

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DEPARTAMENTO DE GESTÃO E ECONOMIA
ESPECIALIZAÇÃO EM MBA EM GESTÃO EMPRESARIAL

**SERVIDOR PÚBLICO E A APOSENTADORIA: UM ESTUDO SOBRE QUAIS
ASPECTOS INFLUENCIAM O SERVIDOR PÚBLICO A PERMANECER
TRABALHANDO APÓS O DIREITO ADQUIRIDO PARA APOSENTAR-SE**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

CURITIBA

2015

ADILCE DAS GRAÇAS FONSECA

**SERVIDOR PÚBLICO E A APOSENTADORIA: UM ESTUDO SOBRE QUAIS
ASPECTOS INFLUENCIAM O SERVIDOR PÚBLICO A PERMANECER
TRABALHANDO APÓS O DIREITO ADQUIRIDO PARA APOSENTAR-SE**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização
apresentado como requisito parcial para a obtenção
do título de Especialista em MBA em Gestão
Empresarial.

Orientador: Prof.^a Dr.^a Francis Kanashiro
Meneguetti

CURITIBA

2015

TERMO DE APROVAÇÃO

SERVIDOR PÚBLICO E A APOSENTADORIA: UM ESTUDO SOBRE QUAIS ASPECTOS INFLUENCIAM O SERVIDOR PÚBLICO A PERMANECER TRABALHANDO APÓS O DIREITO ADQUIRIDO PARA APOSENTAR-SE

Esta monografia foi apresentada no dia 14 de outubro de 2015, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em MBA em Gestão Empresarial – Departamento Acadêmico de Gestão e Economia – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. O candidato apresentou o trabalho para a Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após a deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho

Prof. Dr. Dr^a. Francis Kanashiro Meneghetti
Orientador

Prof. Dr^a. Áurea Cristina Magalhães Niada
Banca

Prof. Dr. Kátia Regina Hopfer
Banca

Visto da coordenação:

Prof. Dr. Paulo Daniel Batista de Sousa

RESUMO

FONSECA, Adilce das Graças. Servidor público e a aposentadoria: um estudo sobre quais aspectos influenciam o servidor público a permanecer trabalhando após o direito adquirido para aposentar-se. 16 f. Monografia. (Especialização em MBA em Gestão Empresarial) – Programa de Pós-Graduação em Administração-PPGA, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2015.

Ao atingir os critérios exigidos para requerer a aposentadoria, verificou-se que alguns servidores públicos optam por não o fazer, e assim continuam exercendo suas atividades profissionais. Diante dessa escolha, esta pesquisa visa investigar que motivações levam os servidores públicos federais, docentes de uma universidade tecnológica a postergar a aposentadoria, verificar quais as percepções dos entrevistados sobre a aposentadoria e os aspectos considerados relevantes na preparação e transição para essa nova fase da vida. Como instrumento de pesquisa optou-se por uma abordagem qualitativa, por meio de entrevista semiestruturada e análise de documentos. Para realização das entrevistas foram selecionados 10 docentes do Ensino Básico Técnico e Tecnológico, que já atingiram os critérios para se aposentar, porém se mantêm na ativa, e, após, foi realizada a análise dos dados. Os resultados encontrados revelam que as motivações para os docentes permanecerem trabalhando, deve-se ao fato de se sentirem produtivos e saudáveis, gostarem da atividade profissional e do ambiente de trabalho. Encontram no ambiente universitário realização pessoal e a possibilidade de estar em constante atualização. A percepção sobre a aposentadoria é vista como um momento de liberdade e dever cumprido, mas escolher a hora certa para se aposentar e encerrar definitivamente o vínculo funcional gera nos entrevistados inseguranças e incertezas. Assim, um programa de preparação para a aposentadoria é entendido como fundamental, pois, além de auxiliar o servidor no planejamento e adaptação, pode despertar novos interesses e competências.

Palavras chave: Aposentadoria: Servidor Público: Programa de Preparação para aposentadoria: Motivação.

ABSTRACT

FONSECA, Adilce das Graças. Servidor público e a aposentadoria: um estudo sobre quais aspectos influenciam o servidor público a permanecer trabalhando após o direito adquirido para aposentar-se. 16 f. Monografia. (Especialização em MBA em Gestão Empresarial) – Programa de Pós-Graduação em Administração-PPGA, Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2015.

Upon reaching the required criteria to apply for retirement, it was found that some civil servants choose not to do so, and thus continue performing their professional duties. According to this choice, this research aims to investigate what motivation lead federal civil servants, teachers of a technological university, to postpone retirement, and to verify the perceptions of respondents about retirement and the aspects considered relevant to the preparation and transition to this new phase of life. As a research tool, we opted for a qualitative approach, through semi-structured interviews and document analysis. For the interviews, ten teachers of the career called EBTT (Basic, Technical and Technological Teaching), who have reached the criteria to retire but remain on active duty, were selected. After the interviews, analysis of data was performed. The results showed that the motivation for these teachers to remain working is due to the fact of feeling productive and healthy, enjoying the occupation and workplace. They find personal fulfillment in the university environment and the possibility of being constantly updated in their fields. The perception of retirement is seen as a time of freedom and accomplishment, but picking the right time to retire and definitely terminate the labor relationship generates insecurities and uncertainties in the respondents. Thus, a program to prepare people for retirement is seen as critical because, in addition to helping the servant in the planning and adaptation, can awaken new interests and skills.

Key-Words: Retirement; Civil Servant; Retirement Preparation Program; Motivation.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. MÉTODOS.....	9
3. RESULTADOS	10
1. Aspecto pessoal	10
2. Aspecto profissional.....	10
3. Aspecto financeiro.....	10
II - Percepções sobre as vantagens de se aposentar	11
2. Medos e Inseguranças.....	11
3. Qual a hora certa para se aposentar?	12
III - Abono Permanência	12
IV - Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA.....	13
4. DISCUSSÃO.....	14
Programa de Preparação para Aposentadoria	15
5. CONCLUSÃO.....	16
REFERÊNCIAS	17

1. INTRODUÇÃO

A aposentadoria dos servidores públicos federais constitui-se direito resguardado pela Constituição Federal, e informações recentes publicadas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão demonstram que, nos próximos anos, uma parcela considerável dos atuais 1,1 milhões de servidores públicos ativos, terão direito adquirido à aposentadoria (BOLETIM MPOG, 2012). Todavia, um aspecto a ser considerado relevante dentre os servidores que atingem o direito de requerer a aposentadoria é o fato de que alguns desejam continuar exercendo suas atividades profissionais.

Para Adler e Hilbert, (2009, APUD FREITAS E MENEZES, 2013), por exemplo, a decisão de continuar na força de trabalho ou de aposentar-se é tipicamente tomada entre 55 a 64 anos.

A aposentadoria é vista como a ruptura das relações formais de trabalho. Grande parte dos indivíduos anseia por esse momento e vislumbra a chegada da “tão sonhada aposentadoria”, acreditando ser o momento de descanso após anos de contribuição com seu trabalho. A decisão por vezes é tomada sem planejamento, com pouca ou nenhuma preparação.

Segundo Menezes e França (2012) no Brasil se observa que o fato de trabalhadores que saem de organizações de ciência e tecnologia, para se aposentar ou mesmo para trabalhar em outras empresas, podem ocasionar a perda do conhecimento intelectual e tácito, a interrupção de pesquisas e ainda ocorrer o retrocesso em estudos científicos já iniciados.

Contudo, adquirir o direito de se aposentar nem sempre acompanha uma expectativa de mudança, há também profissionais que escolhem permanecer atuando na profissão e adiam a decisão.

Conforme França (2002), a decisão de se aposentar pode não ser uma unanimidade, certas pessoas se sentem produtivas e capazes de permanecer exercendo as mesmas atividades que desenvolvem há anos.

Observa-se na literatura consultada que estudos sobre o tema aposentadoria e o preparo para essa nova etapa da vida ainda permanecem pouco explorados. Considerando que todos os servidores públicos estão passíveis de um dia entrar em processo de aposentadoria, torna-se interessante um estudo sobre o tema.

Este estudo foi realizado com servidores públicos, lotados na Universidade

Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR, Câmpus Curitiba, com o objetivo de apurar quais motivações são relevantes para que os servidores permaneçam trabalhando, mesmo já tendo adquirido o direito à aposentadoria. Os objetivos propostos da pesquisa foram identificar:

- I) Quais fatores influenciam os servidores a se manter na ativa;
- II) Qual a percepção que os servidores possuem sobre o significado da aposentadoria, e seus imaginários;
- III) Qual o entendimento dos entrevistados sobre o direito ao abono permanência;
- IV) Que aspectos são considerados relevantes a serem abordados em ações relativas à preparação para aposentadoria.

Assim, este estudo poderá contribuir com subsídios para os órgãos de gestão de Recursos Humanos, na adoção de futuros projetos, que ora possam ser voltados para aqueles que desejam se preparar para a aposentadoria, ou para aqueles que ainda pretendem continuar trabalhando.

2. MÉTODOS

Conforme Yin (2005, 26),

O estudo de caso é a estratégia escolhida ao se examinarem acontecimentos contemporâneos, mas quando não se podem manipular comportamentos relevantes. O estudo de caso conta com muitas das técnicas utilizadas pelas pesquisas históricas, mas acrescenta duas fontes de evidências que usualmente não são incluídas no repertório de um historiador: observação direta dos acontecimentos que estão sendo estudados e entrevistas das pessoas neles envolvidas.

Assim, para atingir os objetivos propostos pela pesquisa, optou-se por uma abordagem qualitativa, mais especificamente um estudo de caso.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, análise de documentos, pesquisa em bases de dados, sites, teses, livros e revistas sobre o tema para embasamento teórico.

Foram adotados procedimentos de estudo *Seccionais Ex-Post-Facto*, pois não manipula os dados e com abordagem pontual. A triangulação de dados será realizada por meio de observação, entrevista e análise de documentos.

Num primeiro momento buscou-se identificar e selecionar 10 docentes que atendem os requisitos considerados relevantes para a realização da pesquisa:

- Docentes do Ensino Básico Técnico e Tecnológico;
- Docentes efetivos, atuantes, com dedicação exclusiva, lotados na UTFPR – Câmpus Curitiba;
- Docentes que possuem direito a requerer a aposentadoria, mas permanecem trabalhando.

Os servidores selecionados aceitaram participar da pesquisa, e concordaram com a realização de entrevista. O perfil dos servidores compreendeu a faixa etária entre 54 a 65 anos, sendo 05 do sexo masculino e 05 do sexo feminino.

As entrevistas foram realizadas individualmente com os servidores, no seu local de trabalho, e gravadas com o devido consentimento.

Dentre os entrevistados constatou-se que a linha temporal entre o direito adquirido e o período atual configuram a possibilidade de já ter requerido a aposentadoria entre 11 anos e 3 anos, respectivamente.

3. RESULTADOS

I - Motivações para permanecer na ativa

A pesquisa buscou abordar três aspectos considerados como motivações para os servidores permanecerem na ativa.

1. Aspecto pessoal

Os entrevistados admitem que os principais aspectos relacionados aos motivos pessoais que os levam a permanecer em suas atividades laborais são: Gostar do que fazem, sentir-se saudáveis e produtivos, e gostar do ambiente de trabalho. Declarações de certa entrevistada revelam que os alunos são alimento para alma, e ainda= dar aula é uma terapia.

O clima organizacional encontrado na instituição e o convívio com os colegas também são fatores relatados que motivam a permanência e protelam a aposentadoria.

O perfil profissional da geração entrevistada também foi lembrado, alguns passaram de alunos a servidores e todos demonstraram um forte sentimento de apego não só ao trabalho, mas à instituição em si, apego motivado pelo longo tempo de permanência no mesmo local de trabalho e pelo histórico individual dentro da instituição. Os servidores relatam que o trabalho é seu equilíbrio, e que sua identidade adotou o sobrenome organizacional.

2. Aspecto profissional

As motivações para permanecer trabalhando sob o aspecto profissional, indicam que, os docentes veem como positiva a possibilidade de manter o contato com o ambiente universitário, de se manter em constante atualização profissional, e propriamente gostar de dar aulas e do contato com os alunos.

Destaca-se claramente o comprometimento profissional, e como fator relevante a atuação no serviço público proporcionar a realização de projetos com maior liberdade, permitindo, assim, constante atualização e realização profissional.

3. Aspecto financeiro

O aspecto financeiro não foi considerado relevante para a maioria dos entrevistados permanecer trabalhando, devido ao fato de que todos já possuem condições para requerer a aposentadoria integral e as perdas financeiras são pouco

significativas.

Mas, há também servidores que veem como positivo a possibilidade de agregar valores à aposentadoria por meio de atividades na iniciativa privada.

II - Percepções sobre as vantagens de se aposentar

1. O que significa se aposentar

Na pesquisa foi abordado qual era para os entrevistados o significado de se aposentar. A reflexão da maioria dos participantes revelou que as vantagens percebidas quando da aposentadoria indicam a liberdade para realizar projetos pessoais, o prazer de ter horários flexíveis, mais tempo para dedicar-se aos familiares, e a possibilidade de realizar viagens antes desejadas.

Porém os servidores entendem que, aposentar não é parar de trabalhar, é ter atividade, é agregar conhecimentos em outras áreas, dedicar-se a *hobbies* adormecidos.

2. Medos e Inseguranças

Pensar na aposentadoria ainda leva a muitas reflexões, pois alguns relatos demonstram insegurança e ilusão do “dia seguinte”, do “depois”. O indivíduo consciente da liberdade que pode exercer ao se aposentar, receia que depois de realizar as tão sonhadas viagens e cursos que antes almejava, pode se defrontar com o que vai fazer depois, como mencionado “não vou ficar só viajando”. Caso não exista um projeto determinado para as atividades posteriores, vê-se que o sentimento do vazio “do depois” os leva a reflexões e alimenta inseguranças. A adaptação ao convívio familiar, “o medo de ficar em casa”, “de se sentir ocioso” também é motivo de preocupação.

Para os servidores a falta de atividade após a aposentadoria pode desencadear a depressão, e relatam que nos encontros com colegas aposentados “as pessoas só falam em doenças”, e “só falam de quem morreu”, lembram também que colegas que se aposentaram, e após um ano inativo vieram a óbito, exemplos esses, que impressionam muitos dos entrevistados. A palavra aposentadoria assusta um pouco, pois é associada à velhice.

Os participantes da pesquisa contribuíram para o desenvolvimento da instituição, sentem-se produtivos e educadores, vislumbram que ainda podem concluir projetos em

andamento e contribuir para outros mais. O rompimento do vínculo com a instituição os sensibiliza, e manifestam que podem sofrer impacto emocional ao se desligarem.

Por outro lado, a aposentadoria é entendida como o cumprimento de uma tarefa, de dever cumprido, de que chegou o momento de dar espaço para pessoas mais novas.

3. Qual a hora certa para se aposentar?

Saber quando será a melhor hora para tomar essa decisão tão importante é muito pessoal, visto cada servidor ter necessidades e projetos próprio.

A pesquisa tenta identificar se existe um planejamento ou uma data prevista para a aposentadoria. As respostas demonstram que 06 entrevistados disseram já estar pensando, e ter uma data prevista (nenhum declarou com absoluta certeza a data que pretende se aposentar), e 04 entrevistados não pensam em se aposentar ainda, preferem continuar trabalhando.

Para complementar as informações aos resultados obtidos, foi perguntado se após se aposentarem os servidores pretendem continuar trabalhando, 02 entrevistados disseram que após se aposentar não pretendem continuar trabalhando, 08 entrevistados almejam continuar trabalhando, seja desenvolvendo projetos pessoais, trabalhando em empresas privadas ou exercendo atividades de voluntariado e, dentre esses últimos, 04 entrevistados demonstraram interesse em prestar atividade voluntária na própria instituição. Declaram que se sentem mais cansados, e admitem diminuir a carga horária, mas parar nunca, “mesmo aposentado da UTFPR, vou dar aula em outro lugar”.

III - Abono Permanência

O abono permanência é um incentivo criado pela Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, o qual concede o reembolso da contribuição previdenciária devido ao servidor público, que já preencheu todos os requisitos para se aposentar, e permanece na ativa.

Pelo fato de que todos os entrevistados já possuem o direito de requerer a aposentadoria, verificou-se que dentre os 10 selecionados 08 já recebem o abono permanência.

Para uma melhor percepção acerca do conhecimento de seus direitos, averiguou-se juntos aos entrevistados por qual meio de comunicação os mesmos ficaram sabendo que

tinham direito ao abono permanência. Os relatos indicam que foram informados por meio da área de Recursos Humanos, e também por colegas servidores. Já os que não recebem o abono, informam que sabem desse direito, mas não foram procurar informações de como requerer.

Sobre a divulgação do abono permanência na UTFPR, os servidores visualizam que as informações normalmente são repassadas pelos próprios colegas, que já usufruem do abono permanência, o popular “boca a boca”, admitem pouca ou nenhuma informação, e que faltam divulgações, tanto sobre o direito ao abono, como quais os procedimentos a serem adotados para requerer. “As informações estão cada vez mais digital”, destaca determinado entrevistado, lembrando que a informação está disponível, e que o servidor deve procurá-la.

IV - Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA

A preparação para a aposentadoria é vista pelos servidores entrevistados como fundamental, e ações voltadas a esse tema são consideradas de grande importância.

Todos os participantes da pesquisa admitiram que a instituição UTFPR já oportunizou cursos de preparação para a aposentadoria. As iniciativas foram por meio de cursos de Educação a Distância (EAD), ofertados igualmente a todos servidores.

No sentido de conhecer o ponto de vista dos entrevistados, foi perguntado que aspectos a serem abordados em um Programa de Preparação para Aposentadoria são considerados mais relevantes. As respostas incluíram:

- 1) O indivíduo se conhecer, para saber qual o momento certo;
- 2) Apoio psicológico;
- 3) Saúde e preparação para se manter em atividade física;
- 4) Adaptação para o convívio familiar;
- 5) Preparação para cortar o vínculo empregatício;
- 6) Como evitar a depressão;
- 7) Mapeamento de interesses externos;
- 8) Mapeamento de Competências;
- 9) Identificar o que o indivíduo pretende fazer após se aposentar;
- 10) Ajudar a criar coragem.

4. DISCUSSÃO

Aspectos para permanecer na ativa

As entrevistas revelam que o fator considerado relevante para os servidores permanecerem trabalhando mesmo atingidos os critérios para se aposentar, são predominantemente apontadas para a importância que os mesmos dão ao trabalho que executam, e a satisfação e bem-estar que vivenciam em seu ambiente laboral.

Do mesmo modo encontramos num recente estudo de caso de Moreira (2011), obra que apresenta imaginários sobre aposentadoria, trabalho e velhice, com professores universitários com mais de 60 anos que continuam trabalhando, em que os resultados apresentados revelam que a aposentadoria vincula-se a sentimentos negativos, visto estar associada à velhice e à incapacidade de trabalhar, e que “ o trabalho possui uma força identitária que sobrevive ao envelhecimento”.

Moreira (2011) ainda ressalta que, para os entrevistados continuarem trabalhando, aponta para o pulsar da vida, pois se sentem atraídos pela atividade profissional que desempenham.

Essa temática também foi enfoque de um estudo realizado por Menezes e França (2012) que propuseram identificar quais são os preditores da decisão da aposentadoria por 148 servidores públicos federais, lotados em um órgão de ciência e tecnologia. Dentre os resultados obtidos, a pesquisa apontou que 32% dos participantes apresentaram a pretensão de postergar a aposentadoria e continuar trabalhando na mesma empresa. As variáveis idade, maior flexibilidade de horário e maior controle sobre o trabalho influenciam o trabalhador a postergar a aposentadoria e a continuar trabalhando na mesma organização, quanto mais positiva for a percepção do indivíduo sobre o seu trabalho, mais propenso ele estará em postergar a aposentadoria e continuar trabalhando na mesma organização.

Verificou-se também que Muller (1992) pontua que o indivíduo que se sente em plena capacidade física, mental e psicológica tem dificuldade de se afastar do trabalho, e que, assim, “a aposentadoria então é percebida como uma rejeição, um não reconhecimento de seu valor, o que diminui a autoestima e traz um grande sentimento de perda”.

Nas entrevistas realizadas observou-se que a opção de continuar trabalhando acompanha reflexões: Qual o momento certo de parar, insegurança sobre o futuro e falta de coragem para definir a data para se aposentar.

Programa de Preparação para Aposentadoria

Os longos anos trabalhando, não podem ser interrompidos bruscamente, sendo necessário preparo e orientação para enfrentar o que é entendido como uma nova fase da vida, a aposentadoria. Uma boa preparação pode influenciar numa decisão acertada, por isso é preciso planejar-se com antecedência para usufruir uma aposentadoria bem-sucedida, que não gere arrependimento.

Para os servidores entrevistados a implantação de um programa dedicado à preparação para a aposentadoria pode ser visto com duplo sentido: de um lado preparar o servidor e fortalecer a decisão de se aposentar, e, por outro lado, estimular uma reflexão em que ele decida permanecer no mercado de trabalho por mais tempo.

Visto que os entrevistados relatam que a UTFPR já ofertou cursos voltados à preparação para aposentadoria, buscou-se junto ao Departamento de Gestão de Pessoas informações relativas aos cursos ministrados. Foram disponibilizados dados de dois cursos oportunizados de forma EAD.

1. O primeiro curso ofertado, ocorreu no período de novembro de 2013 a fevereiro de 2014, e contou com 54 usuários inscritos; porém, somente 87% concluíram sua participação;
2. Já o segundo curso foi ministrado no período de agosto de 2014 a outubro de 2014. Inicialmente se inscreveram 44 interessados, mas 05 cancelaram a inscrição no decorrer do curso. Dos 39 participantes apenas 20 (51,28%) concluíram o curso; os que iniciaram e não completaram, totalizaram 13 (33,33%), e 6 (15,38%) não chegaram a iniciar o curso.

5. CONCLUSÃO

Os resultados obtidos indicam que os servidores permanecem produtivos e atuantes porque gostam das atividades que exercem, o vínculo estabelecido com a instituição transpassa o nível profissional e agrega o vínculo afetivo, tornando prazeroso exercer a profissão. Os servidores permanecem na instituição porque realmente desejam e sentem-se plenamente capazes para tal.

Cabe lembrar que maior atenção aplicada pelos gestores de pessoas, na orientação e esclarecimentos para requerer o abono permanência, pode estimular servidores a protelar a aposentadoria, retendo assim profissionais experientes por mais tempo em seus quadros funcionais.

Agrega aos resultados a percepção da emoção refletida pelos servidores durante as entrevistas, sinal de que o tema aposentadoria desperta nos entrevistados várias sensações, em especial de insegurança, diante da possibilidade de encerrar o vínculo funcional.

Conclui-se, então, que os órgãos que dispõem de Programas e ações de Preparação para Aposentadoria podem auxiliar o servidor na transição e na capacitação para uma nova etapa de vida, a aposentadoria, que ora pode ser voluntária, ou acabar como compulsória, conforme prevê a legislação vigente, além de gerar resultados que subsidiam informações aos gestores de Recursos Humanos para a falta que este servidor irá provocar ao se aposentar, tanto financeira, quanto intelectual.

A preparação para a aposentadoria pode ser voltada também para despertar o autoconhecimento e a descoberta de novas competências pessoais, que poderão ser motivações para aqueles que, ao se aposentarem, desejam exercer outras atividades.

Novos estudos pertinentes a essa temática poderão ser realizados com maior abrangência e estendidos a outros cargos da Universidade Tecnológica, e assim contribuir para validar este estudo e agregar novos resultados, contribuindo para futuros projetos dedicados aos servidores.

Cabe também como sugestão o investimento por parte da universidade na implantação e na divulgação de programas para incentivar os docentes que se aposentam a retornarem para a instituição, como voluntários, valorizando experiências tecnológicas e intelectuais, possibilitando assim a troca de conhecimento entre as gerações.

REFERÊNCIAS

- CARTILHA APOSENTADORIAS E PENSÕES.** Série Orientações - Volume III - Secretaria-Geral da Presidência da República - Secretaria de Controle Interno - Agosto de 2012.
- EMILIANA, DEBETIR. Aposentadoria – oportunidade de realizar projetos e/ou momento de crise? ReCaPe – **Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo, V. 01, n.02 Set/Out/Nov/Dez 2011, 43-67.
- MOREIRA, Jacqueline de Oliveira. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Revista Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, n. 4, p. 541-550, out./dez.2011.
- FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, v.33, n.3, p. 548-563, 2013.
- FRANÇA, Lucia Helena. **Repensando a aposentadoria com qualidade:** um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro: Uniat/UERJ, 2002. Disponível em: < <http://www.crde-unati.uerj.br/publicacoes/pdf/repensando.pdf>> Acesso em: 05/09/2015.
- TRAUDI, Maria Teodora Farias; FIUZA, Gisela Demo. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **REAd**. Porto Alegre. ed. 72, n.2 , p. 290-316, maio/agosto, 2012.
- Menezes, G. S., & França, L. H.. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Psicologia: Organizações e Trabalho**, 2012, 12(3), 49-62.
- Milena Rodrigues; Noelle H. Ayabe; Maria Cristina F. Lunardelli; Luiz Carlos Canêo. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 2005, 6 (1), p. 53 – 62.
- ZANELLI, J. C; SILVA, N.; SOARES, D. H. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho:** construção de projetos para o pós- carreira. Porto Alegre: ARTMED, 2010.
- YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 3 ed. trad. Daniel Grassi. Porto Alegre: Bookman, 2005.