

## ANTES OU DEPOIS? O DILEMA DA APOSENTADORIA

### Ricardo Freitas da Silva

Mestrando em Gestão Pública na Universidade de Brasília. Especialista em Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais no Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE). Professor dos cursos Relações Interpessoais e Feedback e Liderança como Essência de Gestão na Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)

### André Nunes

Doutor e Mestre em Economia pela Universidade de Brasília. Especialista em Administração Financeira pela Fundação Getúlio Vargas. É professor da Universidade de Brasília no programa de Mestrado em Gestão Pública. É diretor de Orçamento de Estatais na Secretaria de Coordenação e Governança das Estatais, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Foi diretor de Planejamento e Gestão do Ministério do Planejamento. Foi professor das disciplinas de Economia Política e Economia Política Internacional no doutorado em direito do Centro Universitário de Brasília, instituição na qual ministrou diversas disciplinas da área de economia, na graduação em Economia, Relações Internacionais, Direito, Administração e Contabilidade. Foi coordenador de graduação do curso de Economia e de pós-graduação em cursos de especialização. Possui experiência em planejamento, gestão orçamentária, financeira, contábil, de riscos e de investimentos de Fundos de Governo. É membro do Conselho Deliberativo da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal e do Conselho de Administração da Caixa Participações. Possui dezenas de artigos publicados em periódicos nacionais e internacionais, assim como livros e capítulos de livros publicados.

### RESUMO

O objetivo deste artigo é examinar o interesse dos servidores públicos em se aposentar. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica multicultural explorando artigos elaborados sobre os estágios pré e pós-aposentadoria. Levou-se em

consideração aspectos sociais e financeiros que influenciam a tomada de decisão pela aposentadoria no momento ou após o cumprimento dos requisitos legais para transição da vida ativa. A pesquisa de natureza qualitativa e exploratória revela que fatores sociais são preponderantes para os trabalhadores permanecerem ativos e influenciam mais a decisão por se aposentar do que as perdas financeiras.

**PALAVRAS-CHAVE:** aposentadoria; retirement plans; time preference; retirement decision; public servisse.

## INTRODUÇÃO

Em outubro de 2017, Sirlei de Freitas<sup>1</sup> aposentou. Depois de mais de 30 anos de serviços prestados ao financiamento e execução de programas e projetos educacionais, atuando em grande parte da carreira como gestora do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. Sirlei não foi preparada para se aposentar; em 2015, a autarquia deixou de ofertar programas de preparação para aposentadoria.

O ano de 2018 foi marcado pela alternância de poder nas variadas esferas da federação conduzidas pelos anseios de implementação de agendas reformistas; dentre elas, as agendas tributária e previdenciária foram anunciadas como as mais relevantes, ao menos no nível do governo federal.

Em 12 de novembro de 2019 o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional nº 103. Nessa época, havia no serviço público 89.559 servidores cumprindo abono de permanência; grande parcela desse universo poderia se aposentar sem perdas salariais, mas não o fizeram; aliás, muitos daqueles ainda estão trabalhando.

Neste sentido, o objetivo deste trabalho é identificar e analisar os motivos que contribuem para a permanência de servidores públicos cumprindo abono de permanência nas atividades laborais, apesar da possibilidade de aposentadoria.

Este trabalho é composto por cinco seções. Seguindo-se a esta introdução, será realizada breve revisão de literatura no Brasil, Estados Unidos e França sobre a tomada de decisão pela aposentadoria. Na seção seguinte, serão abordados o abono

---

<sup>1</sup> Nome fictício para preservar a privacidade da servidora.

de permanência, sua natureza jurídica e adiamento da aposentadoria; na quarta seção serão analisados aspectos sobre a tomada de decisão consciente ou a diferença entre aposentar com e sem planejamento e, finalmente, considerações finais.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

Foram consultadas na pesquisa bibliográfica as seguintes bases de dados: Word Scientific, Periódico CAPES e Taylor e Francis OnLine. No intuito de encontrar pesquisas que relacionem aposentadoria, serviço público e tomada de decisão para se aposentar, utilizaram-se referenciadores: retirement decision; public service; retirement; time preference; retirement plans. Na plataforma Word Scientific pesquisou-se pelo referenciador “retirement plans”, obtendo-se 3 resultados, sendo 1 artigo selecionado. Na plataforma Periódico CAPES utilizaram-se os descritores: retirement; time preference. Obteve-se 553 resultados, sendo 7 artigos escolhidos. Na plataforma Taylor e Francis OnLine, de 719 resultados para os referenciadores retirement; time preference, sendo 4 escolhidos. Os demais artigos citados na pesquisa compõem revisão assistemática da literatura.

A literatura acadêmica sobre planejamento para aposentadoria revela falta de preparação para a aposentadoria nos Estados Unidos, assim como a pressão do planejamento individual está aumentando (ADAMS; RAU, 2011, p. 180). Para os autores, a aposentadoria é um *continuum* com início muito antes do evento e se prolongando muito depois da aposentadoria, de fato (ADAMS; RAU, 2011, p. 180).

Identificou-se na pesquisa elaborada pelos autores 3 fases distintas da aposentadoria associadas à uma visão temporal: pré-aposentadoria, que inclui o planejamento da pré-aposentadoria, seguida por uma decisão / evento de aposentadoria e o ajuste após aposentadoria (ADAMS; RAU, 2011, p. 180).

A segurança financeira está intrinsecamente relacionada à segunda fase da aposentadoria, como identificaram os autores. Pesquisas relatam que o modo como participantes encaram a aposentadoria pela perspectiva de esquivar-se tanto influencia quanto é influenciado por como a pessoa encara a preparação para aposentadoria (ADAMS; RAU, 2011, p. 184).

Para Martin *et al.* (2016), a pesquisa longitudinal nacional sobre juventude serviu de base para três pesquisadores do departamento de economia e finanças da Universidade do Texas identificarem correlações entre aposentadoria e consumo

intertemporal. Para os autores a “poupança” para aposentadoria aumenta, reduzindo-se a taxa de desconto pessoal (ou preferência pelo consumo atual) quando os indivíduos “se envolvem” em algum mecanismo de planejamento para aposentadoria.

Na Carolina do Norte, Rosenkoetter *et al.* (2009) investigaram o uso do tempo após a aposentadoria. Identificam aumento do sedentarismo, imutabilidade em atividades físicas ou atividades sociais; no entanto, a satisfação com a vida na velhice foi associada ao envolvimento com *hobbies* e interações sociais, mas também com trabalho voluntariado.

Um estudo francês realizado por uma economista reconhece a precariedade de pesquisas sobre “preparação para velhice” na área de conhecimento (APOUEY, 2018, p.15). Para mitigar esta lacuna, em seu artigo, a autora pesquisa regras de preferências e expectativas em preparação para a velhice no país. Foram documentadas correlações entre os descritores citados, extraídos da mais ampla pesquisa de “mútuo” francesa numa série de atividades específicas as quais incluíam informações sobre o sentimento de se preparar para a velhice ou não (APOUEY, 2018, p. 15).

Chama a atenção a percepção da pesquisadora sobre o fenômeno da miopia entre os franceses, ou a tendência dos indivíduos a não pensarem na possibilidade de um dia no futuro contraírem alguma debilidade, em negação oblíqua a falar sobre o assunto (APOUEY, 2018, p.17).

A partir da pesquisa sobre Saúde, Envelhecimento e Aposentadoria na Europa (SHARE), pesquisadores investigaram fatores que afetam o tempo de aposentadoria. De acordo com o estudo, trabalhadores com mais idade decidem se aposentar quando atingem a idade oficial para aposentadoria no país ou setor; baixa saúde física e mental foram indicados como fatores para postergar a aposentadoria (AXELRAD, 2018, p. 232).

O serviço público é apontado como o setor onde as aposentadorias acontecem tardiamente na Europa. Dentre as razões para continuar trabalhando no velho continente, destacam-se: condição de saúde apropriada, apego ao trabalho, elevados níveis de escolaridade e a falta de escolha em razão de dificuldades financeiras. No solo europeu, conforme aponta o estudo, existe uma penalidade para trabalhar após a aposentadoria (AXELRAD, 2018, p. 232).

Em solo pátrio, um interessante estudo realizado com profissionais de saúde investigou por que razão pessoas idosas permanecem trabalhando. Pires *et al.* (2013)

realizaram entrevista individual semiestruturada com 17 profissionais de enfermagem com possibilidade de se aposentarem. A utilização da técnica de análise temático-categorial permitiu que os pesquisadores obtivessem base para discutir questões como motivação ou influência para os profissionais optarem por continuar no mundo do trabalho em detrimento da aposentadoria.

Quanto maior a idade do servidor, maiores as chances de cumprimento dos requisitos para se aposentar. No entanto, como se tem procurado demonstrar por estas linhas de forma empírica, percebe-se que a correlação entre o cumprimento dos requisitos legais para aposentar e a decisão por aposentar é, em última análise, baixa.

No tópico a seguir, será abordada essa especificidade, denominada abono de permanência. Embora neste período o servidor possa optar por se aposentar a qualquer momento, os dados demonstram fortes indícios de falta de planejamento em preparação para a aposentadoria haja vista o enorme contingente de servidores idosos trabalhando.

### **3 ABONO DE PERMANÊNCIA**

Dados disponíveis no Portal Brasileiro de Dados Abertos apontam para a existência de 81.154 servidores cumprindo abono de permanência no serviço público federal em julho de 2020. Pelo exposto, percebe-se o aumento considerável na atenção dos pesquisadores sobre as modalidades de preparação/educação para aposentadoria, principalmente sobre as intervenções de longa duração, de acordo com Leandro-França (2016).

O abono de permanência é um benefício equivalente ao valor da contribuição previdenciária pago ao servidor que tiver preenchido as exigências para aposentadoria voluntária e opte por permanecer em atividade (Emenda Constitucional nº 41, 2003).

Macêdo, Bendassolli e Torres (2019) realizaram pesquisa com 283 servidores federais brasileiros para examinar a influência de fatores relacionados ao trabalho e a propensão de continuar labutando mesmo depois de cumprir os requisitos legais para aposentar. Os resultados encontrados pelos pesquisadores sinalizaram que a maioria dos participantes desejam manter-se no trabalho remunerado.

O incentivo financeiro proporcionado pelo abono de permanência foi apontado por Macêdo, Bendassolli e Torres (2019) como fator preditivo para o adiamento da aposentadoria, mas não o único; percepção de autonomia pessoal e condições flexíveis de trabalho também despontaram na análise.

Por natural, o ambiente acadêmico interessa-se por “estender a vida de trabalho, caracterizada pelo *bridge employment* (trabalho após a aposentadoria) ou pela aposentadoria tardia” Flynn, 2010; Menezes & França, 2012; Zappalà *et al.* citado por Macêdo, Bendassolli e Torres (2019) uma vez que ao redor do mundo a expectativa de vida da população aumenta e cada vez mais os Estados direcionam políticas públicas à parcela da população senil.

Em duas passagens na pesquisa, os autores supracitados apontam o fio condutor entre uma boa prática internacional e o regramento nacional: a preservação da memória institucional. Embora não seja objeto desta pesquisa, a gestão do conhecimento atende ao objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade livre, justa e solidária ínsito no inciso I do art. 3º da Lei Maior bem como oferta segurança jurídica para o Estado.

Se existem no trabalho fatores atrativos de forma que os trabalhadores mais velhos, muitas vezes cumprindo abono de permanência, optem por permanecer ativos, estima-se o aumento de servidores públicos aposentando pelo teto da idade. De outra sorte, vislumbra-se a possibilidade de aposentadoria voluntária, preenchidos os requisitos legais; esta última, a mais usual é uma decisão subjetiva do servidor que pode ser precedida de uma tomada de decisão consciente ou não. O tema será explorado a seguir.

#### **4 TOMADA DE DECISÃO CONSCIENTE**

O processo de tomada de decisão para aposentadoria é pouco estudado em solo pátrio. Embora a aposentadoria seja um assunto das pautas fiscais e econômicas, ocupando lugar de destaque nos contextos político e econômico, pouco se sabe a respeito dos critérios individuais que motivam a decisão do servidor de se aposentar (OLIVEIRA, 2017, p.12). A abordagem da aposentadoria como tomada de decisão pressupõe que os trabalhadores mais velhos avaliem a utilidade de se aposentar (BOEHS, 2017, p.43).

O adiamento do afastamento do trabalho, mesmo diante da possibilidade concreta de se aposentar, possui relação estrita com aspectos subjetivos e positivos do trabalho como o reconhecimento, o prazer de trabalhar, a percepção de fazer algo útil, a produtividade e o sentimento de pertencer a um grupo; quando a aposentadoria é vista pelo servidor com desprazer e vinculação ao ócio, aspectos negativos como afazeres doméstico, perda de relacionamento interpessoal positivo no ambiente de trabalho e isolamento social vem à tona (PIRES et al., 2013, p. 339).

O argumento da necessidade de complementação da renda familiar é lugar comum de fala nos estudos sobre a decisão de postergar a aposentadoria. Porém, a pesquisa de PIRES et al., (2013) apontam que a permanência no mundo do trabalho contribui para aumentar o bem-estar dos idosos ao permitir-lhes sentirem-se participativos e competentes.

Em estudo realizado na Austrália com *baby boomers*, a maioria da amostra apresentou-se otimista sobre o futuro e satisfeito com sua vida atual. No entanto, aproximadamente metade deles relataram pressão para se aposentar (NOONE; O'LOUGHLIN; KENDIG 2013, p. 213). Dentre as teorias relacionadas à aposentadoria, destaca-se a da continuidade (OLIVEIRA, 2017, p.20). Segunda essa teoria, sugere-se que os indivíduos são propensos a manterem um padrão de consistência durante a sua vida. Tendo em vista que o trabalho possui significado e significantes, para Oliveira (2017, p. 20), "Essa teoria vai de encontro à Teoria do Desengajamento, já ultrapassada, que se apoia na ideia de que se desvincular das atividades é o único caminho para um envelhecimento feliz".

Uma decisão por se aposentar é, em última análise, uma decisão intertemporal. Gianetti (2012) discorre a partir de uma interessante analogia entre juros e descontos para explicar a tão frequente relação custo x benefício que atormenta os servidores em abono de permanência. Se aposentar hoje é perder uma significativa parte da remuneração, quando aposentar?

Thaler e Sunstein (2009) pesquisaram como as decisões individuais podem ser influenciadas pelos estímulos ou melhor dizendo, por *nudges*, orquestradas por arquitetos da vontade (*choice architects*). Tais estímulos podem operar em maior escala, envolvendo o governo e iniciativa privada. Para os autores,

[...] em muitos casos, os indivíduos tomam decisões muito ruins - decisões que não teriam feito se tivessem prestado atenção total e possuísem

informações completas, habilidades cognitivas ilimitadas e autocontrole completo (THALER e SUNSTEIN, 2009, p. 6).

Para os autores, "arguimos pelo reforço da autoconsciência, tanto de empresas privadas quanto do governo, em guiar as escolhas das pessoas em direções que melhorarão suas vidas" (THALER e SUNSTEIN, 2009, p. 5). Ante o exposto, acredita-se que, se estimulados a pensar mais em se preparar para a aposentadoria e de posse de mais informações, os servidores em abono de permanência terão maior oportunidade de refletir sobre a pauta.

Programas de preparação para aposentadoria não têm por objetivo estimular o servidor a sair do serviço público. Se o servidor tem a intenção consciente de continuar trabalhando, pode-se inferir que ele está saudável, com suas faculdades mentais ativas, produtivo, sentindo-se bem e colaborando para atender a sociedade em suas necessidades por serviços. No entanto, o tempo é uma variável positiva, ou seja, acontece no momento presente; passado e futuro são abstrações.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As finanças pessoais possuem relação intrínseca com a tomada de decisão para aposentar, mas não são o fator mais preponderante. Como se buscou demonstrar com esta pesquisa, aspectos relacionados à satisfação com o trabalho, saúde física e mental, nível de escolaridade destacam-se mais em relação à permanência do trabalhador em atividade do que a opção pela saída do mercado de trabalho.

Verificou-se nos artigos analisados como o planejamento para aposentadoria é negligenciado pelas pessoas, inclusive com tons de aversão, como apontado no estudo francês (APOUEY, 2018).

O elevado contingente de servidores cumprindo abono de permanência é um dado alarmante. A maior parte dessas pessoas, atualmente, encontram-se à deriva em relação ao porvir. Estudos posteriores poderão se inclinar sobre a relação entre a permanência do servidor na situação funcional de abono de permanência e a preservação da memória institucional como forma de subsidiar políticas públicas e a

gestão institucional sobre o processo de decisão de permanecer no trabalho ou de optar pela aposentadoria.

Ainda, a pesquisa exploratória realizada não avança no sentido de investigar intrincadas questões quantitativas quer seja pelo tempo necessário para tal análise, quer seja pelo rigor do método estatístico que uma análise de regressão linear requer. No entanto, futuros estudos sobre o tema poderão aprofundar o debate sobre uma variável dependente, como por exemplo, “servidores em abono de permanência” e as correlações estabelecidas entre variáveis exploratórias, como “diminuição da renda com a aposentadoria”, “gastos com planos de saúde”, “satisfação com a atividade laboral”, “trabalho por conta própria”, “percepção de autonomia pessoal” dentre outras que poderiam explicar motivos que levam as pessoas a permanecerem trabalhando mesmo podendo aposentar.

Entrementes, pesquisadores da Universidade de São Paulo publicaram recente estudo sobre a passagem do trabalho assalariado, formal ou informal, para o trabalho por conta própria, sob a perspectiva da aposentadoria nesse processo. Em suas conclusões, Mountian e Diaz (2018) encontraram evidências inversamente proporcionais quanto a relevância da renda de aposentadoria em relação à renda do trabalho assalariado; se aquela for significativa, menores chances de transição. Em suma, os trabalhadores mais velhos que dependem da aposentadoria para sobreviver indicaram elevada aversão aos riscos envolvidos no trabalho autônomo.

Nesta mesma seara de condução de raciocínio, Pires *et al.* (2013) identificaram que a remuneração dos aposentados na maioria dos casos não é suficiente e nem compatível com os padrões de vida de antes de se aposentarem e, por esta razão, aqueles que conseguem oportunidades de retornar ao mundo do trabalho para complementarem a renda optam permanecer no trabalho, ainda que não desejem mais trabalhar.

O momento da tomada de decisão é outro fator a ser considerado. Embora existam diretrizes para implementação de políticas públicas com o olhar de educar os servidores desde o ingresso para se aposentar no serviço público, ainda são poucas as iniciativas estruturadas neste sentido; em regra, os Programas de Preparação para Aposentadoria focam no público com mais idade, prestes a se aposentar.

## REFERÊNCIA

ADAMS, G.A., RAU, B.L., 2011. *Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement*. **Am. Psychol.** v. 66, n. 3, p. 180–192, 2011.

APOUEY, Bénédicte H. *Preparation for old age in France: The roles of preferences and expectations*. **The journal of the economics of aging**. v. 12, p. 15-23, 2018.

AXELRAD, Hila. *Early retirement and late retirement: Comparative analysis of 20 European countries*. **International Journal of Sociology**, v. 48, n. 3, p. 231-250, 2018.

BERNARD, Miriam et al., *British Gerontologists: Who's Who. The Evolution of British Gerontology: Personal Perspectives and Historical Developments*. Bristol: **Bristol University Press**, Bristol, p. 21–92, 2020.

BOEHS, Samantha de Toledo Martins. **Papel do trabalho, decisão de aposentadoria e satisfação de vida**. 2017, 248 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2017.

BRANDAU, R.; MONTEIRO, R.; BRAILE, D. M. Importância do uso correto dos descritores nos artigos científicos. **Revista Brasileira de Cirurgia Cardiovascular**, v. 20, n. 1, p. 7-9, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 103**, de 12 de novembro de 2019. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 12 nov. 19. Seção 1, p. 1. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=515&pagina=1&data=13/11/2019&totalArquivos=127>. Acesso em 18 ago. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 41**, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm). Acesso em: 18 ago. 2020.

COHEN-MANSFIELD, Jiska; REVEG, Irit. *Retirement preparation programs: an examination of retirement perceptions, self-mastery, and well-being*. **Saje Journals**. v.28, n. 4, p. 428-437, 2018.

COSTA, Sirlene Coelho. **Programa de preparação para aposentadoria: um desafio para o serviço social**. 2016. 107 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2016.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. **Psicologia, Ciência e Profissão**, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.

GIANNETTI, Reinaldo. **O valor do amanhã**. São Paulo: Companhia da Letras, 2012.

GURG, Bruce; OR, Francis Kum Hoong. *Attitudes of Singaporean Chinese towards Retirement Planning. Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies*. vol. 14, no. 04, pp. 671-692 (2011)

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide. **Efeito de programas de preparação para aposentadoria: um estudo experimental**. 2016. 229 f. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica e Cultural) – Departamento de Psicologia Clínica da Universidade de Brasília. Brasília, p. 22, 2016.

LESTER, Richard A. Age Discrimination and Retirement. Reasoning about Discrimination: *The Analysis of Professional and Executive Work in Federal Antidiscrimination Programs*, **Princeton University Press**, PRINCETON, NEW JERSEY, 1980, pp. 239–268. JSTOR, [www.jstor.org/stable/j.ctt7zvrtr.17](http://www.jstor.org/stable/j.ctt7zvrtr.17). Acesso em 19 ago. 2020.

MACÊDO, Luciani Soares Silva; BENDASSOLLI, Pedro F.; TORRES, Tatiana de Lucena. Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais. **Avances en Psicología Latinoamericana**. v. 37, n. 1, p. 153-167, 2019.

MARTIN, Terrance K. Jr.<sup>a</sup>; GUILLEMETTE, Michael A.; BROWNING, Christopher M. *Do retirement planning strategies alter the effect of time preference on retirement wealth?* **Applied economics letters**. v. 23, n. 14, 1003-1005, 2016.

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria nº 12 de 20 de novembro de 2018**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 nov. 2018. Seção 1, p. 161. Disponível em: [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51058639/do1-2018-11-21-portaria-n-12-de-20-de-novembro-de-2018-51058368](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/51058639/do1-2018-11-21-portaria-n-12-de-20-de-novembro-de-2018-51058368). Acesso em: 18 ago. 2020.

MOUNTIAN, André Gal; DIAZ, Maria Dolores Montoya. Aposentadoria e a Transição para o Trabalho por Conta Própria no Brasil Metropolitano. **Nova Economia**, v. 28, n. 3, p. 849-878, 2018.

MURATORE, Alexa Marie; EARL, Joanne Kaa. *Predicting retirement preparation through the design of a new measure*. **Australian Psychologist Society**. v. 45, n. 2, p. 98-111, 2010.

NOONE, Jack; ALPASS, Fiona; STEPHENS, Christine. *Do men and women differ in their retirement planning?* **Research of Aging**. v. 32, n. 6, p. 715-738, 2010.

NOONE, Jack; O'LOUGHLIN, Kate; KENDIG, Hal. *Australian baby boomers retiring 'early': understanding the benefits of retirement preparation for involuntary and voluntary retirees*. **Journal of Aging Studies**. V. 27, p. 207–217, 2013.

OECD, **OECD Economic Surveys: Japan 2019**, OECD Publishing, Paris, 2019.

OLIVEIRA, Paula Karlleynne Queiroz. **Análise de processo de decisão de aposentadoria no serviço público federal**. 2017. 79 p. Dissertação (Mestrado profissional em gestão pública). Universidade de Brasília, 2017.

PIRES, A. S. et al. A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem, com possibilidade de aposentadoria. **Ciência Cuidado e Saúde Maringá**, v. 12, n. 2, abr/jun. 2013. Disponível em :<<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view/18298/pdf> >. Acesso em: 19 ago. 2020.

PISSINATI, Paloma de Souza Cavalcante. **Ganhos e perdas percebidos por trabalhadores frente à proximidade da aposentadoria**. 2015. 137 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Estadual de Londrina. Londrina, 2015.

ROSENKOETTER, Marlene M.; GAMS, John M. PhD; ENGDAHL, Richard A. PhD. *Postretirement Use of Time*. **Activities, Adaptation & Aging**. v. 25, p. 1-18, 2009.

SHACKLOCK, K., & BRUNETTO, Y. *A model of older workers' intentions to continue working*. **Personnel Review**, v. 40, n.2, 252-274, 2011.

THALER, Richard; SUSTEIN, Cass R. **Nudge**. London: Penguin Books, 2009.