade do sistema previdenciário, a EC 20/98 autorizou a instituição de regime de previdência complementar para servidores titulares de cargo efetivo, que foi instituído pela Lei 12.618/12. No poder executivo, a criação se deu com o decreto 7.808/2012, com a chamada FUNPRESP-Exe - Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo.

Os servidores que ingressaram no serviço público do executivo federal após o dia 04/02/2013 estão sujeitos ao teto de benefícios de valor idêntico ao do RGPS. Para

complementar a aposentadoria, os novos servidores deveriam aderir a FUNPRESP. A renda final da aposentadoria dependerá do valor aportado segundo as regras dessa previdência complementar. A adesão à FUNPRESP é opcional aos servidores, inclusive aos antigos.

Esse regime buscou equiparar os direitos dos trabalhadores privados e públicos, pois os benefícios até o teto do RGPS serão de responsabilidade do Regime Próprio de Previdência, e os benefícios acima desse valor estarão cobertos por esse Regime de Previdência complementar. Os servidores que ganham acima do teto do RGPS terão, portanto, dupla cobertura previdenciária (MP, 2009).

A instituição da previdência complementar FUNPRESP aparece aqui como uma alternativa para a sustentabilidade atuarial e financeira do regime previdenciário, porém, seus efeitos serão sentidos a longo prazo.

Percebe-se do exposto que várias regras surgiram para garantir a sustentabilidade do sistema previdenciário. As regras criadas buscaram preservar aqueles que já haviam ingressado no serviço público, impactando somente os novos servidores. Ao atender os requisitos de ingresso no serviço público e tempo no cargo e na carreira, além dos requisitos de idade mínima e tempo de contribuição mínimos, os antigos servidores podem escolher entre mais de uma regra de aposentadoria até completarem 69 anos, conforme quadro abaixo:

Regra de aposentadoria voluntária	Ingresso no Serviço Público			
	Antes de 16/12/98	De 17/12/1998 até 31/12/2003	De 01/01/2004 até 04/02/2013	Depois de 04/02/2013
Art.3º da EC 47/05				
Art. 2º da EC 41/03				
Art.6º da EC 41/03				
Art. 40 da CF/88				
FUNPRESP				

### 2.3.2 - Abono Permanência

Os benefícios fazem parte da remuneração indireta do trabalhador. No serviço público tem-se o abono permanência, que é um benefício concedido aos servidores que completaram os requisitos para pedir a aposentadoria, mas que optaram em permanecer na organização. Ele foi instituído pela Emenda Constitucional nº 41/03, no art. 40 da CF 88, §19:

Art.40 da CF88, § 19: O servidor de que trata este artigo que tenha completado as exigências para a aposentadoria voluntária estabelecidas no § 1º, III, a, e que opte em permanecer em atividade fará jus a um abono permanência equivalente ao valor de sua contribuição previdenciária até completar as exigências para a aposentadoria compulsória contidas no § 1º, II.

Ou seja, ele poderá ser concedido quando o servidor possuir sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher, além de ter um tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria.

O abono permanência também está especificado no § 5º do art. 2º da EC 41/03, onde o servidor poderá recebê-lo de acordo com a regra de transição para quem ingressou no serviço público até 16/12/98, conforme requisitos relatados anteriormente.

Recentemente, conforme acórdão nº 1.418 de 2012 do Tribunal de Contas da União (TCU), foi entendido que o abono permanência também poderia ser concedido quando cumpridos os requisitos para aposentadoria com base na regra do art. 3º da EC nº 47/05.

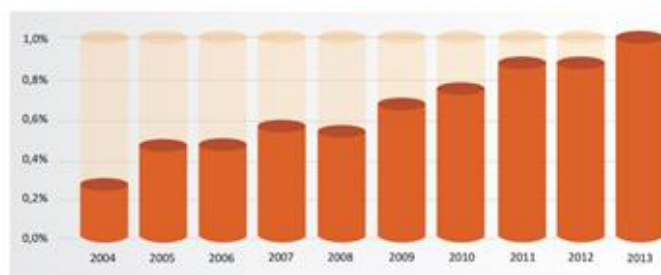
O valor do abono permanência corresponde ao valor da contribuição previdenciária, que hoje é de 11%. O servidor continua, porém, contribuindo para o regime próprio de previdência a qual está vinculado. O servidor poderá receber o abono até completar as exigências para a aposentadoria compulsória, que ocorrerá aos 70 anos. Isso significa uma possibilidade de adiamento da aposentadoria em torno de 10 anos, para homens, e de 15 para mulheres. Esse tempo ainda pode ser aumentado caso seja aprovado o projeto de emenda constitucional número 457/03, que propõe aumentar a idade para aposentadoria compulsória até os 75 anos.



O abono de permanência tem duplo objetivo: a) incentivar o servidor que implementou os requisitos para aposentar-se a permanecer na ativa, pelo menos até a aposentadoria compulsória; b) promover maior economia ao Estado que, com a permanência do servidor na ativa, consegue postergar no tempo a dupla despesa de pagar proventos a este e remuneração ao que o substituirá (SERTÃO, 2006).

No serviço público do poder executivo federal temos hoje em torno de 95.000 pessoas recebendo esse benefício (fonte SIAPE 2011). A participação das despesas resultantes do pagamento de abono permanência sobre o total de despesas com remuneração dos servidores públicos ativos do Poder Executivo aumentou ao longo desses 10 anos, como pode ser observado no gráfico a seguir:

Gráfico 2.3.2.1: Evolução da participação do abono de permanência sobre o total de despesas com servidores públicos ativos do Poder Executivo:



Fonte: ENAP

Anteriormente ao abono permanência o servidor também tinha benefícios remuneratórios. Ao completar os requisitos para obtenção da aposentadoria, o servidor deixava de contribuir para o PSS. Com a Emenda 41/03, o servidor continua a pagar o PSS, mas passa a ganhar o abono permanência. A diferença não é só contábil, pois o abono é considerado verba remuneratória, e assim sendo, passa-se a descontar imposto de renda sobre o valor do benefício recebido.

O abono permanência poderá ser concedido quando o servidor atender os requisitos para as regras de aposentadoria citadas. Contudo, ele poderá se aposentar segundo outra regra de aposentadoria ao alcançar outras exigências legais, podendo optar pela regra mais vantajosa.

Dessa forma, muitos servidores requerem o abono permanência com a primeira regra para os quais os requisitos são atendidos, em especial através da regra do art. 2º da EC41/03, pois possui requisitos que são mais rápidos de serem adquiridos. No

entanto, o servidor poderá ter uma perda remuneratória muito grande por essa regra, pois além de ter o provento baseado na média aritmética, ainda há um redutor para cada ano antecipado. Muitas vezes então os servidores optam pelo abono permanência até atingirem uma regra de aposentadoria mais benéfica que tenha, por exemplo, a remuneração integral com paridade do servidor do cargo efetivo como base para o cálculo do provento.

Em outras palavras, o servidor pode pedir o abono permanência com base nesse art. 2º da EC 41/03, pois os requisitos para aposentadoria são mais fáceis de serem atingidos. Porém, como essa regra diminui o valor do provento, os servidores podem estar aguardando para atender os requisitos para se aposentarem segundo outra regra, por exemplo, a do art. 3º da EC 47/05, pois com ela a aposentadoria ocorre pela paridade e não há redutor para o provento.

Financeiramente, não é só o valor do abono ou a expectativa de uma regra mais vantajosa para a aposentadoria que o motiva o servidor a continuar na ativa. A aposentadoria por ela mesma acarreta em perdas salariais que, dependendo da carreira e da regra, equivale a uma parcela muito grande de sua remuneração na ativa. Há vários componentes remuneratórios que são exclusivos aos servidores ativos, tais quais as funções, as gratificações de exercício, os adicionais de insalubridade e periculosidade e benefícios. Esses componentes podem ser significativos para a renda familiar de um servidor, que evitará perde-los adiando a data da aposentadoria.

Por isso, o abono permanência não é só um incentivo financeiro, mas é uma possibilidade de adiar as perdas remuneratórias decorrentes da aposentadoria, o que pode implicar em mais servidores optando por permanecer em atividade no órgão, compelidos pela necessidade financeira.

### **3 - Projeto de Pesquisa**

Área: Gestão de Pessoas

#### **3.1 - Problematização**

Diante desse quadro de envelhecimento, ainda não se sabe quanto tempo as pessoas permanecem na organização e se as características funcionais influenciam nessa decisão. Será que servidores de uma determinada carreira a acham atrativa o bastante para permanecer na organização mesmo tendo condições de se aposentar? Será que o tipo de remuneração influencia nessa decisão, ou seja, será que servidores de carreiras típicas de Estado e que recebem por meio de subsídio permanecem por pouco tempo? Será que o Estado está conseguindo manter por mais tempo servidores com alto grau de especialização, como mestres e doutores? Pretende-se com esse estudo responder a essas questões.

#### **3.2 - Objetivo Geral**

Verificar o tempo de permanência na organização entre os servidores que já atingiram os requisitos para a aposentadoria, relacionando esse tempo com características funcionais e sócio demográficas.

#### **3.3 - Objetivos Específicos**

- Descrever as características funcionais e sócio demográficas (tais como sexo, idade, escolaridade, órgão, carreira e função) dos servidores civis do Poder Executivo Federal que se aposentaram voluntariamente em 2013.

- Verificar se esses servidores optaram pelo abono permanência antes da aposentadoria e, em caso positivo, calcular o tempo de permanência com esse benefício, relacionando-o com características funcionais e sócio demográficas analisadas.

### 3.4 - Justificativa

Como relatado, estamos diante de um quadro de envelhecimento em que haverá naturalmente menos pessoas entrando no mercado de trabalho, além de mais pessoas em condições de ficarem mais tempo em atividade, sejam aposentadas ou não. Estudos sobre essa classe de trabalhadores que estão em condições de se aposentar tornam-se então imperiosos para alinhar as políticas de gestão de pessoas com os objetivos organizacionais, em especial o planejamento da força de trabalho.

Para o planejamento da força de trabalho há de serem avaliados aspectos quantitativos com o cálculo de informações básicas, como o quantitativo de saída de servidores, utilizando, por exemplo, projeções de aposentadoria e outras possibilidades de saída. Porém, o comportamento desses indicadores pode ser afetado de acordo com o contexto político e econômico, assim como as características organizacionais. Entender como esse indicador funciona, identificando como e quais variáveis o afeta, pode auxiliar numa projeção mais confiável, além de possibilitar a mudança em políticas públicas visando à melhoria dos serviços públicos.

Dessa forma, o resultado da pesquisa poderá fornecer informações para analisar a situação atual e qual a perspectiva futura na administração pública no que tange a permanência dos servidores públicos nas organizações antes da aposentadoria. Estudar essa classe de servidores públicos ajudará a compreender também como as organizações devem ser preparar para a transição da força de trabalho. Em consequência, poderá auxiliar na formulação de políticas que visem a reter por mais alguns anos os servidores que são difíceis de serem substituídos, principalmente em áreas em que há lacunas de competências. Como a pesquisa será um censo, haverá uma noção de como é esse comportamento no nível macro, podendo assim auxiliar na adequação de políticas públicas de repercussão geral, como diretrizes de remuneração, política de benefícios ou até mesmo práticas na área de qualidade de vida.

Portanto, identificar por quanto tempo o servidor permanece na organização mesmo tendo atingido os requisitos para a aposentadoria, traçando também o perfil desse servidor, pode auxiliar na projeção da força de trabalho dos órgãos, assim como balizar políticas que pretendem incentivar a permanência ou a substituição desses trabalhadores.

Do ponto de vista acadêmico, essa pesquisa pode suprir a carência de informações a respeito dessa área entre os servidores públicos, que possuem características específicas e regras de aposentadorias diferentes dos trabalhadores da iniciativa privada. Essa pesquisa também procura se diferenciar das demais por trazer como foco os aspectos funcionais, ao contrário da maioria das pesquisas que trataram dos aspectos psicológicos. O fato de ser uma pesquisa que avalia uma grande quantidade de pessoas poderá trazer comparações mais detalhadas, podendo servir de base para investigações mais profundas para avaliar aspectos qualitativos e pessoais.

## 4 - Método de Pesquisa

### 4.1 - Descrição da Pesquisa

A pesquisa é de natureza quantitativa e descritiva. Quantitativa porque trata de aspectos numéricos ou aspectos qualitativos organizados em categorias, utilizando-se de métodos estatísticos para interpretação dos resultados. Descritiva porque trata de análises ou descrição de características de fatos ou fenômenos, procurando relações entre as variáveis. Embora não haja a priori hipóteses preditivas ou perguntas específicas, estudos de relações entre variáveis é um tipo de estudo quantitativo-descritivo que se refere à “descoberta de variáveis pertinentes à determinada questão ou situação, da mesma forma que à descoberta de relações relevantes entre as variáveis” (MARCONI e LAKATOS, 2010, pg. 171).

A pesquisa é um Caso Estatístico, pois pesquisou os servidores públicos do Poder Executivo Federal, é o método de pesquisa é um levantamento descritivo e analítico. Esse tipo de método busca a familiarização do problema, descrevendo as características peculiares de determinado grupo de pessoas (CRESWELL, 2007).

A pesquisa será do tipo censitária, pois traz informações de todo o universo pesquisado dentro do escopo definido. É baseada em dados secundários por meio de acesso ao SIAPE – Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – através de ferramenta de Data Warehouse (DW). O SIAPE é um sistema de administração de pessoal e nele constam informações financeiras e cadastrais de quase todo o pessoal civil da administração direta, autarquias e fundações do Poder Executivo Federal (Banco Central e Agência Brasileira de Inteligência são exceções porque não constam no SIAPE). O ambiente de pesquisa é de campo, pois o SIAPE possui informações do ambiente onde os fenômenos se manifestam realmente. Quanto ao recorte, o estudo é considerado transversal, pois considerou aspectos da amostra em um único e determinado período de tempo.

Devido às várias regras existentes para a aposentadoria, é difícil identificar no SIAPE quais servidores estão em condições de se aposentar, para posteriormente

realizar a análise. Assim, a obtenção dos dados foi realizada após o conhecimento da decisão da aposentadoria definitiva, caracterizando assim um estudo retrospectivo.

O escopo da pesquisa são os servidores públicos regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU), constantes no SIAPE, que se aposentaram voluntariamente no ano de 2013. Através do SIAPE, foi possível identificar quais eram as características funcionais e sócio demográficas daqueles que se aposentaram em 2013, verificando também por quanto tempo eles se mantiveram na organização mesmo tendo condições de se aposentar. Essa variável pode ser obtida através da identificação de quais servidores estavam ganhando o abono permanência e por quanto tempo se mantiveram nessa situação. Essa definição da amostra partiu do princípio de que a pessoa não ficou trabalhando tendo os requisitos para aposentadoria sem o abono permanência, pois ele é um incentivo financeiro sem ônus.

Os casos de aposentadoria por invalidez e de aposentadoria compulsória não foram considerados, tendo em vista que esses casos não são opcionais para o servidor.

Dessa forma, verificou-se o tempo médio de permanência entre os grupos com características diferentes, comparando-os a princípio por meio de medidas descritivas de frequência e porcentagem. Foram utilizados métodos estatísticos de análise de sobrevivência para colaborar com o estudo.

## 4.2 - Obtenção dos Dados

Para a obtenção dos dados, foi utilizada a ferramenta de DataWarehouse (DW) do SIAPE com o apoio da ferramenta de extração de dados do SIAPE. Para os dados cadastrais, foi utilizada a base de dezembro de 2012 como forma de garantir uniformidade entre as características dos servidores. Para saber por quanto tempo o servidor recebia o abono permanência, foi identificado por quantos meses o servidor recebia a rubrica associada a esse benefício, sendo analisadas então as bases mensais de dezembro de 2003 a dezembro de 2013.

O abono de permanência deve ser concedido a partir da data da efetiva aquisição do direito, independente da data do requerimento. Como há servidores que demoram a fazer o requerimento, a primeira parcela do recebimento pode vir acumulada com parcelas referentes a outros meses. Foi verificado então se a primeira parcela do abono permanência apareceu com o valor acumulado, ou se o servidor recebeu alguma quantia referente a essa rubrica nos exercícios anteriores, sendo então estimado por quanto tempo o servidor já poderia estar recebendo o abono permanência, adicionando esse tempo ao total calculado anteriormente.

As informações sobre o tipo de aposentadoria e o tempo de serviço foram obtidas na base de junho de 2014, por esta ser mais atualizada.

Nos casos em que havia duplicação do servidor por ele estar cedido, foi considerado o cadastro apenas do vínculo de ativo permanente, porém foram considerados os dois vínculos para o cálculo do tempo com abono permanência. Nos casos em que o servidor possuía dois cargos (médico e professor, por exemplo), foram considerados os dois cargos independentemente.

As informações foram analisadas no software SPSS versão 20.0, e parte da formatação (tabelas e gráficos) foi realizada no Excel 2010.



## 5 – Resultados

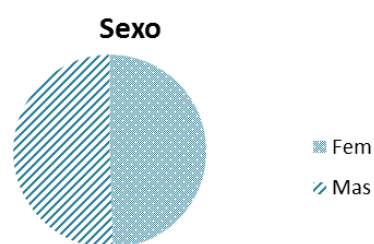
### 5.1 - Descrição dos Dados

Após retirar os casos de aposentadoria por invalidez, compulsória e por decisão judicial, foram encontrados 14.804 casos de aposentadoria dentro do escopo definido. Desses, cerca de 50% eram mulheres, sendo o banco bem homogêneo no quesito sexo.

Tabela 5.1.1

Sexo	Quant	%
Fem	7.330	50%
Mas	7.474	50%
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100%</b>

Gráfico 5.1.1

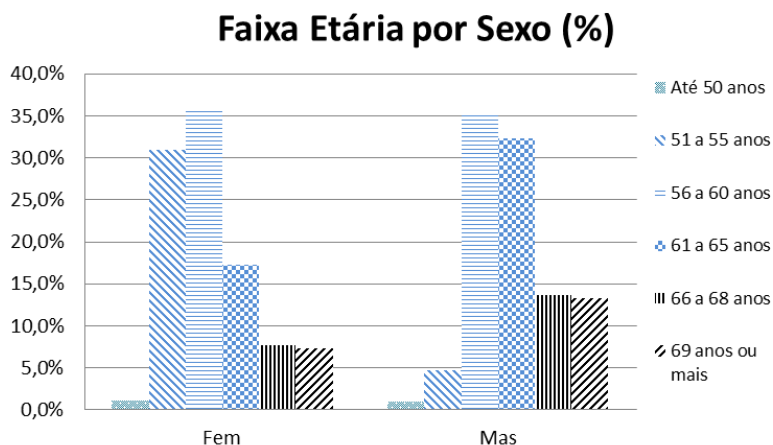


A faixa etária dos servidores no momento da aposentadoria também foi analisada, separadas por sexo. Através da tabela 5.1.2 percebe-se que a maioria das mulheres, 35,8% aposentou-se entre 56 e 60 anos. Entre os homens, a maioria, 35,2%, também se aposentou nessa faixa etária, porém há uma grande proporção, 32,3%, na classe seguinte de 61 a 65 anos. É importante ressaltar que cerca de 10% dos servidores aposentaram-se com 69 ou 70 anos de idade, pois a aposentadoria torna-se compulsória aos 70 anos.

Tabela 5.1.2

Faixa Etária	Sexo					
	Fem		Mas		Total	
	Quant.	% Coluna	Quant.	% Coluna	Quant.	% Coluna
Até 50 anos	83	1,1%	70	,9%	153	1,0%
51 a 55 anos	2.270	31,0%	354	4,7%	2.624	17,7%
56 a 60 anos	2.623	35,8%	2.634	35,2%	5.257	35,5%
61 a 65 anos	1.262	17,2%	2.414	32,3%	3.676	24,8%
66 a 68 anos	560	7,6%	1.015	13,6%	1.575	10,6%
69 ou 70 anos	532	7,3%	987	13,2%	1.519	10,3%
<b>Total</b>	<b>7.330</b>	<b>100,0%</b>	<b>7.474</b>	<b>100,0%</b>	<b>14.804</b>	<b>100,0%</b>

Gráfico 5.1.2



A escolaridade do cargo também é outro fator de análise, sendo ela a escolaridade mínima que a pessoa deve possuir para assumir o cargo. Assim, 50,3% eram cargos de nível intermediário (NI), 45,1% cargos de nível superior (NS) e apenas 4,6% cargos de nível auxiliar (NA).

A informação da escolaridade do servidor é diferente da escolaridade do cargo, pois o servidor pode continuar seus estudos e por vezes os servidores possuem uma escolaridade maior do que a definida pelo cargo. É uma informação que também deve ser vista com cuidado, pois não é atualizada com frequência. No entanto, é uma garantia de escolaridade mínima do servidor. A fim de análise, os servidores que possuem aperfeiçoamento (ou especialização), mestrado e doutorado foram colocados no mesmo grupo “com pós-graduação”. Dessa forma, 12,9% possuem pós-graduação. Tem-se ainda 44% com nível superior (apenas), 26,6% com nível intermediário e 16,5% de servidores com nível auxiliar. Porém, percebe-se pelos quantitativos um descompasso entre essa informação e a da escolaridade do cargo de nível auxiliar. Para análises futuras, as informações de escolaridade do servidor de nível intermediário serão agrupadas com as informações de nível auxiliar.

Tabela 5.1.3

Escolaridade do Cargo - Quant. e % Servidores		
Escolaridade do Cargo	Quant	%
Nível Auxiliar	686	4,6
Nível Intermediário	7.447	50,3
Nível Superior	6.671	45,1
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100</b>

Tabela 5.1.4

Escolaridade do Servidor - Quant. e % Servidores		
Escolaridade do Servidor	Quant	%
Nível Auxiliar	2.437	16,5
Nível Intermediário	3.933	26,6
Nível Superior	6.507	44
Aperfeiçoamento	560	3,8
Mestrado	459	3,1
Doutorado	893	6
Sem informação	15	0,1
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100</b>

Gráfico 5.1.3

## Escolaridade do Cargo

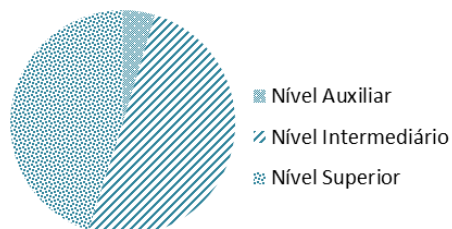
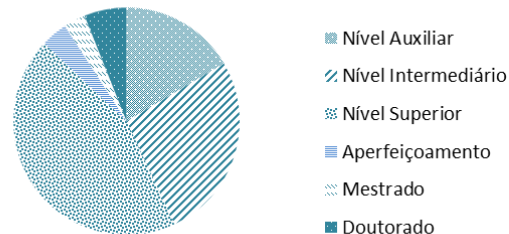


Gráfico 5.1.4

## Escolaridade do Servidor



Há servidores também de todos os estados brasileiros, com maior concentração no RJ, 21,9%, e no DF, 8,2%. Entre as regiões, há um percentual maior de servidores na região sudeste, 43,3%, seguida pela Região Nordeste, 22,4%.

Tabela 5.1.5

Unidade da Federação - Quant. e % Servidores		
UF	Quant	%
RJ	3.245	21,9
MG	1.438	9,7
SP	1.408	9,5
DF	1.219	8,2
Outros Estados	7.494	50,7
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100</b>

Gráfico 5.1.5

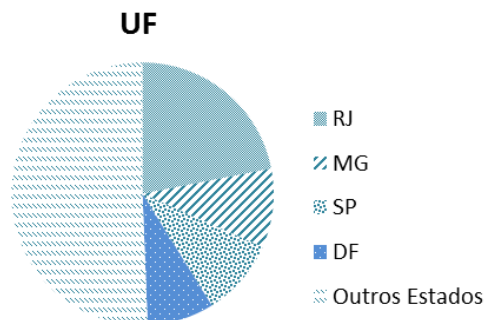
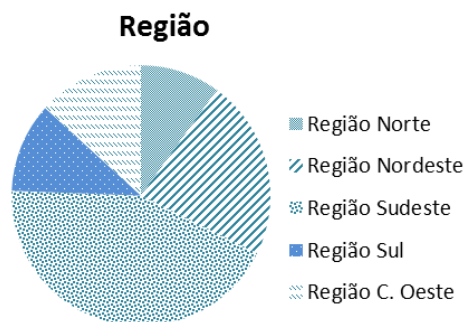


Tabela 5.1.6

Região - Quant. e % Servidores		
Região	Quant	%
Região Norte	1.472	9,9
Região Nordeste	3.313	22,4
Região Sudeste	6.407	43,3
Região Sul	1.654	11,2
Região C. Oeste	1.958	13,2
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100</b>

Gráfico 5.1.6



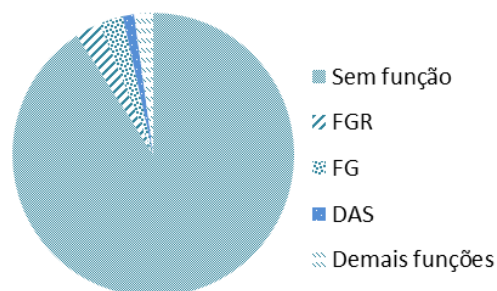
A maioria dos servidores, 90,9%, não possuía função comissionada ou gratificada. A função mais encontrada foi a Função Gratificada – FGR, com 2,9%, e a Função Gratificada das Instituições Federais de Ensino - FG, com 2,7%, seguida da função de Direção e Assessoramento Superior – DAS, com 1,3% do total. As demais funções somam 2,2%.

Tabela 5.1.7

Função - Quant. e % Servidores		
Função	Quant	%
Sem função	13.459	90,9
FGR	427	2,9
FG	405	2,7
DAS	192	1,3
Demais funções	321	2,2
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100</b>

Gráfico 5.1.7

Função Gratificada



Entre os órgãos, os que tiveram o maior quantitativo de servidores que se aposentaram em 2013 foi o Ministério da Saúde (administração direta), com quase 20%, o Ministério da Fazenda (administração direta) com 6,4%, e o Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, com 5,1%. O conjunto das universidades também engloba muitos servidores que se aposentaram em 2013, totalizando 26,2% do total.

Tabela 5.1.8

Órgão	Quant.	% Coluna
MS	2944	19,9%
MF	950	6,4%
INSS	752	5,1%

MAPA	544	3,7%
CM	417	2,8%
UFRJ	373	2,5%
IBGE	362	2,4%
C.EX	337	2,3%
Demais órgãos	8462	57,2%
<b>Total</b>	<b>14804</b>	<b>100,0%</b>

Entre os órgãos superiores (o órgão hierarquicamente superior), 32% de servidores aposentados em 2013 encontravam-se no Ministério da Educação, no da Saúde 22,4%, e no da Fazenda 9,4%. Os demais órgãos superiores totalizam 36,2%.

Tabela 5.1.9

Órgão Superior - Quant. e % Servidores		
Órgão Superior	Quant.	%
Min. da Educação	4.727	31,9%
Min. da Saúde	3.320	22,4%
Min. da Fazenda	1.386	9,4%
Min. da Defesa	1.069	7,2%
Min. da Previdência Social	780	5,3%
Min. da Agricultura, Pecuária e Abastecimento	544	3,7%
Min. do Planejamento, Orçamento e Gestão	492	3,3%
Min. da Justiça	483	3,3%
Presidência da República	351	2,4%
Min. do Trabalho e Emprego	297	2,0%
Min. do Desenvol. Agrário	294	2,0%
Min. de Ciência, Tecnologia e Inovação	248	1,7%
Min. do Meio Ambiente	236	1,6%
Min. dos Transportes	179	1,2%
Min. da Cultura	99	0,7%
Min. do Desenvol. Indústria e Comércio Exterior	85	0,6%
Min. das Relações Exteriores	77	0,5%
Min. da Integração Nacional	71	0,5%
Min. de Minas e Energia	43	0,3%
Min. das Comunicações	18	0,1%
Min. do Esporte	3	0,0%
Min. do Turismo	2	0,0%
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100,00%</b>

No serviço público há uma grande variedade de carreiras e cargos, estes muitas vezes agrupados em planos de carreiras e cargos ou planos especiais de cargo, entre outros. Devido a essa variedade de cargos e carreiras, foi realizado um

agrupamento com base no Boletim Estatístico de Pessoal nº201, tabela 2.26, com posição de dezembro de 2012. Assim, foram encontrados 59 diferentes agrupamentos, e a tabela 5.1.10 mostra os dez maiores. Assim, a maioria das aposentadorias ocorreu entre os servidores da Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho com 21,7% (incluindo os médicos). Os servidores do Plano de Carreira e Cargos dos Técnicos Administrativos em Educação – PCCTAE – totalizam 19,4%. O grupo dos Docentes e o Plano Geral do Poder Executivo compõem 12,1% e 8,8% respectivamente.

Tabela 5.1.10

Carreiras e Cargos - Quant. e % Servidores		
Carreiras e Cargos	Quant	%
Previdência, Saúde e Trabalho (Carreira)	3.215	21,7
Técnicos Administrativos em Educação - PCCTAE	2.874	19,4
Docentes	1.790	12,1
PGPE - Plano Geral do Poder Executivo	1.316	8,8
Auditoria Federal - Carreira	810	5,5
Seguro Social - Carreira	627	4,2
Ciência e Tecnologia	517	3,5
IBGE - Carreira	359	2,4
Fiscal Federal Agropecuário	335	2,3
Polícia Federal - Carreira	252	1,7
Demais cargos e carreiras	2.746	18,1
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100</b>

A fim de simplificar a análise, em algumas situações nessa pesquisa foi utilizado outro agrupamento, baseado na similaridade de origem ou tipo de remuneração das carreiras ou cargos (Anexo I):

Diante desse novo agrupamento, tem-se a seguinte proporção de servidores no banco de dados:

Tabela 5.1.11

Agrupamento	Quant	%
PCCTAE	2.874	19,4
PGPE, PECs, e Quadro de Pessoal	2.362	16
Previdência, Saúde e Trabalho; Seguridade Social e do Trabalho	2.182	14,7
Carreiras que ganham através de Subsídio	1.914	12,9
Docente	1.790	12,1
Médicos	1.473	10
C&T, FIOCRUZ, INPI, INMETRO, IBGE, IEC, Plano de carreiras e cargos	1.032	7

Seguro Social e Previdenciária	627	4,2
DNPM e DNIT	156	1,1
CVM, IPEA, PREVIC, SUSEP plano de cargos	51	0,3
Demais carreiras	309	2,1
Demais agrupamentos	34	0
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100</b>

Outro agrupamento realizado foi baseado nos principais componentes remuneratórios relativos ao cargo que são levados para a aposentadoria (apenas nos casos de aposentadoria que tem como base a última remuneração percebida pelo servidor com reajuste baseado na paridade com o servidor ativo). Foi analisada a estrutura remuneratória de cada carreira ou cargo (de acordo com as Tabelas de Remuneração dos Servidores Públicos Federais números 60 e 61) e verificado quais destes componentes remuneratórios possuíam: vencimento básico (VB); subsídio; gratificação de desempenho (GD); e a retribuição por titulação (RT), que também será composta pelos adicionais ou incentivos à qualificação (normalmente conferidos a cargos de nível médio). Nesse agrupamento não foi diferenciado o nível da qualificação ou titulação individual. Vale ressaltar também que há carreiras que possuem RT ou outro adicional de qualificação, mas que não são levados para a aposentadoria. Nesses casos, esse componente foi desconsiderado. Para esse agrupamento, foram desconsiderados também os cargos que sofreram alterações nas estruturas desses tipos de componentes do ano de 2012 para o ano de 2013 (Fiscal Federal Agropecuário, Assistente e Oficial de Chancelaria, Carreira do IBAMA). A correlação entre carreiras e cargos está no Anexo I.

Temos assim que 45,5% possuíam o vencimento básico mais a gratificação de desempenho; 34,3% o vencimento básico mais retribuição por titulação; 10,% ganhavam através de subsídio e 9,3% possuíam vencimento básico mais gratificação de desempenho mais retribuição de titulação.

Tabela 5.1.12

Principais Componentes Remuneratórios levados para o Cargo- Quant. e % Servidores

Componentes	Quant.	%
Vencimento Básico (VB) + Gratificação de Desempenho (GD)	6.301	45,8%
Vencimento Básico (VB) + Gratificação de Desempenho (GD) + Retribuição por Titulação (RT)	1.252	9,1%
Vencimento Básico (VB) + Retribuição por Titulação (RT)	4.680	34,0%
Subsídio	1.513	11,0%
Total	13.746	100,0%

Para análise, foi verificada também a remuneração dos servidores antes de se aposentar, independente do tipo de componente remuneratório que iria para a aposentadoria. Os servidores foram agrupados em 3 faixas, conforme tabela 5.1.3. Tem-se que a maioria, 36,5%, ganhava até R\$ 5000, 35,2% ganhavam de R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00, e 28,3% ganhavam acima da R\$ 10.000,00. Foram retirados os casos em que não havia informação.

Tabela 5.1.13

Faixa de Remuneração	Quant.	%
Até R\$ 5000	5.368	36,5%
De R\$ 5.000 a R\$10.000	5.180	35,2%
Acima de R\$ 10.000	4.173	28,3%
Total	14.721	100,0%

De acordo com o escopo definido, a maioria dos servidores (81,9%) optou pela regra do art. 3º da EC nº 47/05, ou seja, esses servidores ingressaram antes de 1998 e possuíam pelo menos 25 anos de exercício no serviço público, além de terem atendido aos requisitos de tempo de contribuição e idade mínima (conforme tabelas 5.1.14 e 5.1.15). Tem-se também 10% que se aposentaram pelas regras do art. 6º da EC41/03; 2,4% que se aposentaram com as vantagens do cargo de professor; e 2,4% que se aposentaram com as vantagens do cargo de policial. Há apenas 3,2% que se aposentaram devido a outras bases legais. Então pelo menos 96% aposentaram-se com base na última remuneração percebida pelo servidor no cargo efetivo e com a regra de reajuste através da paridade constitucional. Tem-se ainda que 98,6% eram aposentadorias integrais.

Tabela 5.1.14

Ano de Ingresso no Serviço Público	Quant.	%
Até 1998	14.695	99,3%
De 1999 a 2003	76	0,5%
Depois de 2003	19	0,1%
Sem informação	14	0,1%



Tabela 5.1.15

Descrição da Aposentadoria, Quantitativo e Percentual de Servidores		
Descrição da Aposentadoria	Quant.	%
Art 3º da EC nº 47/05	12.133	81,90%
Art. 6º, incisos I, II, III, e IV da EC nº 41/03	1.487	10,00%
Professores (com base no art. 6º, incisos I, II, III e IV, parágrafo único da EC nº 41/03 e do § 5º do art 40 da CF)	356	2,40%
Policial, (com base no art. 1º, inciso I da Lei Complementar 51/85, alterado pela lei complementar nº 144/14)	360	2,40%
Outras bases legais	468	3,20%
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100,00%</b>
Voluntaria Integral	14.596	98,60%
Voluntaria Proporcional	208	1,40%
<b>Total</b>	<b>14.804</b>	<b>100,00%</b>

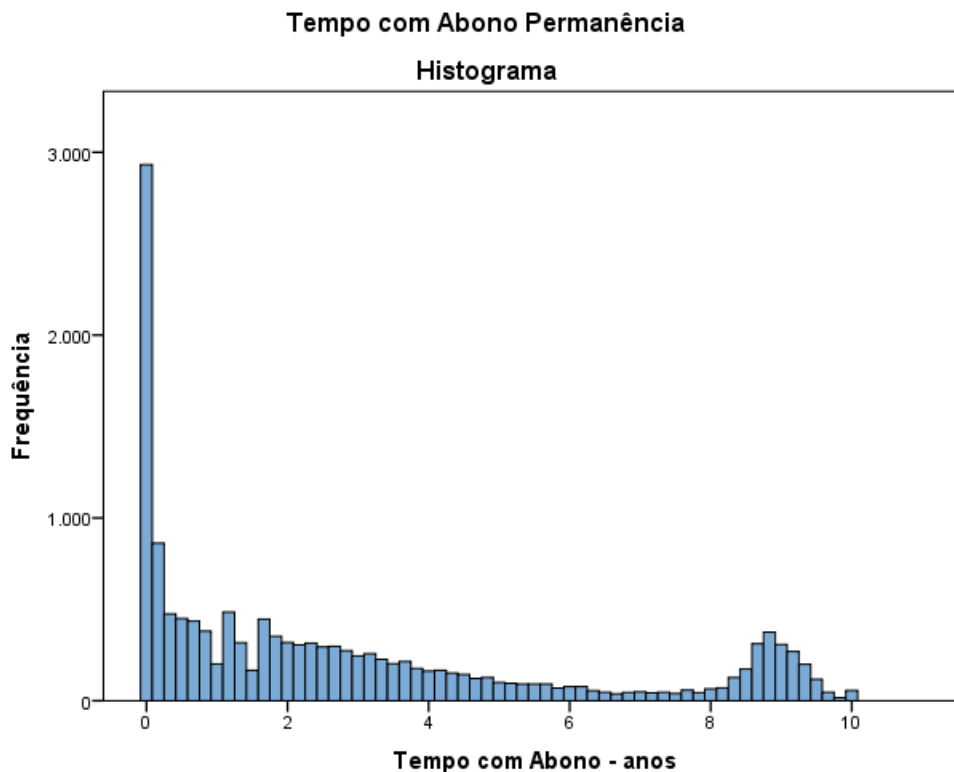
## 5.2 - Tempo com Abono Permanência

Entre os servidores que se aposentaram em 2013, percebeu-se que quase 20% não pediram o abono permanência, e 19% ficaram apenas um ano recebendo esse benefício. Esse fato é percebido pelo histograma (gráfico 5.2.1), em que há uma grande quantidade de pessoas nas faixas iniciais do tempo com abono permanência, com uma grande frequência entre aqueles que não pediram o referido abono. Cerca de 25% receberam o abono por 1 a 3 anos, 20% receberam de 3 a 7 anos e cerca de 16% receberam por mais de 7 anos.

Tabela 5.2.1

Faixa de Tempo com Abono Permanência											
Sem Abono Permanência		Até 1 ano		De 1 a 3 anos		De 3 a 7 anos		Acima de 7 anos		Total	
Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%	Quant.	%
2932	19,80%	2806	19,00%	3689	24,90%	2983	20,10%	2394	16,20%	14804	100,00%

Gráfico 5.2.1



Foi verificado nos dados também quem se aposentou em 2013, mas assumiu um cargo de confiança através da função de Direção e Assessoramento Superior (DAS) no ano de 2014 (posição de junho). Apenas 67 servidores se aposentaram e assumiram o DAS, menos de 0,5% do total.

Para análise estatística foi utilizada a técnica de análise de sobrevivência. Essa técnica, muito utilizada na área de saúde, consiste em analisar o tempo até a ocorrência do evento de interesse, também denominado tempo de falha. Uma das características dessa técnica é a presença de censuras, isto é, a presença de uma observação parcial da resposta. Apesar disso, essas informações compõem o estudo, pois fornecem informações sobre o tempo da ocorrência do evento e a omissão delas poderia acarretar em conclusões viciadas nos cálculos das estatísticas (COLOSIMO e GIOLO, 2006).

Nesse trabalho, o evento de interesse é a aposentadoria (falha), e o tempo até a ocorrência é o tempo em que o servidor permaneceu com abono de permanência. No caso do serviço público, a aposentadoria é obrigatória aos 70 anos, mas muitos não esperam completar essa idade para iniciar o processo de aposentadoria, pois este pode demorar. Por isso, muitos optam por se aposentar após 69 anos. Dessa forma, não se sabe se o servidor continuaria trabalhando com essa idade, ou seja, temos uma

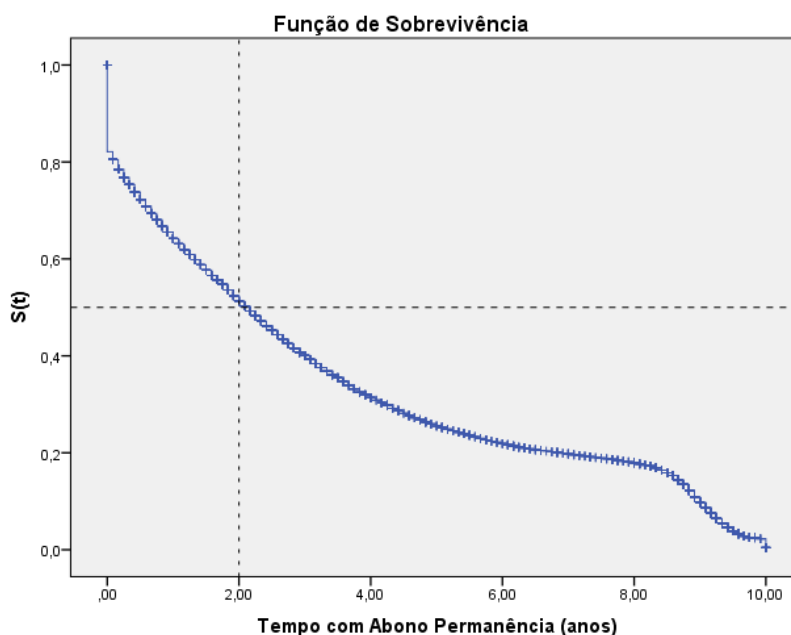
informação parcial do tempo com abono permanência. Para esse trabalho, servidores com 69 anos ou mais em 2013 foram considerados dados censurados.

Os casos em que os servidores optaram por se aposentar para posteriormente assumir um cargo em comissão (DAS) também foram considerados censurados, pois continuaram a trabalhar no serviço público sob um novo tipo de vínculo.

Para especificar esse tipo de análise é comumente utilizada a Função de Sobrevivência  $S(t)$ . Como o nome diz, essa função é definida como a probabilidade de uma observação não falhar até determinado tempo. Nesse trabalho, a função de sobrevivência é a probabilidade de um servidor não se aposentar (recebendo abono de permanência) até determinado tempo. A função de sobrevivência foi estimada pelo método de Kaplan Meier.

O gráfico 5.2.3 representa essa curva. Através dele percebemos que cerca de 50% permanece trabalhando no serviço público após 2 anos com abono de permanência.

Gráfico 5.2.3



Por esse método, o tempo médio com abono de permanência entre os servidores analisados foi de 3,3 anos, com desvio padrão de 0,028 anos. A mediana dos dados, que corresponde ao valor central quando os dados estão ordenados, foi de 2,2 anos. Em outras palavras, 50% dos servidores ficaram até 2,2 anos com abono de permanência.

Quant.	14.804
Mediana	2,2 anos
Média	3,2 anos
Desvio Padrão	0,028

Para a avaliação do tempo com abono permanência, foram avaliadas as variáveis Sexo, Escolaridade do Cargo, Escolaridade do Servidor, Agrupamento de Cargos e Carreiras (conforme relatado), Órgão Superior, Função (com ou sem função), UF, Faixa de Remuneração e Principais Componentes Remuneratórios (relativos ao cargo e que são levados para a aposentadoria). Os dados foram tabelados com informações sobre o quantitativo, percentual, mediana, média e desvio padrão. Foi verificado também o quantitativo e o percentual por variável pela Faixa de Tempo com Abono Permanência em dois grupos: sem abono permanência ou até um ano com abono de permanência; mais de um ano com abono permanência.

Para avaliar a existência de diferenças significativas entre as classes das variáveis foi utilizado o teste de LogRank, sob a hipótese nula da igualdade das funções de sobrevivência. Foi verificado que todas as variáveis citadas eram significativas a um nível de significância de 5% ( $p\text{-valor} < 0,05$ ). Os resultados estão dispostos na tabela 5.2.2.

Tabela 5.2.2 – Resultados Gerais

Variáveis	Tempo com Abono Permanência (anos)					Faixa de Tempo com Abono Permanência				P-valor Sig. <sup>1</sup> (LogRank)
	Quant.	% Coluna	Mediana	Média	Desvio Padrão	Sem Abono ou até 1 ano com Abono Permanência		Mais de 1 ano com Abono Permanência		
						Quant.	% Linha	Quant.	% Linha	
<b>Sexo</b>										0,006 *
Fem	7.330	50%	2,1	3,2	0,04	2.783	38,00%	4.547	62,00%	
Mas	7.474	50%	2,2	3,3	0,04	2.955	39,50%	4.519	60,50%	
Total	14.804	100%	2,2	3,3	0,03	5.738	38,80%	9.066	61,20%	
<b>Escolaridade do Cargo</b>										
Nível Auxiliar	686	5%	1,8	2,8	0,12	317	46,20%	369	53,80%	0,004 *
Nível Intermediário	7.447	50%	2,3	3,3	0,04	2.575	34,60%	4.872	65,40%	
Nível Superior	6.671	45%	1,9	3,2	0,04	2.846	42,70%	3.825	57,30%	
Total	14.804	100%	2,2	3,3	0,03	5.738	38,80%	9.066	61,20%	
<b>Escolaridade do Servidor<sup>1</sup></b>										
Nível Auxiliar	2.437	16%	2,3	3,3	0,07	965	40%	1.472	60%	< 0,001 *
Nível Intermediário	3.933	27%	2,3	3,4	0,05	1.303	33%	2.630	67%	
Nível Superior	6.507	44%	1,8	3,1	0,04	2.708	42%	3.799	58%	
Com pós-graduação	1.912	13%	2,4	3,6	0,08	759	40%	1.153	60%	
Total	14.789	100%	2,2	3,3	0,03	5.735	39%	9.054	61%	

Variáveis	Tempo com Abono Permanência (anos)					Faixa de Tempo com Abono Permanência				P-valor Sig. <sup>1</sup> (LogRank)
	Quant.	% Coluna	Mediana	Média	Desvio Padrão	Sem Abono ou até 1 ano com Abono Permanência		Mais de 1 ano com Abono Permanência		
						Quant.	% Linha	Quant.	% Linha	
<b>Agrupamento de Cargos e Carreiras</b>										< 0,001 *
PCCTAE (Técnicos Administrativos em Educação)	2.874	19%	2	2,9	0,06	1.095	38,10%	1.779	61,90%	
Docentes	1.790	12%	2,3	3,5	0,09	779	43,50%	1.011	56,50%	
C&T, FIOCRUZ, INPI, INMETRO, IBGE, IEC (Plano de carreiras e cargos)	1.032	7%	2,3	3,3	0,1	344	33,30%	688	66,70%	
PGPE, PECs e Quadro de Pessoal	2.362	16%	2,2	3,5	0,07	889	37,60%	1.473	62,40%	
Carreiras do Seguro Social e Previdenciária	627	4%	3,1	3,6	0,13	176	28,10%	451	71,90%	
Carreiras da Previdência, Saúde e Trabalho e Seguridade Social e do Trabalho	2.182	15%	2,5	3,4	0,07	745	34,10%	1.437	65,90%	
Carreiras que ganham através de Subsídio	1.914	13%	2,2	3,4	0,08	731	38,20%	1.183	61,80%	
DNIT e DNPM (Carreira e PEC)	156	1%	6,9	5,8	0,29	27	17,30%	129	82,70%	
CVM, IPEA, PREVIC e SUSEP (Plano de Cargos)	51	%	3,6	4,2	0,51	17	33,30%	34	66,70%	
Médicos	1.473	10%	0,9	2,3	0,08	819	55,60%	654	44,40%	
Demais Carreiras	309	2%	2,4	3,5	0,2	107	34,60%	202	65,40%	
Demais Agrupamentos	34	0%	2,8	3,7	0,52	9	26,50%	25	73,50%	

Variáveis	Tempo com Abono Permanência (anos)					Faixa de Tempo com Abono Permanência				P-valor Sig. <sup>1</sup> (LogRank)
	Quant.	% Coluna	Mediana	Média	Desvio Padrão	Sem Abono ou até 1 ano com Abono Permanência		Mais de 1 ano com Abono Permanência		
						Quant.	% Linha	Quant.	% Linha	
<b>Órgão Superior</b>										< 0,001 *
Min. da Agricultura, Pecuária e Abastecimento	544	4%	4,8	5,2	0,16	99	18,20%	445	81,80%	
Min. das Comunicações	18	%	3,3	3,5	0,76	5	27,80%	13	72,20%	
Min. de Ciência, Tecnologia e Inovação	248	2%	2,9	3,6	0,21	71	28,60%	177	71,40%	
Min. da Defesa	1.069	7%	1,5	2,8	0,1	463	43,30%	606	56,70%	
Min. do Desenvol. Agrário	294	2%	2,5	4	0,23	103	35,00%	191	65,00%	
Min. do Desenvol. Indústria e Comércio Exterior	85	1%	2,3	3,4	0,33	23	27,10%	62	72,90%	
Min. do Esporte	3	%	2,3	2,6	0,34	0	0,00%	3	100,00%	
Min. da Educação	4.727	32%	2,1	3,2	0,05	1.862	39,40%	2.865	60,60%	
Min. da Fazenda	1.386	9%	1,8	3,1	0,09	597	43,10%	789	56,90%	
Min. da Integração Nacional	71	%	3,9	4,3	0,46	27	38,00%	44	62,00%	
Min. da Cultura	99	1%	2,3	3,3	0,36	42	42,40%	57	57,60%	
Min. da Justiça	483	3%	1,6	2,9	0,15	218	45,10%	265	54,90%	
Min. do Meio Ambiente	236	2%	2,4	3,4	0,22	82	34,70%	154	65,30%	
Min. de Minas e Energia	43	%	2,7	4	0,57	12	27,90%	31	72,10%	
Min. do Planejamento, Orçamento e Gestão	492	3%	2,7	3,6	0,15	154	31,30%	338	68,70%	
Min. da Previdência Social	780	5%	2,8	3,4	0,11	253	32,40%	527	67,60%	
Min. das Relações Exteriores	77	1%	5,2	5,5	0,51	33	42,90%	44	57,10%	
Min. da Saúde	3.320	22%	2	3	0,06	1.370	41,30%	1.950	58,70%	
Min. dos Transportes	179	1%	6,5	5,5	0,28	35	19,60%	144	80,40%	
Min. do Trabalho e Emprego	297	2%	1,8	2,9	0,19	134	45,10%	163	54,90%	
Min. do Turismo	2	%	0	2,3	1,62	1	50,00%	1	50,00%	
Presidência da República	351	2%	1,7	2,6	0,16	154	43,90%	197	56,10%	
Total	14.804	100%	2,2	3,3	0,03	5.738	38,80%	9.066	61,20%	

Variáveis	Tempo com Abono Permanência (anos)					Faixa de Tempo com Abono Permanência				P-valor Sig. <sup>1</sup> (LogRank)
	Quant.	% Coluna	Mediana	Média	Desvio Padrão	Sem Abono ou até 1 ano com Abono Permanência		Mais de 1 ano com Abono Permanência		
						Quant.	% Linha	Quant.	% Linha	
<b>Função</b>										< 0,001 *
Com função	1.345	9%	2,8	3,8	0,09	387	28,80%	958	71,20%	
Sem função	13.459	91%	2,1	3,2	0,03	5.351	39,80%	8.108	60,20%	
Total	14.804	100%	2,2	3,3	0,03	5.738	38,80%	9.066	61,20%	
<b>Principais Componentes Remuneratórios levados para a Aposentadoria<sup>2</sup></b>										< 0,001 *
Vencimento Básico (VB) + Gratificação de Desempenho (GD)	6.301	45,80%	2,3	3,3	0,04	2.358	37,40%	3.997	62,60%	
Vencimento Básico (VB) + Gratificação de Desempenho (GD) + Retribuição por Titulação (RT)	1.252	9,10%	2,2	3,3	0,09	431	34,40%	1.008	65,60%	
Vencimento Básico (VB) + Retribuição por Titulação (RT)	4.680	34,00%	2	3,1	0,05	1.868	39,90%	2.878	60,10%	
Subsídio	1.513	11,00%	1,8	2,9	0,08	663	43,80%	1.183	56,20%	
Total	13.746	100,00%	2,1	3,2	0,03	5.320	38,70%	9.066	61,30%	
<b>Faixa de Remuneração (antes da aposentadoria)</b>										< 0,001 *
Até R\$ 5000	5.368	36%	1,9	3	0,05	2.294	42,70%	3.074	57,30%	
De R\$ 5.000 a R\$10.000	5.180	35%	2,2	3,2	0,05	1.940	37,50%	3.240	62,50%	
Acima de R\$ 10.000	4.173	28%	2,6	3,7	0,05	1.442	34,60%	2.731	65,40%	
Total	14.721	100%	2,2	3,3	0,03	5.676	38,60%	9.045	61,40%	



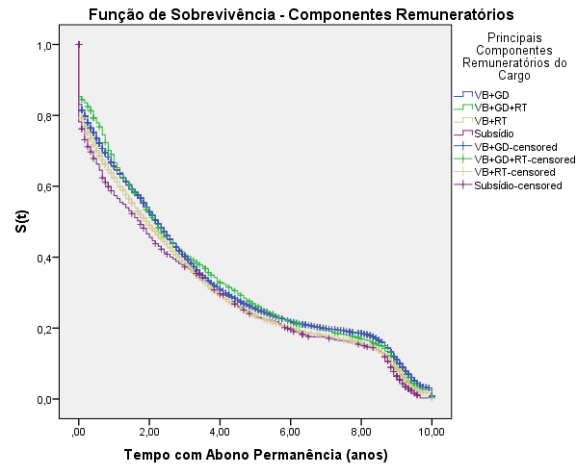
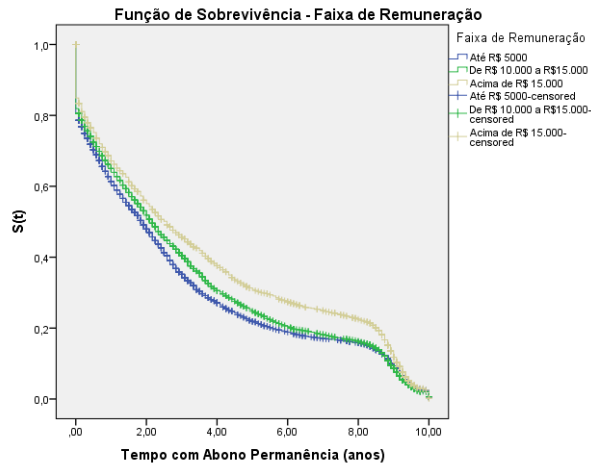
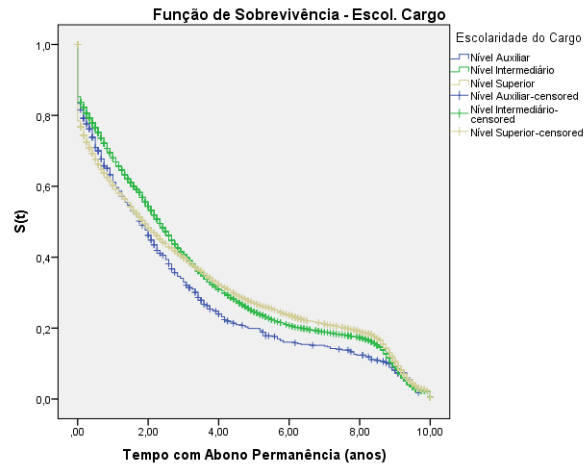
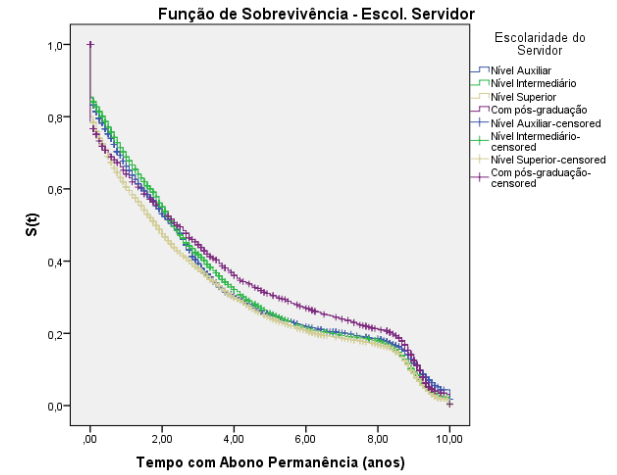
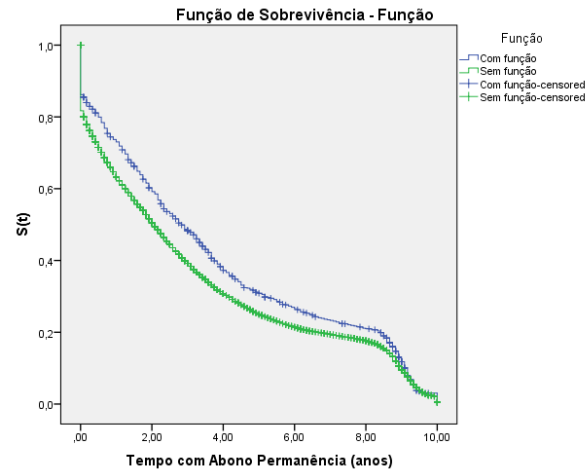
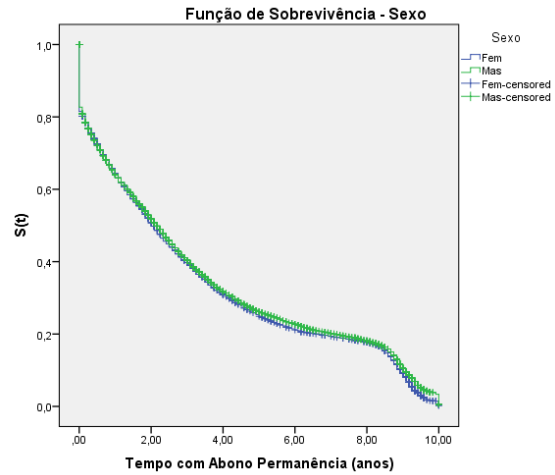
Variáveis	Tempo com Abono Permanência (anos)					Faixa de Tempo com Abono Permanência				P-valor Sig. <sup>1</sup> (LogRank)
	Quant.	% Coluna	Mediana	Média	Desvio Padrão	Sem Abono ou até 1 ano com Abono Permanência		Mais de 1 ano com Abono Permanência		
						Quant.	% Linha	Quant.	% Linha	
<b>UF</b>										< 0,001 *
AC	63	%	2,3	3,3	0,46	24	38,10%	39	61,90%	
AL	214	1%	2,8	3,7	0,24	71	33,20%	143	66,80%	
AM	245	2%	1,3	2,7	0,21	117	47,80%	128	52,20%	
BA	683	5%	2,5	3,4	0,13	239	35,00%	444	65,00%	
CE	462	3%	3	4	0,16	138	29,90%	324	70,10%	
DF	1.219	8%	2,3	3,5	0,1	451	37,00%	768	63,00%	
ES	316	2%	2	2,8	0,17	116	36,70%	200	63,30%	
GO	303	2%	1,9	3	0,19	121	39,90%	182	60,10%	
MA	297	2%	2,5	3,4	0,21	125	42,10%	172	57,90%	
MG	1.438	10%	2,2	3,2	0,09	535	37,20%	903	62,80%	
MS	201	1%	1,8	2,6	0,21	78	38,80%	123	61,20%	
MT	235	2%	2	3,1	0,22	99	42,10%	136	57,90%	
PA	448	3%	2,6	3,8	0,17	137	30,60%	311	69,40%	
PB	378	3%	2,8	3,8	0,18	119	31,50%	259	68,50%	
PE	600	4%	2,8	3,8	0,15	218	36,30%	382	63,70%	
PI	203	1%	2,9	4	0,25	60	29,60%	143	70,40%	
PR	453	3%	2,2	3,2	0,15	166	36,60%	287	63,40%	
RJ	3.245	22%	2	3,3	0,06	1.326	40,90%	1.919	59,10%	
RN	337	2%	2,7	3,7	0,18	90	26,70%	247	73,30%	
RO	321	2%	0,6	1,5	0,14	187	58,30%	134	41,70%	
RS	715	5%	2,4	3,4	0,13	257	35,90%	458	64,10%	

SC	486	3%	1,8	2,8	0,14	202	41,60%	284	58,40%
SE	139	1%	2,2	3,4	0,29	46	33,10%	93	66,90%
SP	1.408	10%	1,8	2,9	0,09	610	43,30%	798	56,70%
TO	57	%	2,3	2,9	0,41	19	33,30%	38	66,70%
AP	173	1%	2	2,9	0,27	89	51,40%	84	48,60%
RR	165	1%	0,6	1,7	0,2	98	59,40%	67	40,60%
Total	14.804	100%	2,2	3,3	0,03	5.738	38,80%	9.066	61,20%

1 = Foram retirados os casos sem informação

2 = Foram retirados os casos em que houve mudança na estrutura remuneratória entre os anos de 2012 e 2013

## Gráficos 5.2.4 a 5.2.9 - Função de Sobrevivência:



A fim de colaborar com a análise, foram feitas comparações duas a duas de algumas variáveis, a fim de verificar a igualdade das funções de sobrevivência (Tabela 5.2.3). Percebeu-se que, para a escolaridade do cargo, não há diferenças significativas entre o nível superior e o nível intermediário. No entanto, essa diferença se confirma ao ser verificada a escolaridade do servidor. O servidor com nível superior comporta-se diferentemente das demais classes de escolaridade. O nível auxiliar e intermediário de formação não são diferentes entre si. Já em relação aos principais componentes remuneratórios que são levados para a aposentadoria, o comportamento até o momento da aposentadoria dos servidores que possuem o Vencimento Básico mais Gratificação de Desempenho (VB+GD) não difere dos servidores que possuem Vencimento Básico mais Gratificação de Desempenho mais Retribuição de Titulação (VB+GD+RT). Já o comportamento dos servidores que recebem através de subsídio difere desses dois últimos. Em relação à faixa de remuneração que o servidor possuía antes da aposentadoria, temos que todos os níveis diferem entre si significativamente.

Tabela 5.2.3

Variável	Classes		P-valor Sig. <sup>1</sup> (LogRank)	Valores Significativos (*)
<b>Escolaridade do Servidor</b>	Com pós graduação	Nível Superior	< 0,001	*
	Com pós graduação	Nível Intermediário	0,03	
	Com pós graduação	Nível Auxiliar	0,275	
	Nível Superior	Nível Intermediário	< 0,001	*
	Nível Superior	Nível Auxiliar	< 0,001	*
	Nível Intermediário	Nível Auxiliar	0,667	
<b>Escolaridade do Cargo</b>	Nível Superior	Nível Intermediário	0,354	
	Nível Superior	Nível Auxiliar	0,012	*
	Nível Intermediário	Nível Auxiliar	< 0,001	*
<b>Componentes</b>	VB+GD	VB+GD+RT	0,685	
	VB+GD	VB+RT	< 0,001	*
	VB+GD	Subsídio	< 0,001	*
	VB+GD+RT	VB+RT	0,01	
	VB+GD+RT	Subsídio	< 0,001	*
	VB+RT	Subsídio	0,004	
<b>Faixa de Remuneração</b>	Até R\$ 5000	De R\$ 10.000 a R\$15.000	0,01	*
	Até R\$ 5000	Acima de R\$ 15.000	< 0,001	*
	De R\$ 10.000 a R\$15.000	Acima de R\$ 15.000	< 0,001	*

\* Significativos a um nível de 5% com correção de Bonferroni

### 5.3 – Discussão

Esse trabalho buscou fazer uma descrição das aposentadorias que ocorreram em 2013 entre os servidores do Poder Executivo Federal. Como fonte de informações foi utilizada a base do SIAPE, que possui as principais informações funcionais desses servidores. Para a comparação de grupos foi utilizada a técnica estatística de análise de sobrevivência, cujos resultados fornecem informações a respeito do tempo com abono de permanência até a ocorrência da aposentadoria.

Através do SIAPE foi possível identificar 14.804 casos de aposentadorias voluntárias (escopo definido), com informações sobre sexo, escolaridade, carreira e outros.

A maioria desses aposentados (99%) ingressou no serviço público antes de 1998, ou seja, esses servidores puderam optar por mais de uma regra de aposentadoria (ao atender os requisitos de tempo de contribuição, idade mínima e de tempo na carreira). A maioria optou pelas regras do art. 3º da EC 47/05. Essa regra mostra-se interessante no momento em que alguns servidores conseguem aposentar-se antes da idade padrão definida no art. 40 da CF (55 anos para mulheres e 60 anos para homens). Além disso, com essa regra o provento será baseado na última remuneração percebida pelo servidor no cargo efetivo e a regra de reajuste será baseada na paridade constitucional. É notável a preferência dos servidores pelas regras de aposentadoria em que há essas vantagens, dado que esses servidores puderam escolher entre uma regra de aposentadoria baseada na média aritmética do período contributivo.

Através da análise, percebeu-se que os servidores ficam em média 3,2 anos com abono permanência, porém 50% desses servidores ficam até 2,2 anos. Temos ainda que quase 20% desses servidores não optaram pelo abono de permanência, ou seja, preferiram se aposentar direto. Em um contexto em que os servidores podem adiar a aposentadoria por cerca de 15 anos para mulheres e de 10 anos para homens (considerando a idade padrão de 55 e 60 anos respectivamente), pode-se dizer que é um tempo muito curto. Agravam-se a isso a grande quantidade de aposentadorias esperadas para os próximos anos devido ao envelhecimento da força de trabalho, e o processo lento de reposição dessa força de trabalho.

Ao mesmo tempo, temos cerca de 10% de servidores que se aposentaram com 69 ou 70 anos, sendo a aposentadoria obrigatória aos 70 anos. Será que esses servidores continuariam a trabalhar se não houvesse uma idade obrigatória para aposentadoria? Diante das perspectivas demográficas de aumento de expectativa de vida, com pessoas que estarão

em condições de estar em atividade por mais tempo, essa idade máxima para permanência no serviço público poderia ser repensada. Para isso, poder-se-ia considerar também estudos sobre a capacidade física e mental para o trabalho, e a relevância do servidor para a organização.

Quanto ao sexo, apesar de o tempo possível de adiamento da aposentadoria ser diferente entre homens e mulheres, os tempos médio e mediano com abono permanência são semelhantes. De acordo com o gráfico da função de sobrevivência, o comportamento torna-se diferente quanto mais tempo a pessoa recebe o abono de permanência, o que condiz com a diferença significativa do teste de LogRank. A questão a ser levantada aqui é que as mulheres, apesar de poderem se aposentar mais cedo que os homens e de terem uma expectativa de vida maior, passam o mesmo tempo com abono de permanência.

Os servidores que possuíam função ou função gratificada ficaram em média seis meses a mais que os servidores que não as possuíam. Nesse quesito não foi feita distinção do valor da função, porém esse tipo de componente não compõe o provento da aposentadoria do servidor, podendo ser um fator financeiro restritivo à decisão à aposentadoria. Porém, além da questão financeira, há também a questão do status ou do reconhecimento do trabalho que advém ao recebê-la, o que pode também influenciar no adiamento da aposentadoria. Estudos adicionais poderiam ser realizados para verificar esses fatores.

A escolaridade do cargo, embora as médias sejam semelhantes, também é fator que influencia a decisão da aposentadoria. Quem possui cargo de nível intermediário fica em média 3,3 anos, porém as diferenças dos tempos de permanência dos servidores ocupantes de cargos de nível intermediário e de nível superior não diferem significativamente.

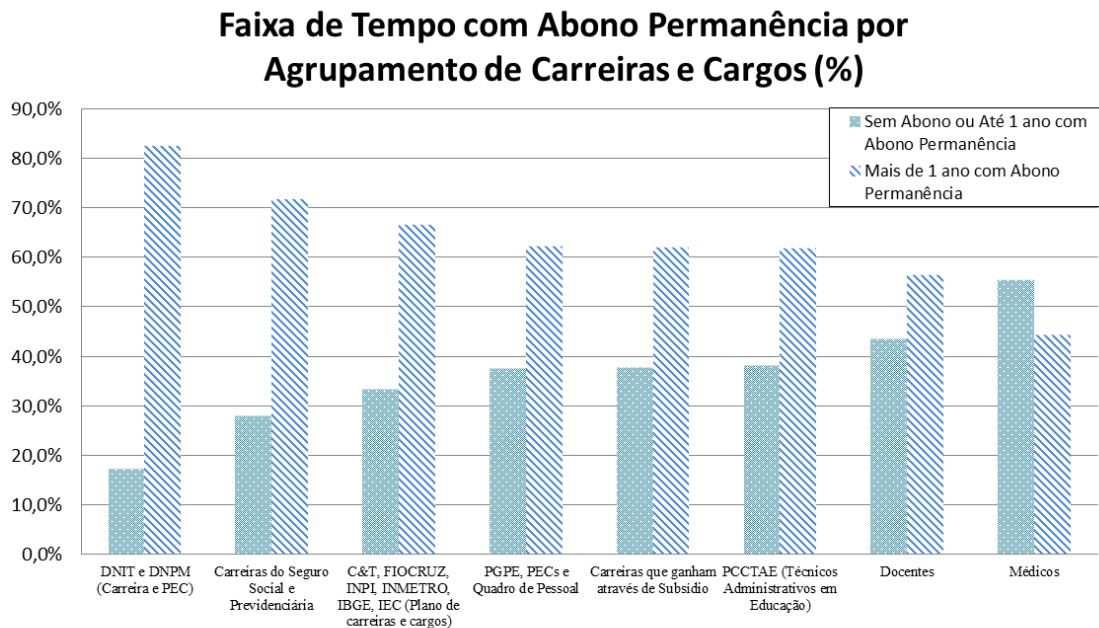
O SIAPE, embora seja uma base de dados bastante importante para o Poder Executivo, possui algumas informações que não são de qualidade. Nesses casos estão inclusas as informações sobre a escolaridade do servidor e sobre o tempo de serviço, pois são informações que não são atualizadas frequentemente. No entanto, servem de apoio para mais amplas interpretações, pois possuem informações sobre a escolaridade mínima que o servidor adquiriu ou o tempo mínimo de serviço.

Então a escolaridade do cargo, apesar das limitações do SIAPE, também foi avaliada. Temos que a maior média de permanência são os servidores que possuem pós-graduação, com 3,6 anos, seguida pelos servidores que possuem nível intermediário, 3,4 anos,

e nível auxiliar de formação, com 3,3 anos. Os que possuem apenas o nível superior de formação são os que ficaram menos tempo com abono de permanência.

Para avaliar as carreiras no serviço público, fez-se necessário um agrupamento devido à grande quantidade de cargos existentes no Poder Executivo Federal, que também podem estar organizados em carreiras, planos especiais de cargos, planos de carreiras e cargos e outros. Nesse trabalho foi realizado um agrupamento com base na similaridade na origem ou do tipo de remuneração da carreira ou cargo. Percebe-se que há uma grande diferença entre as carreiras em relação à escolha com o abono de permanência, como pode ser avaliado no Gráfico 5.3.1. Tem-se que o agrupamento formado por médicos foi o que teve menor média e mediana. Mais de 50% deles passaram menos de 1 ano com abono de permanência. Já os cargos do DNPM e DNIT são os que tiveram a maior proporção dos que permaneceram mais de 1 ano com abono de permanência.

Gráfico 5.3.1



Embora a pessoa esteja no mesmo cargo há muito tempo, políticas econômicas, em especial as remuneratórias, podem modificar a estrutura do cargo e consequentemente a maneira do servidor se posicionar em relação à sua aposentadoria. Fato esse que pode ser observado na carreira de Fiscal Federal Agropecuário, que teve uma mudança na estrutura

remuneratória quando passou a receber por meio de subsídio. Como isso poderia influenciar na análise, esses casos não foram incluídos no grupo subsídio.

A comparação das carreiras e cargos também ficou prejudicada na medida em que há vários agrupamentos distintos de carreiras, dificultando a análise caso a caso. Além disso, como a análise foi pontual, por vezes não havia observações suficientes para representar a carreira ou cargo. Um estudo que busque o balanceamento nesses grupos seria mais adequado para avaliar as especificidades de cada cargo ou carreira.

Essa situação também ocorreu entre os órgãos, pois há uma grande quantidade deles no Poder Executivo Federal. Mesmo agrupando-os através do órgão hierarquicamente superior, tem-se ainda 22 grupos diferentes, que se confundem também com as carreiras internas de cada um.

A remuneração também foi fator de análise, pois sabe-se que a questão financeira pode influenciar a decisão pela aposentadoria. A remuneração foi analisada no mesmo momento para todos, quando os servidores ainda estavam em atividade em seus órgãos, utilizando-se da base de dezembro de 2012. Percebeu-se que quanto maior a remuneração, mais tempo o servidor permanece com abono permanência: quem ganhava acima de R\$ 10.000 ficou em média 3,7 anos com abono de permanência, mas quem ganhava até R\$ 5.000 ficou em média 3 anos.

Buscou-se também avaliar a questão remuneratória dos servidores relacionando-a com a estrutura da remuneração do cargo. Dependendo do tipo de componente remuneratório, ele é percebido integralmente no momento da aposentadoria, como as carreiras que ganham por meio de subsídio, de acordo com a regra da aposentadoria. Outros componentes, como a gratificação de desempenho, podem ser levados parcialmente para o provento da aposentadoria, a depender da lei que regulamenta o componente (a maioria ganha 50% da gratificação de desempenho). Para essa análise, foram identificados quatro componentes principais: o subsídio, o vencimento básico, a gratificação de desempenho e a retribuição por titulação (incluindo outras formas de incentivo à qualificação).

Dessa forma, as pessoas que ganham por meio de subsídio são as que menos permanecem com o abono, 2,9 anos, sendo que cerca de 44% não optaram pelo benefício ou ficam menos de 1 ano com ele. Logo depois aparecem os servidores que possuem o vencimento básico mais uma retribuição por titulação na estrutura remuneratória do cargo, 3,1



anos. Essa estrutura é encontrada principalmente na área de educação, pois compõem as carreiras dos docentes e dos técnicos administrativos em educação. Pelo gráfico 5.3.1 também é possível identificar que a carreira de docentes e o plano de carreiras e cargos dos técnicos administrativos são os que possuem uma das maiores frequências entre os que não optam por esse benefício. Aqueles servidores que ganham o vencimento básico mais a gratificação de desempenho são os que ficam mais tempo, 3,3 anos. Dentre esses que ganham gratificação de desempenho, não foi encontrada diferença significativa entre os cargos que possuem retribuição por titulação.

Esse tipo de estudo poderia ser sistematicamente realizado, pois fatores contextuais influenciam na decisão das pessoas. Por exemplo, temos que os novos ingressos no serviço público estarão sujeitos a regras de aposentadoria diferenciadas, e isso pode influenciar à decisão pela aposentadoria.

Embora saibamos que a decisão pela aposentadoria é um processo complexo, multideterminado e dinâmico (FRANÇA, 2013), essa avaliação pontual e quantitativa dos servidores que se aposentaram em 2013 pode servir como subsídio para estudos sobre a recomposição da força de trabalho e de políticas para reter os bons profissionais. Além disso, levantou um leque de informações que servem como base para estudos futuros.

Anexo I - Correlação entre os grupos de cargos e carreiras (baseado no Boletim Estatístico de Pessoal nº 202) com o agrupamento realizado no presente trabalho:

Agrupamento de Cargos e Carreiras a ser realizado na Pesquisa	Grupos de Carreiras e Cargos (Boletim Estatístico de Pessoal)	Quant.	Principais Componentes Remuneratórios levados para a Aposentadoria <sup>1</sup>	Observação
C&T, FIOCRUZ, INPI, INMETRO, IBGE, IEC, Plano de carreiras e cargos	Ciência e Tecnologia	517	VB+GD+RT	
	INPI	35	VB+GD+RT	
	Inmetro - Metrologia e Qualidade	36	VB+GD+RT	
	I. E. Chagas / CENP - Carreira	1	VB+GD+RT	
	I. E. Chagas / CENP - Plano de Cargos	2	VB+GD+RT	
	IBGE - Carreira	359	VB+GD+RT	
	IBGE - Plano de Cargos	1	VB+GD+RT	
	FIOCRUZ - Carreira	75	VB+GD+RT	
	FIOCRUZ - Plano de Cargos	6	VB+GD+RT	
	<b>Total</b>	<b>1.032</b>		
PGPE, Planos Especiais de Cargos, e Quadro de Pessoal	Agências Reguladoras - P. E. C.	18	VB+GD	
	ANVISA - P.E.C.	39	VB+GD	
	EMBRATUR P.E.C.	2	VB+GD	Tem RT, mas não é levada para aposentadoria
	Imprensa Nacional	25	VB+GD	Não tem GD, tem GEPDIN, que é levada integralmente para aposentadoria
	MAPA - Quadro de Pessoal	66	VB+GD	
	Cultura - P.E.C.	92	VB+GD	
	Fazenda - P.E.C.	197	VB+GD	
	Polícia Federal - P. E. C.	33	VB+GD	
	Polícia Rodoviária Federal - P.E.C.	23	VB+GD	
	Refor. e Desenv. Agrário - P.E.C.	215	VB+GD	
	SUFRAMA - P.E.C.	5	VB+GD	Tem RT, mas não é levada para aposentadoria
	Tecnologia Militar - Quadro de Pessoal Civil	231	VB+GD+RT	
	FNDE - P.E.C.	9	VB+GD+RT	
	HFA - Quadro de Pessoal	4	VB+GD	
	ERCE - Cargos Específicos	77	VB+GD	
	AGU - Quadro de Pessoal	45	VB+GD	
	PCC	2	VB+GD	
	PGPE	1.279	VB+GD	
<b>Total</b>	<b>2.362</b>			
DOCENTE	DOCENTE	1.790	VB + RT	
	<b>Total</b>	<b>1790</b>		
IFES - PCCTAE	IFES - PCCTAE	2.874	VB + RT	
	<b>Total</b>	<b>2.874</b>		
Seguro Social	Seguro Social	627	VB+GD	
	<b>Total</b>	<b>627</b>		
Previdência, Saúde e Trabalho; Seguridade Social e do Trabalho	Seguridade Social e do Trabalho	3	VB+GD	
	Previdência, Saúde e Trabalho	2.179	VB+GD	
	<b>Total</b>	<b>2.182</b>		
Carreiras que ganham	Auditoria	810	Subsídio	

através de Subsídio	Diplomacia	59	Subsídio	As carreiras de Assistente e Oficial de Chancelaria sofreram modificações na estrutura remuneratória de 2012 para 2013
	MAPA - Fiscal Federal Agrop.	335	Subsídio	A Carreira de Fiscal Federal Agropecuário sofreu modificações na estrutura remuneratória de 2012 para 2013
	GESTÃO	138	Subsídio	
	Jurídica	154	Subsídio	
	Polícia Federal - Carreira	252	Subsídio	
	Susep - Carreira	4	Subsídio	
	CVM - Carreira	7	Subsídio	
	Polícia Rodoviária Federal - Carreira	106	Subsídio	
	IPEA - Carreira	14	Subsídio	
	<b>Total</b>	<b>1.879</b>		
DNPM e DNIT	DNPM - P.E.C. - área meio	13	VB+GD	
	DNIT - P.E.C. - área meio	104	VB+GD+RT	NI não tem RT
	DNIT - P.E.C. - área fim	28	VB+GD+RT	
	DNPM - P.E.C. - área fim	11	VB+GD	Tem RT, mas não é levada para aposentadoria
	<b>Total</b>	<b>156</b>		
Médicos	Perito Previdenciário	146	VB+GD	
	Previdência, Saúde e Trab. - Médicos	1.036	VB+GD	
	Seguro Social - Médicos	2	VB+GD	
	Seguridade Social e do Trab. - Médicos	9	VB+GD	
	DNIT - Médicos	1	VB+GD	
	IFES - PCCTAE - Médicos	213	VB + RT	
	FIOCRUZ - Médicos	9	VB+GD+RT	
	IBGE - Médicos	2	VB+GD+RT	
	ANVISA PEC - Médicos	5	VB+GD	
	Ag. Reguladoras - Médicos	1	VB+GD	
	PGPE - Médicos	37	VB+GD	
	Fazenda - Médicos	9	VB+GD	
	PCC - Médicos	2	VB+GD	
	AGU - Médicos	1	VB+GD	
	<b>Total</b>	<b>1.473</b>		
CVM, IPEA, PREVIC, SUSEP plano de cargos	Susep - Plano de Cargos	7	VB+GD	
	PREVIC - Plano de Cargos	5	VB+GD	
	CVM - Plano de Cargos	11	VB+GD	
	IPEA - Plano de Cargos	28	VB+GD	
	<b>Total</b>	<b>51</b>		
Demais carreiras	Agências Reguladoras - Carreira	1	VB+GD	
	Meio Ambiente - Carreira	222	VB+GD+RT	NA Não possui RT
	HFA - Carreira	9	VB+GD+RT	
	Refor. e Desenv. Agrário - Eng. Agrônomo	77	VB+GD	
	<b>Total</b>	<b>309</b>		
Demais agrupamentos	DACTA	15	VB+GD	
	Polícia do Ex-Território	35	Subsídio	
	Tecnologia Militar	13	VB+GD+RT	NA Não possui RT

	Grupo P-1500	6	VB+GD	
	<b>Total</b>	<b>69</b>		
	<b>Total Geral</b>	<b>14.804</b>		

## Bibliografia

AMARO, M. N., *O processo da reformulação da previdência social brasileira*. Senado Federal, texto para discussão nº 3, 2004 disponível em <http://www12.senado.gov.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td-3-o-processo-de-reformulacao-da-previdencia-social-brasileira-1995-2004/view> acessado em 31/07/2014.

BANCO MUNDIAL. *Envelhecendo em um Brasil mais Velho – Sumário Executivo*. Implicações do envelhecimento populacional para o crescimento econômico, a redução da pobreza, as finanças públicas e a prestação de serviços. 2011

BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, Disponível na Internet em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) , acesso em 20/07/2010.

BRASIL, *Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998*, Disponível na Internet 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 20/07/2010.

BRASIL, *Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003*, Disponível na Internet 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 20/07/2010.

BRASIL, *Emenda Constitucional nº 41, de 05 de julho de 2005*, Disponível na Internet 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 20/07/2010.

BRASIL, *Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004*. Acessado em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/lei/110.887.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/110.887.htm) no dia 20/07/2014.

BRASIL, *Lei Complementar nº 144, de 15 de maio de 2014*. Acessado em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/Lcp144.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/Lcp144.htm) no dia 20/10/2014.

CEPELLOS, V. M.. *O envelhecimento nas organizações: das percepções de gestores de recursos humanos às práticas de gestão de idade* (Dissertação de Mestrado). Fundação Getúlio Vargas FGV, São Paulo, SP, 2013.

COLOSIMO, E. A., GIOLO, S. R. *Análise de Sobrevivência Aplicada*. 1º Ed. São Paulo: Ed. Edgard Blucher, 2006.

CRUZ, M. A. G. da. (2011). *Adiando a aposentadoria: um estudo sobre os fatores que levam servidores federais a adiar a aposentadoria em uma instituição de pesquisa* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Taubaté, Taubaté, SP. Recuperado em 23 abril de 2012 <http://mtc-m19.sid.inpe.br/col/sid.inpe.br/mtc-m19/2011/05.02.13.44/doc/publicacao.pdf>

FGV – FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. *Envelhecimento da força de trabalho no Brasil*. Pesquisa em parceria com a EAESP-FGV. 2013.

FRANÇA, L. H. *Preparação para Aposentadoria: desafios a enfrentar*. In R P. Veras (Ed.) Terceira idade e alternativas para uma sociedade em transição (pg. 11- 34). Rio de Janeiro, Relume-Dumará (UERJ), 1999.

FRANÇA, L. H. *O envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida*. Boletim Técnico do Senac, 37(2), 49-59, 2011.

FRANÇA, L. H., SOARES, D. H. P. *Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida*. Psicologia: Ciência e Profissão, 29 (4), p. 738-751, 2009.

FRANÇA, L. H. F. P., BENDASSOLLI, P. F. ; MENESES , G. S. ; MACEDO, L. S. S. *Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão?*. Psicologia: Ciência e Profissão, 33, p. 548-563, 2013.

GIATTI, L., BARRETO, S. M., *Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil*. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 19(3), mai-jun, pag 759-771, 2003.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Indicadores Sociodemográficos Prospectivos para o Brasil 1991-2030*, 2006, em [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao\\_da\\_populacao/publicacao\\_UNFPA.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/publicacao_UNFPA.pdf) , acessado em 30/07/2014

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Comunicados do IPEA: Tendências Demográficas*. n. 64, 2010. Disponível em [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/101013\\_comunicadoipea64.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/101013_comunicadoipea64.pdf) acessado em 20/05/2014.

KOMATSU, S.. *Desenvolvimento de metodologia para planejamento da força de trabalho em entidades e organizações da administração pública federal*. Inovação na Gestão Pública. Brasília. Ed. IABS. 2013. 244 p.

MARCONI, M. A., LAKATO, E. M. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 7° Ed. São Paulo: Editora Atlas. 2010. 297 p.

MENEGUIM, F. B.. *Previdência Complementar dos Servidores Públicos*. Centro de Estudos da Consultoria do Senado. Textos para discussão 88. 2011. Disponível em: <http://www12.senado.gov.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td-88-previdencia-complementar-dos-servidores-publicos> .

MENEZES, G. S., & FRANÇA, L. H. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. Psicologia: Organizações e Trabalho, 12(3), P. 49-62, 2012.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - MP. Secretaria de Recursos Humanos. *Relatório final da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal – 2009* – Brasília: MP, 2009.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - MP. Secretaria de Gestão Pública. *Manual de Orientação para a Gestão do Desempenho*. Brasília: MP, 2013.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - MP. Secretaria de Gestão Pública. *Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais números 59 e 60*. Brasília: MP, 2013.

MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO - MP. Secretaria de Gestão Pública. *Boletim Estatístico de Pessoal n°202*. Brasília: MP, 2013.

NOGUEIRA, N., G., *O Equilíbrio Financeiro e Atuarial dos RPPS: de Princípio Constitucional a Política Pública de Estado*. Ministério da Previdência Social. Coleção Previdência Social. Volume 34. 336 páginas. 2012.

OCDE (2010). *Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo – Relatório da OCDE: Brasil 2010*. Disponível em [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/avaliacao-da-gestao-de-recursos-humanos-no-governo-relatorio-da-ocde-brasil\\_9789264086098-pt#page3](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/governance/avaliacao-da-gestao-de-recursos-humanos-no-governo-relatorio-da-ocde-brasil_9789264086098-pt#page3) acessado em 20/05/2014.

SERTÃO (2006) <http://jus.com.br/artigos/8215/abono-de-permanencia> <http://jus.com.br/artigos/8215/abono-de-permanencia#ixzz2nvleGBSM>).

SIQUEIRA, M. M. M., GONDIM, S. M. G. *Emoções e Afetos no Trabalho*. In: ZANELLI, J. C., BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.) *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004. Cap 6, p. 207-236.

SOARES, D. H. P., ROESLER, V. R. *O que é aposentadoria? Morte Social, culpa e constrangimento ou dever cumprido, prazer e liberdade?* Disponível em [http://www.ppi.uem.br/camposocial/eventos/i\\_jornada/049.pdf](http://www.ppi.uem.br/camposocial/eventos/i_jornada/049.pdf) acessado em 23/05/2014.

ZANELLI, J. C. *O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira*. Revista de Ciências Humanas, Florianópolis, Edição Esp. Temática, p. 157-176, 2000.

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: Ed. Artmed, 2010. 143p.

ZHAN, Y., WANG, M., LIU, S., SHULTZ, K. S., *Bridge Employment and retiree's Health: A longitudinal Investigation*. Journal of Occupational Health Psychology, 2009, vol. 14, n° 4. Pag. 374-389.