



**O ADIAMENTO DA APOSENTADORIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS E O
ABONO DE PERMANÊNCIA: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA**

**THE POSTPONEMENT OF PUBLIC SERVANTS' RETIREMENT AND THE
RETENTION BONUS: AN INTEGRATIVE LITERATURE REVIEW**

Regiane Vieira Silva

Universidade Federal de Viçosa - UFV
rvieira2004@yahoo.com.br
<https://orcid.org/0009-0000-2493-8835>

Frankmara Lehner

Universidade Federal de Viçosa - UFV
frankmaralehner@yahoo.com.br
<https://orcid.org/0009-0002-6869-0178>

Diego Costa Mendes

Universidade Federal de Viçosa - UFV
diegocostape@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-3193-7034>

Resumo

Este artigo apresenta os resultados de uma revisão integrativa da literatura sobre os fatores que influenciam o adiamento da aposentadoria de servidores públicos após a aquisição do direito legal, com foco no papel do Abono de Permanência. A revisão contemplou publicações entre 2008 e 2023, identificando 24 artigos nas bases Periódicos CAPES, Spell e Scielo. Apesar da existência de estudos sobre aposentadoria no setor público, observa-se uma lacuna em análises aprofundadas sobre incentivos financeiros e sua influência na decisão de permanecer em atividade. Os achados indicam que o adiamento está relacionado a fatores econômicos, emocionais e institucionais, como o desejo de manter vínculos sociais, evitar a sensação de inutilidade e garantir estabilidade financeira, sendo o Abono de Permanência um elemento relevante nesse contexto. Por outro lado, a decisão de se aposentar envolve motivações ligadas à liberdade, ao lazer, às relações pessoais e ao sentimento de missão cumprida. O estudo contribui ao organizar um referencial sobre os fatores multidimensionais que influenciam essa

decisão e ressalta a importância de políticas públicas voltadas à valorização dos servidores e à implementação de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs).

Palavras-chave: Aposentadoria; Abono de permanência; Serviço público.

Abstract

This article presents the results of an integrative literature review on the factors that influence the postponement of retirement of public servants after acquiring the legal right, focusing on the role of the Permanence Bonus. The review included publications between 2008 and 2023, identifying 24 articles in the CAPES, Spell and SciELO Periodicals databases. Despite the existence of studies on retirement in the public sector, there is a gap in in-depth analyses of financial incentives and their influence on the decision to remain active. The findings indicate that the postponement is related to economic, emotional and institutional factors, such as the desire to maintain social ties, avoid the feeling of uselessness and ensure financial stability, with the Permanence Bonus being a relevant element in this context. On the other hand, the decision to retire involves motivations linked to freedom, leisure, personal relationships and a sense of mission accomplished. The study contributes by organizing a reference on the multidimensional factors that influence this decision and highlights the importance of public policies aimed at valuing civil servants and implementing Retirement Preparation Programs (PPAs).

Keywords: Retirement; Retention bonus; Public service.

1. Introdução

O envelhecimento populacional no Brasil tem avançado rapidamente, trazendo desafios para o mercado de trabalho e para as políticas públicas. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2023) mostram que, em 2022, a população com 65 anos ou mais representava 10,9% do total nacional (22,2 milhões de pessoas), um aumento de 57,4% em relação a 2010. Projeções indicam que, até 2050, cerca de 29,7% da população brasileira estará nesta faixa etária, o que equivale a um em cada três brasileiros (Gonçalves, Martins & Amâncio, 2023).

Esse cenário tem ampliado as discussões sobre a transição entre trabalho e aposentadoria, especialmente no setor público. Tradicionalmente, a aposentadoria era percebida como o encerramento da vida laboral e o início de uma fase de descanso. Contudo, estudos recentes mostram que esse conceito vem mudando, adquirindo múltiplos significados. Para alguns, representa liberdade

e realização pessoal; para outros, está associada a sentimentos de improdutividade, de envelhecimento e de insegurança frente às incertezas financeiras e previdenciárias (Nascimento & Polia, 2019; Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017; Carvalho, Costa & Pimenta, 2013).

No contexto do serviço público, os servidores enfrentam decisões complexas ao alcançar os requisitos para aposentadoria. Muitos optam por permanecer na ativa, influenciados por fatores financeiros, como o Abono de Permanência, que oferece incentivos para a continuidade no trabalho; ou por razões emocionais e sociais, como a manutenção de vínculos profissionais e a busca por propósito. Além disso, a falta de planejamento adequado para a aposentadoria e as mudanças recentes nas políticas previdenciárias reforçam a tendência de adiamento dessa decisão (Amorim, Carvalho, Oliveira & Silva, 2018; Bressan, Mafra, França, Melo & Loretto, 2013; Borsoi & Pereira, 2018).

Diante desse cenário, surge a seguinte questão de pesquisa: quais fatores levam servidores públicos a adiar a aposentadoria mesmo após atingirem os requisitos legais, e de que forma o Abono de Permanência influencia essa decisão?

Para cumprir a investigação, o objetivo geral foi apresentar os resultados de uma revisão integrativa da literatura sobre os fatores que influenciam o adiamento da aposentadoria por parte de servidores públicos após a aquisição do direito legal, com foco no papel do Abono de Permanência. A revisão foi baseada nas orientações de Botelho, Cunha, & Macedo (2011), conduzida por meio de estudos publicados entre os anos de 2008 e 2023, utilizando bases como o portal Periódicos CAPES, Spell e Scielo.

O texto está estruturado em seções que apresentam a introdução, o referencial teórico, a metodologia utilizada, os resultados e discussões das produções científicas, e as considerações finais. Os resultados buscam identificar os fatores que influenciam o adiamento da aposentadoria, oferecendo subsídios que possam apoiar os servidores em seu processo decisório. Além disso, contribuem para futuras pesquisas voltadas à construção de estratégias que conciliem as necessidades dos trabalhadores com as demandas das instituições públicas.

2. Referencial Teórico

A aposentadoria no serviço público tem sido cada vez mais compreendida como uma transição que ultrapassa os aspectos administrativos e financeiros, merecendo destaque a identidade e a subjetividade dos sujeitos. Esse processo implica uma ruptura e reconstrução das narrativas históricas e sociais que constroem a identidade do sujeito (Fernandes, Marra & Lara, 2016). De maneira semelhante, Carvalho, Costa e Pimenta (2013) ressaltam a ambivalência dessa transição, considerando que sentimentos de liberdade convivem com a perda de vínculos afetivos, sociais e com a sensação de invisibilidade institucional.

Para Bressan *et al.* (2013) e Fernandes, Marra e Lara (2016), o trabalho ocupa um papel central na construção do sujeito, funcionando como eixo das relações sociais, do pertencimento e do senso de utilidade. A saída do ambiente laboral pode ser percebida como uma “morte simbólica” do papel profissional, especialmente quando há forte identificação institucional, como é comum entre servidores públicos (Moreira, 2011; Silva & Helal, 2019). Essa perda de identidade e sentido existencial pode gerar sofrimento, mas também há a percepção da aposentadoria como uma oportunidade de reorganização das prioridades e de abertura para novas realizações (Nascimento & Polia, 2019; Oliveira, Almeida & Nunes, 2021).

Apesar da importância dessa transição, o planejamento para a aposentadoria ainda é pouco estruturado e subvalorizado tanto pelos servidores quanto pelas instituições. Bressan *et al.* (2013) e Carneiro, Alves & Silva (2021) apontam o desconhecimento dos direitos e a ausência de iniciativas institucionais como entraves significativos. Ainda que existam Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs), sua efetividade é limitada pela baixa adesão, rotatividade dos participantes e falta de institucionalização (Caro, Arakawa & Andrade, 2021; Silva & Helal, 2019).

No entanto, PPAs bem estruturados e com abordagem multidisciplinar têm potencial para auxiliar os servidores na construção de novos sentidos para a vida pós-trabalho, envolvendo temas como organização financeira, saúde, envelhecimento, inclusão digital e direitos previdenciários (Carneiro, Alves & Silva, 2021; Caro Arakawa & Andrade, 2021). Fernandes, Marra e Lara (2016) reforçam que esses programas devem reconhecer o servidor como sujeito de desejos, vínculos e narrativas, promovendo espaços para a elaboração simbólica da perda e a ressignificação da aposentadoria (Oliveira *et al.*, 2021).

Os fatores para a permanência no trabalho – mesmo adquirido os requisitos legais para aposentadoria – são múltiplos, incluindo prazer pela atividade, satisfação com a carreira, boas relações interpessoais, necessidade financeira e medo da ociosidade (Cunha *et al.*, 2022; Oliveira & Almeida, 2023; Souza *et al.*, 2020). O contexto organizacional também exerce papel decisivo, em especial o reconhecimento, a autonomia e os espaços participativos, que podem influenciar positivamente a decisão de permanecer em atividade (Oliveira *et al.*, 2021).

As políticas institucionais para retenção, muitas vezes baseadas em incentivos financeiros, como o Abono de permanência, proporcionam o adiamento da aposentadoria, mas têm eficácia limitada quando não consideram aspectos estruturais como sobrecarga de trabalho, desvalorização simbólica e precarização das condições laborais (Saraiva, 2023; Silva & Helal, 2017).

Dessa forma, a literatura reforça que a aposentadoria no serviço público é um fenômeno multidimensional, atravessado por representações sociais, condições organizacionais e determinantes individuais. Políticas públicas e institucionais devem avançar na oferta de suporte contínuo e

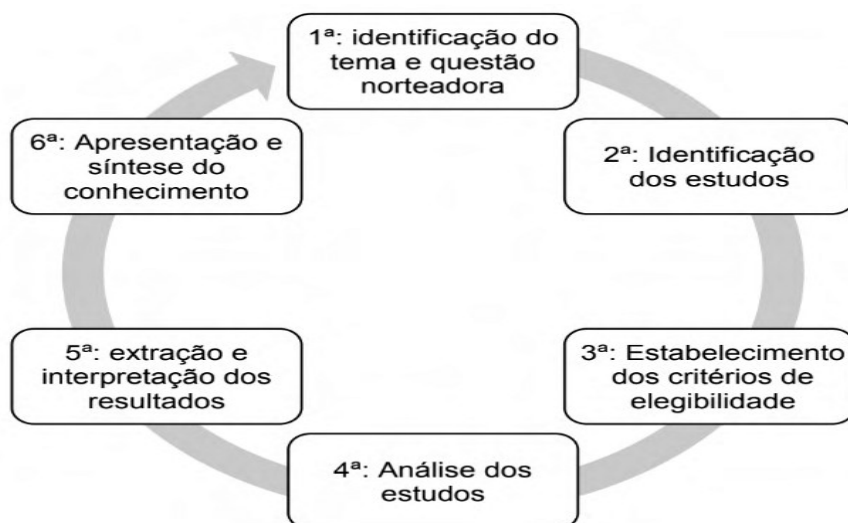
personalizado para essa fase de transição, desenvolvendo PPAs estruturados e diversificados, que respeitem as diferentes trajetórias, motivações e tempos subjetivos dos servidores em transição (Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017; França & Murta, 2017). Assim, a aposentadoria poderá ser vivida não apenas como uma etapa de perda, mas como uma oportunidade de transformação e realização.

3. Metodologia

Este estudo é de natureza descritiva, sendo uma revisão integrativa de literatura, cuja metodologia permite a busca, a análise crítica e a síntese do conhecimento produzido sobre o tema investigado, podendo abranger estudos de diversas metodologias. Dessa forma, possibilita a identificação de lacunas de conhecimento, orientando para futuras pesquisas e a aplicação dos resultados significativos na prática. O estudo foi desenvolvido baseado nas leituras de revisão integrativa de literatura, no protocolo proposto por Botelho, Cunha & Macedo (2011), além de seguir as diretrizes do protocolo PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*).

A revisão integrativa de literatura é elaborada seguindo fases que apresentam um rigor metodológico em busca de evidências sobre determinado assunto. De acordo com Ganong (1987), essas fases compreendem seis etapas, quais sejam: selecionar a questão para a revisão (pergunta norteadora); selecionar as pesquisas que constituirão a amostra do estudo; estabelecer os critérios das pesquisas revisadas; analisar os achados de acordo com os critérios de inclusão e exclusão estabelecidos no projeto; extrair e interpretar os resultados; e apresentar e divulgar os resultados, como pode ser verificado na Figura 1.

Figura 1. Passos para a revisão integrativa da literatura



Fonte: Adaptado por Nascimento *et al.* (2022, p. 204).

Na primeira fase, o tema selecionado foi o levantamento dos estudos sobre os fatores do adiamento da aposentadoria dos servidores públicos, mesmo quando já completaram os requisitos legais para a aposentadoria. Além disso, foi formulada a pergunta norteadora sobre o assunto para o presente estudo, a saber: Quais os fatores levam servidores públicos a adiar a aposentadoria mesmo após atingirem os requisitos legais, e de que forma o Abono de Permanência influencia essa decisão?

Na segunda fase, foi definida a estratégia de busca nas plataformas de base de acesso, como o portal Periódicos *CAPES*, *Spell* e *Scielo* para selecionar as publicações. Inicialmente, o período pesquisado foi de 2013 a 2023. Porém, devido ao restrito número de trabalhos encontrados e com o intuito de enriquecer a pesquisa, o período foi dilatado para 15 anos, de janeiro de 2008 a dezembro 2023. A coleta dos dados ocorreu nos meses de abril e maio de 2024. Os termos de busca para o levantamento bibliográfico foram termos gerais como “aposentadoria” E “serviço público” E “abono de permanência”. Esses termos foram buscados nos resumos, abrangendo todas as áreas de conhecimento e em todos os idiomas de pesquisas disponíveis.

Na pesquisa inicial, foram encontrados um total de 53 artigos, sendo 28 na base de acesso do portal Periódicos *CAPES*, 16 na *Scielo* e 9 na *SPELL*.

A terceira fase estabeleceu os critérios de aceitação e exclusão das pesquisas revisadas e para garantir maior transparência e rigor metodológico nesse processo de seleção dos estudos, seguindo as diretrizes do protocolo PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*), como demonstrado na Tabela 1. Nesta etapa, ficou estabelecido que seriam aceitos os estudos que estivessem disponíveis na íntegra, que tratassem da aposentadoria no serviço público, que abordassem o Abono de Permanência e que fossem publicados após o ano de 2008.

Tabela 1. Critérios para inclusão e exclusão dos artigos

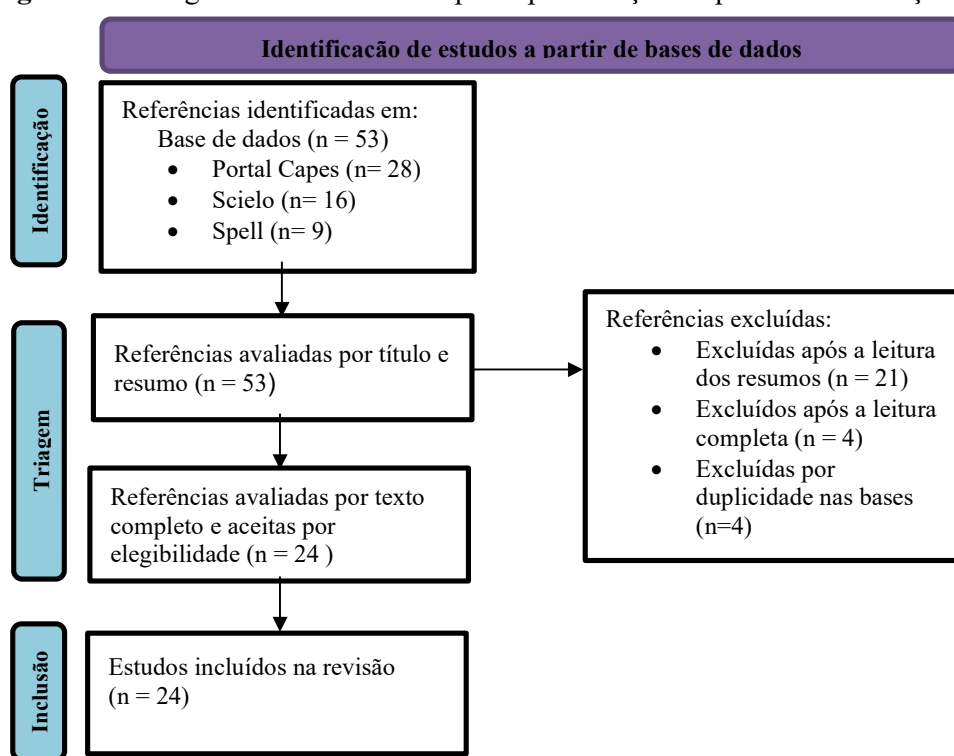
Aceitação	Exclusão
Estudos publicados na íntegra.	Estudos que não estejam publicados na íntegra.
Estudos que abordam os fatores do adiamento da aposentadoria no serviço público.	Estudos que abordam os fatores do adiamento da aposentadoria em outro contexto, que não seja a carreira pública.
Estudos publicados a partir de 2008.	Estudos publicados antes de 2008.
Estudos que consideram o contexto organizacional brasileiro.	Estudos que abordam os fatores do adiamento da aposentadoria em outros países.
Estudos que abordam o Abono de Permanência para os servidores públicos.	Estudos duplicados.

Fonte: Elaborado pelos autores seguindo as diretrizes do protocolo PRISMA 2020.

Do total de 53 artigos, foram lidos os resumos e 21 trabalhos foram descartados por não tratarem do tema pesquisado. Na quarta fase, após uma leitura criteriosa dos artigos e associando aos parâmetros de aceitação/exclusão, outros quatro artigos foram excluídos da amostra por se enquadrarem em algum dos critérios de rejeição (abordava a temática fora do Brasil e pesquisava os fatores para o adiamento da aposentadoria no setor privado). Outros quatro trabalhos foram excluídos por estarem duplicados na mesma base de dados.

Dessa forma, 24 artigos atenderam aos requisitos estabelecidos e compuseram o *corpus* do estudo. O processo de identificação, de triagem, de elegibilidade e de inclusão dos artigos está representado na Figura 2, por meio do fluxograma PRISMA.

Figura 2. Fluxograma PRISMA 2020 para apresentação do processo de seleção dos estudos



Fonte: Adaptado e traduzido de PRISMA 2020 *flow diagram*, por Page *et al.* (2021). Em *The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews*. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Na quinta fase, os resultados foram extraídos e interpretados; na última, foram apresentados e divulgados.

4. Resultados

Na Tabela 2 estão listados os 24 artigos que integraram o *corpus* e contribuíram para as análises, identificando o ano da publicação, o título, o objetivo, os autores e o nome da revista em que foi publicado.

Tabela 2. Relação dos artigos selecionados para compor o *corpus*

Ano	Título	Objetivo	Autores	Revista
2009	Abono Permanência em uma instituição federal de ensino superior: aplicação e desdobramentos.	Descrever a implantação do Abono Permanência e suas consecutivas implicações para instituição pública e para seus servidores.	Xavier & Emmendoerfer	Revista do Serviço Público
2011	Aposentadoria: oportunidade de realizar projetos e/ou momento de crise?	Avaliar a contribuição do programa de orientação para aposentadoria desenvolvido na Universidade de Santa Catarina para uma vivência positiva desta fase da vida.	Debetir	ReCaP - Revista de Carreiras e Pessoas
2011	Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários	Desvelar os conceitos e imaginários relativos à velhice, ao trabalho, e à aposentadoria entre professores universitários com mais de 60 anos que continuam trabalhando.	Moreira	Psicologia em Estudo
2013	A percepção de servidores públicos sobre o momento da aproximação de sua aposentadoria: o caso do PRODERJ	Identificar as percepções de 16 funcionários do Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação do Estado do Rio de Janeiro – PRODERJ – acerca da aposentadoria.	Carvalho, Costa & Pimenta	Reuna
2013	Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais?	Contribuir para o entendimento do processo de aposentadoria e subsidiar políticas públicas e programas de preparação para aposentadoria.	Bressan, Mafra, França, Melo & Loretto	Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia
2015	Sentimentos e perspectivas de trabalhadores de instituição universitária pública frente à aposentadoria.	Identificar os sentimentos e perspectivas de trabalhadores de uma instituição universitária pública frente a aposentadoria.	Gvozd, Sakai & Haddad	REME. Revista Mineira de Enfermagem
2016	Metamorfose identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos.	Investigar a metamorfose identitária vivenciada pelos servidores públicos federais que estão próximos à aposentadoria.	Fernandes, Marra & Lara	ReCaPe - Revista de Carreiras e Pessoas
2017	Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando.	Analisar representações sociais atribuídas à aposentadoria por servidores públicos federais, identificando os aspectos mais enfatizados e suas implicações no processo de decisão trabalho-aposentadoria.	Macêdo, Bendassolli & Torres	Psicologia & Sociedade
2017	Compreendendo a aposentadoria: um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco.	Investigar a compreensão sobre aposentadoria dos servidores participantes do grupo de preparação para aposentadoria de uma instituição pública do Estado de Pernambuco.	Silva & Helal	REGE. Revista de Gestão
2017	Evidências de eficácia de programas de educação para aposentadoria: Um estudo experimental.	Avaliar a eficácia de três programas de educação para aposentadoria.	Leandro-França & Murta	Psicologia: Teoria e Pesquisa
2018	Perspectivas acerca da aposentadoria na percepção	Analisar planos e perspectivas de aposentadoria entre docentes efetivos	Borsoi & Pereira	Cadernos de Psicologia Social

	de docentes de uma universidade pública federal	de uma universidade pública federal brasileira.		
2018	Aposentar-se ou continuar trabalhando? Decisão difícil para servidores públicos.	Realizar um diagnóstico do quadro de servidores aposentáveis da Universidade Federal de Florianópolis, mas que por vontade própria decidiram permanecer trabalhando.	Amorim, Carvalho, Oliveira & Silva	Revista GUAL – Revista Gestão Universitária na América Latina
2019	Planos para o futuro: uma análise da perspectiva ocupacional de professores universitários para o período da aposentadoria.	Conhecer a perspectiva ocupacional para a aposentadoria dos professores universitários do Centro de Ciências da Saúde.	Nascimento & Polia	Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional
2019	Preparação para a aposentadoria: intervenção em um serviço público municipal.	Descrever e analisar os resultados de um programa de preparação para a aposentadoria (PPA).	Silva & Silva	Revista Estudos Interdisciplinares em Psicologia
2019	Programa de preparação para a aposentadoria em uma empresa pública de Pernambuco: Da análise à proposta de implementação.	Discutir a gestão do PPA de uma empresa pública do estado de Pernambuco.	Silva & Helal	Teoria e Prática em Administração
2019	Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais.	Examinar a influência de fatores relacionados ao trabalho sobre a intenção de continuar trabalhando além do tempo obrigatório de contribuição.	Macêdo, Bendassolli & Torres	Revista Avances en Psicología Latinoamericana
2020	Fatores de postergação da aposentadoria de idosos: revisão integrativa da literatura.	Buscar evidências científicas publicadas em estudos analíticos que versam sobre fatores de postergação da aposentadoria de trabalhadores idosos.	Souza, Leal, Bezerra, Silva, Souza & Espírito Santo.	Ciência & Saúde Coletiva
2021	Determinantes na decisão de aposentadoria no serviço público.	Analisar a influência de fatores individuais, profissionais e do ambiente legal na decisão de aposentadoria.	Oliveira, Almeida & Nunes.	Administração Pública e Gestão Social
2021	Aposentadoria e planejamento para a vida pós-trabalho: um estudo com servidores de um Instituto Federal de Educação.	Investigar fatores associados à construção de projeto de vida pós-trabalho em servidores do Instituto Federal do Tocantins e verificar temas de interesse para elaboração de um Programa de Preparação para a aposentadoria.	Carneiro, Alves & Silva.	Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia
2021	Preparação para aposentadoria de docentes universitários: revisão integrativa.	Analisar as evidências disponíveis na literatura relacionadas à preparação para aposentadoria de docentes universitários.	Oliveira, Megier, Halberstadt, Beck, Santos & Soder.	Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia
2021	Relato de experiência com um programa de preparação para a aposentadoria de servidores públicos.	Relatar a experiência de uma equipe multidisciplinar com um Programa de Preparação para a Aposentadoria destinado a servidores públicos municipais.	Caro, Arakawa & Andrade	Caderno Brasileiros de Terapia Ocupacional

2022	Servidores em Abono Permanência relatam satisfação na sua qualidade de vida e motivação no trabalho.	Avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) e motivações dos servidores em abono permanência para permanecerem na atividade, mesmo aptos à Aposentadoria.	Cunha, Delboni, Lopes & Chagas.	Gestão & Sociedade
2023	Causas da postergação de aposentadoria do servidor público: Estudo de caso no Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação.	Analisar os motivos que levam servidores públicos a aposentarem-se ou adiarem esse direito.	Oliveira & Almeida	Revista Desenvolvimento em Questão
2023	As políticas de retenção profissional de docentes na Região Nordeste: implementação, rotatividade e regularidade.	Analisar as políticas de retenção profissional de docentes na Região Nordeste do Brasil.	Saraiva	Educar em Revista

Fonte: Elaborada pelos autores.

A produção acadêmica nacional sobre aposentadoria apresenta um caráter multidisciplinar, com estudos publicados nas áreas de Administração, de Psicologia, de Educação, de Geriatria e de Terapia Ocupacional. No entanto, observa-se escassez de investigações específicas sobre servidores públicos que permanecem em atividade enfatizando o Abono de Permanência.

Essa lacuna já havia sido identificada por Souza *et al.* (2020), que apontam a predominância de pesquisas voltadas ao setor privado e ao envelhecimento em geral. Esse dado evidencia uma lacuna teórica relevante e justifica a presente pesquisa, que busca aprofundar a compreensão dos fatores que influenciam a decisão de adiar a aposentadoria no serviço público, com foco no papel do Abono de Permanência. Os achados deste estudo reforçam a observação de Souza *et al.* (2020), ao revelar que grande parte da produção acadêmica ainda carece de abordagens integradas que considerem aspectos financeiros, psicológicos e institucionais de forma conjunta.

Em consonância com essa observação, os estudos analisados indicam que a decisão de adiar a aposentadoria no serviço público é influenciada por uma combinação de fatores subjetivos, institucionais e econômicos, os quais ainda são pouco abordados de forma integrada na literatura. As principais motivações para a permanência incluem o prazer pelo trabalho, a manutenção da identidade profissional, a necessidade de complementar a renda e o medo da ociosidade (Souza *et al.*, 2020; Xavier & Emmendoerfer, 2009). Em contrapartida, a aposentadoria é vivenciada ora como conquista e liberdade, ora como ruptura simbólica e perda de *status* (Nascimento & Polia, 2019; Moreira, 2011).

No plano subjetivo, os sentidos atribuídos à aposentadoria são diversos. Para muitos servidores, ela representa o “fim de ciclo”, uma ameaça ao pertencimento social, sobretudo, em

contextos em que o trabalho é central na constituição da identidade (Silva & Helal, 2017; Fernandes, Marra & Lara, 2016). As representações sociais da aposentadoria são moldadas por trajetórias de vida, condições de trabalho e vínculos institucionais (Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017).

Em termos metodológicos, a maioria dos estudos utiliza abordagens qualitativas, essa escolha se justifica pelo objetivo de compreender uma realidade composta por fenômenos socialmente construídos, cujas transformações sócio-históricas apresentam aspectos que não podem ser adequadamente captados apenas por métodos quantitativos (Xavier & Emmendoerfer, 2009).

A maioria dos estudos utilizou entrevistas semiestruturadas como principal instrumento de coleta de dados (Bressan *et al.*, 2013; Fernandes, Marra & Lara, 2016). Todavia, Macêdo, Bendassolli e Torres (2017) adotaram o Iramuteq como ferramenta de análise lexical; e Silva e Helal (2019) aliaram entrevistas à observação participante de programas institucionais, buscando captar a complexidade das experiências individuais. Também foram identificadas revisões integrativas (Souza *et al.*, 2020; Oliveira *et al.*, 2021), estudos de caso (Cunha *et al.*, 2022) e pesquisas quantitativas com *surveys* (Carneiro, Alves & Silva, 2021; Oliveira & Almeida, 2023).

Os principais resultados convergem para a identificação de fatores que influenciam a decisão pela permanência ou pela aposentadoria, destacando-se motivações subjetivas (sentido do trabalho, identidade profissional), institucionais (reconhecimento, condições de trabalho, gestão de pessoas), e econômicas (perda salarial, insegurança financeira). A permanência no trabalho aparece frequentemente associada ao prazer em trabalhar, ao medo da ociosidade e à necessidade de continuidade de rendimento (Souza *et al.*, 2020; Xavier & Emmendoerfer, 2009).

Os estudos também revelam que a aposentadoria tende a ser percebida como evento ambíguo: desejada como liberdade por alguns, e temida como ruptura de identidade por outros (Nascimento & Polia, 2019; Moreira, 2011). Essa ambivalência é influenciada por fatores como representações sociais, gênero, histórico profissional e apoio institucional. Também, estudos como os de Caro, Arakawa e Andrade (2021) e Silva e Helal (2019) mostram que programas de preparação têm impacto positivo sobre a organização do futuro e o bem-estar subjetivo dos participantes, mas ainda enfrentam desafios estruturais, como baixa institucionalização e frágil articulação com a gestão de pessoas.

Entre os fatores institucionais, destaca-se o papel do Abono de Permanência como incentivo formal à postergação da aposentadoria. Segundo Xavier & Emmendoerfer (2009),

esse benefício cumpre função relevante, contudo, revela eficácia limitada quando não articulado a políticas de valorização e suporte ao servidor em fase de transição. A permanência baseada exclusivamente em incentivo financeiro pode resultar em prolongamento desestruturado da vida laboral.

Nesse sentido, os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) têm sido apontados como estratégias promissoras. Estudos como os de Silva e Helal (2019) e França e Murta (2017) demonstram que iniciativas com foco psicossocial, informativo e identitário favorecem a ressignificação da aposentadoria. No entanto, esses programas ainda enfrentam desafios como baixa adesão, falta de institucionalização e frágil integração com a gestão de pessoas (Caro, Arakawa & Andrade, 2021).

Em relação as políticas de gratificações salariais e bonificações, embora utilizadas para retenção de profissionais experientes, também se mostram ineficazes quando desvinculadas de estratégias estruturais mais amplas. Saraiva (2023) destaca que tais medidas pouco impactam em contextos de sobrecarga e desvalorização simbólica. Assim, a permanência no trabalho deve ser compreendida de forma ampliada, envolvendo condições de trabalho adequadas, reconhecimento institucional e políticas de gestão intergeracional (Oliveira & Almeida, 2023).

Em síntese, a Tabela 3 apresenta os fatores que influenciam a Permanência no Trabalho *versus* a escolha pela Aposentadoria.

Observa-se que os fatores que influenciam a permanência ou a escolha pela aposentadoria são multidimensionais e interdependentes, envolvendo aspectos subjetivos, institucionais e contextuais. A síntese apresentada na tabela evidencia que decisões relacionadas à aposentadoria vão além de critérios legais ou financeiros, sendo atravessadas por valores pessoais, relações interpessoais, condições de trabalho e percepções sobre o futuro. Essa complexidade reforça a necessidade de políticas públicas que auxiliem os servidores em fase de transição.

Tabela 3. Fatores que influenciam a Permanência no Trabalho versus Escolha pela Aposentadoria

Categoria	Fatores que Influenciam a Permanência no Trabalho	Fatores que Influenciam a Escolha pela Aposentadoria
Identidade e Subjetividade	<ul style="list-style-type: none"> – Manter o convívio com os colegas de trabalho. – Fortes vínculos com a identidade profissional. – Autoimagem atrelada à utilidade e produtividade. 	<ul style="list-style-type: none"> – Desejo de liberdade, tempo livre para lazer e praticar atividades físicas. – Reduzir a sensação de inutilidade associada à velhice. – Sensação de dever cumprido.
Autores	Carvalho, Costa & Pimenta (2013), Fernandes, Marra & Lara (2016), Cunha <i>et al.</i> (2022), Macêdo, Bendassolli & Torres (2019),	Amorim <i>et al.</i> (2018), Carvalho, Costa & Pimenta (2013), Debetir (2011), Cunha <i>et al.</i> (2022), Gvozd, Sakai & Haddad

	Oliveira, Almeida & Nunes (2021), Oliveira & Almeida (2023), Silva & Helal (2019).	(2015), Macêdo, Bendassolli & Torres (2017), Moreira (2011), Oliveira, Almeida & Nunes (2021), Silva & Helal (2019), Souza <i>et al.</i> (2020).
Saúde Física e Psicológica	– Medo de adoecer após parar de trabalhar. – Percepção de bem-estar enquanto ativo.	– Declínio na saúde física e desgaste emocional. – Desejo de preservar saúde evitando o estresse do trabalho.
Autores	Amorim <i>et al.</i> (2018), Carvalho, Costa & Pimenta (2013), Debetir (2011), Cunha <i>et al.</i> (2022), Macêdo, Bendassolli & Torres (2017), Moreira (2011), Oliveira <i>et al.</i> (2021), Silva & Helal (2019), Souza <i>et al.</i> (2020).	Bressan <i>et al.</i> (2013).
Aspectos Econômicos	– Ganhos financeiros associado aos benefícios. – Insegurança quanto à renda futura.	– Planejamento financeiro consolidado. – Condições legais favoráveis ou reformas previdenciárias.
Autores	Amorim <i>et al.</i> (2017), Bressan <i>et al.</i> (2013), Cunha <i>et al.</i> (2022), Macêdo, Bendassolli & Torres (2019), Oliveira, Almeida & Nunes (2021), Silva & Helal (2019), Souza <i>et al.</i> (2020), Xavier & Emmendoerfer (2009).	Carneiro, Alves & Silva (2021).
Laços Sociais e Institucionais	– Sentimento de pertencimento à instituição e reconhecimento pelos colegas de trabalho.	– Redução dos vínculos sociais ou ambiente de trabalho desgastante. – Sentimento de invisibilidade institucional.
Autores	Carvalho, Costa & Pimenta (2013), Fernandes, Marra & Lara (2016).	Carvalho, Costa & Pimenta (2013).
Expectativas Pessoais	– Falta de projetos pessoais ou medo do ócio. – Sentimento de utilidade em permanecer ativo.	– Desejo de dedicar tempo à família, lazer ou viagens. – Interesses por novos projetos ou início de um “novo ciclo”.
Autores	Carvalho, Costa & Pimenta (2013).	Bressan <i>et al.</i> (2013), Caro, Arakawa & Andrade (2021), Carvalho, Costa & Pimenta (2013), Debetir (2011), Gvozd, Sakai & Haddad (2015), Macêdo, Bendassolli & Torres (2017, 2019), Oliveira, Almeida & Nunes (2021).
Organização e Políticas Públicas	– Ausência de incentivo para desligamento planejado gerando a falta de preparação para a aposentadoria.	– Participação em programas de preparação para aposentadoria. – Informações claras e apoio institucional para a transição.
Autores	Amorim <i>et al.</i> (2018), Bressan <i>et al.</i> (2013), Borsoi & Pereira (2017), Carneiro, Alves & Silva (2021), Caro, Arakawa & Andrade (2021), Gvozd, Sakai & Haddad (2015), Macêdo, Bendassolli & Torres (2019), Nascimento <i>et al.</i> (2022), Oliveira <i>et al.</i> (2021).	Caro, Arakawa & Andrade (2021), Bressan <i>et al.</i> (2013).

Fonte: Dados organizados com base nos estudos analisados na revisão, incluindo Bressan *et al.* (2013), Fernandes *et al.* (2016), Silva & Helal (2018), Xavier & Emmendoerfer (2009), entre outros.

4.1 Fatores que influenciam a escolha pela aposentadoria

Ao analisar os artigos selecionados para esta pesquisa, percebe-se que os servidores que planejam se aposentar assim que alcançam esse direito tendem a ter uma visão mais positiva da

vida social. Para eles, a aposentadoria não é vista como o fim de uma fase, mas como o início de uma nova, caracterizada por maior liberdade e pela oportunidade de realizar atividades que o trabalho anteriormente limitava (Gvozd, Sakai & Haddad, 2015; Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017; Carvalho, Costa & Pimenta, 2013).

A aposentadoria é vista como uma oportunidade para realizar atividades físicas que, durante a vida laboral, são mais difíceis de serem concretizadas. Isso inclui dedicar mais tempo à saúde física, ao lazer e a aspectos culturais, como viajar, praticar esportes, participar de atividades culturais, clubes, associações, hobbies, além de se envolver no desenvolvimento espiritual e em interesses comunitários. A ideia de ter tempo livre para "aproveitar a vida" reforça a percepção de que as obrigações profissionais limitam a realização dessas atividades (Debetir, 2011; Gvozd, Sakai & Haddad, 2015; Carvalho, Costa & Pimenta, 2013; Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017).

Além disso, a possibilidade de dedicar mais tempo à família e aos amigos é um fator significativo na decisão de se aposentar. Servidores relatam o desejo de se aproximar mais de seus parceiros, filhos, netos, pais e amigos, compensando o tempo que antes era dedicado ao trabalho. Esse desejo de fortalecer os laços familiares e interpessoais contrasta com os relacionamentos limitados ao ambiente de trabalho (Debetir, 2011; Carvalho, Costa & Pimenta, 2013; Gvozd, Sakai & Haddad, 2015; Macêdo, Bendassolli & Torres, 2019; Bressan *et al.*, 2013).

Para muitos servidores que dedicaram grande parte de suas vidas ao trabalho, a aposentadoria traz uma sensação de dever cumprido. Eles acreditam ter contribuído significativamente para a instituição e veem esse momento como uma recompensa por seus esforços. Esse sentimento é acompanhado pela percepção de liberdade e a possibilidade de buscar novas oportunidades e fazer o que gostam (Carvalho, Costa & Pimenta, 2013).

A aposentadoria é frequentemente associada à liberdade, tanto em termos de flexibilidade de horário quanto na ausência de responsabilidades e pressões do trabalho. Para muitos, esse momento representa uma oportunidade de fazer novas escolhas e trilhar novos caminhos, em contraste com a vida profissional ativa (Gvozd, Sakai & Haddad, 2015; Macêdo, Bendassolli & Torres, 2017; Carvalho, Costa & Pimenta, 2013).

4.2 Fatores que influenciam a escolha da permanência no serviço público

A decisão de adiar a aposentadoria e permanecer mais um tempo no serviço, envolve múltiplos fatores de ordem psicológica, social e econômica, refletindo não apenas os desafios enfrentados pelos servidores, mas também os impactos gerados nas instituições públicas. Entre

os principais fatores para a postergação, destaca-se o papel fundamental dos relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho. Segundo Macêdo, Bendassolli & Torres (2019) e Carvalho, Costa & Pimenta (2013), vínculos positivos com colegas aumentam significativamente a probabilidade de prolongamento da vida laboral. A perda dessas conexões sociais é percebida como impactante, afetando o senso de pertencimento e satisfação pessoal, conforme apontado por Oliveira, Almeida & Nunes (2021). Assim, o ambiente de trabalho não apenas reforça a interação social, mas também contribui para o bem-estar emocional, influenciando a permanência do servidor por mais tempo em atividade.

Outro aspecto central é a redução da sensação de inutilidade associada ao envelhecimento. Para muitos, a ideia de aposentadoria está vinculada à inatividade, isolamento social e perda de propósito. Carvalho, Costa e Pimenta (2013) destacam que o afastamento de atividades rotineiras, como reuniões e contatos profissionais, agrava essa percepção. Por outro lado, Silva e Helal (2019) mostram que embora o estigma da velhice seja presente, muitos trabalhadores têm uma visão positiva de sua idade psicológica e acreditam na sua capacidade de continuar produtivos. Para essas pessoas, o trabalho tende a ser uma estratégia contra o ócio e uma forma de preservar sua identidade e valor pessoal, como observado por Souza *et al.* (2020) e Moreira (2011).

A permanência no serviço também traz implicações significativas para as instituições públicas. Por um lado, a retenção de servidores mais experientes pode ser benéfica, considerando o acúmulo de conhecimento institucional e a possibilidade de continuidade em projetos importantes. Oliveira, Almeida & Nunes (2021) apontam que servidores mais velhos, quando valorizados e incentivados, podem contribuir para o aumento da produtividade e para a manutenção da qualidade dos serviços públicos. A experiência acumulada e a maturidade profissional desses trabalhadores são recursos valiosos que ajudam a minimizar os impactos da rotatividade e da saída de novos servidores.

Especificamente no contexto de servidores públicos, destacam-se as peculiaridades relacionadas à perda de gratificações e benefícios após a aposentadoria. Esses trabalhadores enfrentam desafios financeiros que incluem a redução de até 40% na remuneração, considerando que gratificações de desempenho, auxílios de transporte e alimentação são cessados, permanecendo apenas o vencimento base. Tais condições regionais e institucionais influenciam diretamente a decisão de postergar a aposentadoria, conforme observado por Oliveira, Almeida e Nunes (2021) e Cunha *et al.* (2022).

Por outro lado, a permanência dos servidores aptos a aposentar no serviço público pode gerar desafios relacionados à gestão de recursos humanos. Instituições que não implementam

políticas de gestão etária enfrentam dificuldades para equilibrar as demandas dos servidores mais experientes com as necessidades de renovação e inovação (Oliveira, Almeida & Nunes, 2021).

Além disso, as instituições públicas enfrentam o desafio de oferecer suporte emocional e profissional aos servidores próximos da aposentadoria. A ausência de programas estruturados de preparação para essa fase pode resultar em desmotivação, em queda de produtividade e em insatisfação tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, conforme evidenciado por Carvalho, Costa e Pimenta (2013). A falta de planejamento institucional adequado também pode prejudicar a transição do conhecimento, caso não sejam criadas estratégias para a transferência de habilidades e competências entre gerações.

Nesse contexto, os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs) são fundamentais não apenas para os trabalhadores, mas também para as instituições. Segundo Silva e Helal (2019) e Bressan *et al.* (2013), esses programas auxiliam na transição, promovendo o planejamento e a adaptação a essa nova fase, o que beneficia tanto os servidores quanto a sustentabilidade das organizações públicas. Além disso, Oliveira, Almeida e Nunes (2021) destacam a importância de políticas que promovam o envelhecimento ativo e valorizem a experiência dos servidores mais velhos, prevenindo uma queda na produtividade e assegurando o equilíbrio na força de trabalho.

Outro fator determinante é a questão financeira. O incentivo econômico tem se mostrado eficaz para adiar a aposentadoria, evitando a redução significativa da renda (Macêdo, Bendassolli & Torres, 2019). A perda de benefícios, por exemplo, auxílio-alimentação, transporte, insalubridade, periculosidade e gratificações de cargos de chefia, afeta diretamente a estabilidade financeira, conforme Silva e Helal (2019). O Abono de Permanência, destacado por Cunha *et al.* (2022), não apenas oferece suporte financeiro aos servidores, mas também é utilizado como estratégia governamental para economizar com a não contratação de substitutos, garantindo que as instituições públicas mantenham seus quadros sem a necessidade de ampliar os custos com novas admissões.

Portanto, a permanência no serviço é influenciada por uma combinação de fatores sociais, psicológicos, econômicos e institucionais. Para enfrentar esses desafios, é essencial que o setor público invista em políticas de gestão etária, programas de preparação para a aposentadoria e estratégias de valorização dos servidores mais experientes. Dessa forma, será possível equilibrar as necessidades dos trabalhadores e das organizações, promovendo a sustentabilidade, a renovação e a eficiência no serviço público.

4.2.1 O abono de permanência

É importante destacar o Abono de Permanência para compreender porque este benefício é frequentemente mencionado nos artigos como um incentivo para os servidores continuarem trabalhando. A Lei nº 8.112/1990 estabelece que a remuneração dos servidores públicos federais no Brasil é baseada no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Civis Federais, incluindo inúmeros benefícios obrigatórios, dentre eles, o Abono de Permanência, que tem como base legal a Emenda Constitucional nº 41/2023 em seu artigo 3º, §19:

O servidor de que trata este artigo que tenha completado as exigências para aposentadoria voluntária estabelecidas no §1º, III, a, e que opte por permanecer em atividade fará jus a um abono de permanência equivalente ao valor da sua contribuição previdenciária até completar as exigências para aposentadoria compulsória [atualmente aos 75 anos] (Brasil, 1990, art. 3).

Xavier e Emmendoerfer (2009) apontam o duplo objetivo do abono: incentivar o servidor que completou os requisitos para aposentar-se a permanecer na ativa, pelo menos até completar as exigências para aposentadoria compulsória; e promover maior economia ao Estado que, com a permanência do servidor na ativa, consegue postergar a dupla despesas de pagar proventos a esse e remuneração ao que o substituirá.

Macêdo, Bendassolli e Torres (2019) citam pontos que cabem ser mencionados: se o governo utiliza estratégias para incentivar os trabalhadores a adiarem a aposentadoria, ele também tem a responsabilidade, destacada em lei, de fornecer o apoio necessário àqueles que desejam se aposentar. Esse apoio é oferecido por meios dos PPAs no suporte para a transição da aposentadoria.

Com base nos resultados das pesquisas e nas reflexões por elas proporcionadas, os autores se dedicaram a indicar direções e estratégias que possam apoiar estudos futuros, voltados ao aprimoramento da compreensão teórica sobre os fatores que influenciam a permanência dos servidores na ativa após atingirem o tempo mínimo para a aposentadoria no serviço público, conforme apresentado na Tabela 4.

Tabela 4. Sugestões de pesquisas apresentadas nos estudos

Direcionamento de pesquisa	Autores
Realizar pesquisas mais abrangentes com outros servidores, de outros cargos do funcionalismo público.	Macêdo, Bendassolli & Torres (2017), Amorim et al. (2017), Bressan et al. (2013), Fernandes, Marra & Lara (2016), Nascimento & Polia (2019), Caro, Arakawa & Andrade (2021).
Conduzir pesquisas de caráter quantitativo.	Oliveira & Almeida (2023).

Realizar estudos longitudinais.	Macêdo, Bendassolli & Torres (2017), Souza et al. (2020).
Identificar outros fatores que motivam servidores a permanecerem na ativa.	Macêdo, Bendassolli & Torres (2017).
Explorar a influência do tipo de atividade e seu contexto sobre variáveis preditoras da continuidade do trabalho.	Macêdo, Bendassolli & Torres (2017).
Comparar o impacto do Abono de Permanência recebido pelos servidores em determinados tetos salariais.	Xavier & Emmendoerfer (2009).
Compreender os impactos que as mudanças na legislação previdenciária podem causar na vivência da transição da saída do trabalho e nas decisões para a aposentadoria.	Silva & Helal (2019), Cunha et al. (2022).
Analisar as características pessoais dos servidores pré-aposentados que procuram programas de apoio a aposentadoria (PPAs).	Debetir (2011), Bressan et al. (2013), Souza et al. (2020), Nascimento & Polia (2019).

Fonte: Elaborado pelos autores.

Sugere-se, para estudos futuros, as seguintes abordagens: primeiramente, a realização de estudos mais abrangentes que envolvam servidores de diferentes cargos do funcionalismo público em diversas universidades, bem como aqueles que ocupam funções de confiança, é essencial para um melhor entendimento da temática abordada. Além disso, é recomendável expandir as amostras de pesquisa, o que possibilitará resultados mais precisos e garantirá uma representatividade mais ampla do conjunto total de servidores.

Sugere-se, também, conduzir pesquisas de caráter quantitativo a fim de ampliar o arcabouço teórico existente. Estudos quantitativos podem comprovar empiricamente as hipóteses presentes na literatura. É também necessário realizar estudos longitudinais, uma vez que a maioria das pesquisas atuais é de caráter descritivo e transversal, capturando opiniões em um momento específico. Isso pode não refletir com precisão a realidade das preferências dos servidores em relação à continuidade no trabalho ou à decisão de se aposentar nos próximos anos. Dado que a decisão de aposentadoria é um processo dinâmico, há uma carência de estudos longitudinais que precisam ser supridos por pesquisas mais robustas e abrangentes, especialmente em nível nacional e focadas na população idosa.

Outro ponto importante é a identificação de fatores que motivam os servidores a permanecerem na ativa. Podem existir variáveis não contempladas aqui que tenham um papel igualmente influente ou complementar na decisão de continuar trabalhando ou se aposentar. Estudos futuros poderiam explorar como variáveis regionais, por exemplo, o custo de vida; e características específicas dos órgãos, como a cultura organizacional e as oportunidades de carreira, afetam essa decisão. Essa linha de pesquisa pode oferecer *insights* valiosos para a formulação de políticas públicas mais direcionadas, que considerem as particularidades de cada região e setor.

É essencial também explorar a influência do tipo de atividade e seu contexto sobre as variáveis preditoras da continuidade no trabalho. Deve-se investigar se atividades com tarefas repetitivas ou de extenso desgaste físico impactam a decisão da aposentadoria dos servidores.

Ademais, é fundamental reforçar a importância da criação e/ou manutenção dos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs), que atuam como facilitadores na tomada de decisão sobre a aposentadoria e como preditores de uma melhor adaptação à nova fase da vida.

Comparar o impacto do Abono de Permanência em diferentes faixas salariais é importante, pois, em certos casos, o benefício pode não ser financeiramente vantajoso, fazendo pouca ou nenhuma diferença no salário dos servidores. Estudos futuros podem avaliar os custos de longo prazo associados a esse benefício, considerando a projeção de aumento da expectativa de vida e as possíveis mudanças nas políticas previdenciárias. Compreender esses impactos é crucial para garantir que o Abono de Permanência continue sendo uma ferramenta viável para adiar a aposentadoria, sem comprometer a saúde financeira do Estado.

Por fim, é importante compreender os impactos que as mudanças na legislação previdenciária podem ter na experiência de transição do trabalho para a aposentadoria e nas decisões relacionadas a essa etapa. As formas e processos de aposentadoria evoluem ao longo do tempo, influenciando significativamente a decisão de se aposentar. Analisar as características pessoais dos servidores pré-aposentados que buscam programas de apoio à aposentadoria (PPAs) é fundamental. Esse estudo deve abordar os perfis desses servidores e como eles estão se preparando para a transição da ativa para a aposentado.

Pesquisas que abordem essas questões podem ajudar a identificar estratégias de suporte que os órgãos públicos podem adotar para garantir que os servidores em Abono de Permanência mantenham uma qualidade de vida adequada enquanto prolongam suas carreiras.

5. Conclusão

Os resultados da revisão integrativa evidenciam que a decisão de adiar a aposentadoria entre servidores públicos é determinada por uma combinação de fatores psicológicos, sociais, institucionais e econômicos. A permanência está associada ao desejo de manter vínculos profissionais, reduzir a sensação de inutilidade associada à velhice, falta de preparação para a aposentadoria e manter a estabilidade financeira, principalmente, diante da perda de gratificações e benefícios que ocorrem com a aposentadoria. Nesse cenário, o Abono de Permanência emerge como incentivo relevante, porém, quando não articulado a estratégias de valorização e suporte ao servidor, torna-se limitado.

Os fatores para a decisão dos servidores de se aposentar é influenciada pelo tempo – para o lazer, para praticar atividades físicas, para relacionamento pessoal e familiar –, e pela sensação de dever cumprido e de liberdade.

Com base nas considerações apresentadas, há uma necessidade de estudos direcionados para as expectativas dos servidores públicos em relação à aposentadoria, uma compreensão aprofundada do processo de envelhecimento, dos fatores que influenciam a continuidade da vida profissional na velhice e que afetam as decisões sobre o prolongamento da carreira profissional.

Os gestores das instituições públicas necessitam de uma abordagem estratégica mais aprofundada em relação aos fatores da permanência dos servidores que já atingiram o tempo para se aposentar e continuam trabalhando. É importante que busquem definir ações que gerem impactos positivos tanto para os servidores quanto para a instituição.

Os estudos revelaram diversas lacunas, entre elas: falta de investimentos das instituições públicas em programas de preparação para a aposentadoria, escassez de estudos que explorem as consequências do abono de permanência em longo prazo, além de não considerar particularidades dos servidores públicos, como a região em que trabalham, a geração desses servidores e os cargos que ocupam.

Por fim, este estudo tem o potencial de enriquecer os debates e auxiliar a decisão dos servidores em relação à aposentadoria. Apesar de identificar os fatores que levam à permanência dos servidores no serviço público, adiando a aposentadoria, sugere a necessidade de mais pesquisas sobre o tema.

6. Referências

Amorim, T. N. G. F., Carvalho, D. G. dos S., Oliveira, R. R., & Silva, L. de B. (2018). Aposentar-se ou continuar trabalhando? Decisão difícil para servidores públicos. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 11(4), 231-255. <https://doi.org/10.5007/1983-4535.2018v11n4p231>

Borsoi, I. C. F., & Pereira, F. S. (2018). Perspectivas acerca da aposentadoria na percepção de docentes de uma universidade pública federal. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 20(2), 173-186. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i2p173-186>

Brasil. (1990, dezembro 11). *Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990: Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112compilado.htm

Brasil. (2003, outubro 1). *Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003: Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm

- Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. F. P., Melo, M. S. S., & Loretto, M. D. S. (2013). Bem-estar na aposentadoria: O que isto significa para os servidores públicos federais? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 16(2), 259-272. <https://doi.org/10.1590/S1809-98232013000200006>
- Botelho, L. L. R., Cunha, C. C. de A., & Macedo, M. (2011). O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais. *Gestão E Sociedade*, 5(11), 121-136. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/10515/o-metodo-da-revisao-integrativa-nos-estudos-organizacionais/i/pt-br>
- Carneiro, M. F. C., Alves, V. P., & Silva, H. S. (2021). Aposentadoria e planejamento para a vida pós-trabalho: Estudo com servidores de um Instituto Federal de Educação. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 24(1), 1-13. <https://doi.org/10.1590/1981-22562020023.200235>
- Caro, C. C., Arakawa, V. A. T., & Andrade, E. V. (2021). Relato de experiência com um programa de preparação para a aposentadoria de servidores públicos. *Caderno Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29, 1-12. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoRE2149>
- Carvalho, C. L. S., Costa, I. S. A., & Pimenta, R. C. (2013). A percepção de servidores públicos sobre o momento da aproximação de sua aposentadoria: O caso do PRODERJ. *Reuna*, 18(3), 21-40. <https://revistas.una.br/reuna/article/view/524>
- Cunha, C. A. F., Delboni, M. C. C., Lopes, L. F. D., & Chagas, P. (2022). Servidores em abono permanência relatam satisfação na sua qualidade de vida e motivação no trabalho. *Gestão & Sociedade*, 16(46), 5041-5056. <https://ges.face.ufmg.br/index.php/gestaoesociedade/article/view/3560/1555>
- Debetir, E. (2011). Aposentadoria – Oportunidade de realizar projetos e/ou momento de crise? *ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas*, 1(2), 43-67. <https://doi.org/10.20503/recape.v1i2.8881>
- Fernandes, P. C. M., Marra, A. V., & Lara, S. M. (2016). Metamorfose identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos. *ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas*, 6(1), 86-99. <https://doi.org/10.20503/recape.v6i1.28025>
- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentarse ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>
- Ganong, L. H. (1987). Integrative reviews of nursing research. *Research in Nursing & Health*, 10(1), 1-11. <https://doi.org/10.1002/nur.4770100103>
- Gonçalves, M. A. H. P., Martins, S., & Amâncio, D. L. P. (2023). Proteção social básica em domicílios para pessoas com deficiência e idosas: Uma revisão integrativa de literatura. *Revista Contemporânea*, 3(7), 8918-8941. <https://doi.org/10.56083/RCV3N7-081>
- Gvozd, R., Sakai, A. M., & Haddad, M. C. L. (2015). Sentimentos e perspectivas de trabalhadores de instituição universitária pública frente à aposentadoria. *REME - Revista Mineira de Enfermagem*, 19(1), 79-83. <https://doi.org/10.5935/1415-2762.20150007>

IBGE. (2022, abril 8). *Censo 2022: número de pessoas com 65 anos ou mais de idade cresceu 57,4% em 12 anos*. Agência IBGE. <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38186-censo-2022-numero-de-pessoas-com-65-anos-ou-mais-de-idade-cresceu-57-4-em-12-anos>

Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2017). Evidências de eficácia de programas de educação para aposentadoria: Um estudo experimental. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, 1-10. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e35422>

Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & Torres, T. L. (2017). Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. *Psicologia & Sociedade*, 29, 1-11. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29145010>

Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & Torres, T. de L. (2019). Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 37(1), 153-167. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4556>

Moreira, J. O. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: Estudo de caso com professores universitários. *Psicologia em Estudo*, 16(4), 541-550. <https://www.scielo.br/j/pe/a/DNBQDrHZgZTScdvTPxWPKfr/?format=pdf&lang=pt>

Nascimento, J. M. F., Leal, D. B. B., Daniel, C. C., Oliveira, A. K. S., Tôrres, A. S., Moura, H. C., *et al.* (2022). Tecnologias digitais da informação e comunicação para a educação em saúde mental na atenção básica. In *Saúde pública e saúde coletiva: Núcleo de saberes e práticas*. 201-208. Atena. <https://doi.org/10.22533/at.ed.55122020521>

Nascimento, P. D. M., & Polia, A. A. (2019). Planos para o futuro: uma análise da perspectiva ocupacional de professores universitários para o período da aposentadoria. *Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional*, 27(2), 390-402. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1647>

Oliveira, I. C., Megier, E. R., Halberstadt, B. M. K., Beck, C. L. C., Santos, J. L. G., & Soder, R. M. (2021). Preparação para aposentadoria de docentes universitários: revisão integrativa. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 24(1), 1-11. <https://doi.org/10.1590/1981-22562021024.200286>

Oliveira, P. K. Q., de Almeida, A. N., & Nunes, A. (2021). Determinantes da Decisão de Aposentadoria no Serviço Público. *Administração Pública E Gestão Social*, 13(1). <https://doi.org/10.21118/apgs.v13i1.8895>

Oliveira, P. K. Q., & de Almeida, A. N. (2023). Causas da postergação de aposentadoria do servidor público: Estudo de caso no Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. *Desenvolvimento em Questão*, 21(59), 1-15. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2023.59.13426>

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., & Moher, D., *et al.* (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n 71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Saraiva, A. M. A. (2023). As políticas de retenção profissional de docentes na Região Nordeste: implementação, rotatividade e regularidade. *Educar em Revista*, 39,1-19. <https://doi.org/10.1590/1984-0411.85942>

Silva, A. C. C., & Helal, D. H. (2017). Sessão especial-Fast Track SEMEAD: Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco. *REGE - Revista de Gestão*, 24, 316–324. <http://dx.doi.org/10.1016/j.rege.2017.07.003>

Silva, A. C. C., & Helal, D. H. (2019). Programa de preparação para aposentadoria em uma empresa pública de Pernambuco: Da análise à proposta de implementação. *Teoria e Prática em Administração*, 9(2), 137-148. <https://doi.org/10.21714/2238-104X2019v9i2-45515>

Silva, M. P., & Silva, L. L. M. (2019). Preparação para a aposentadoria: intervenção em um serviço público municipal. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 11(2), 198-214. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2020v11n2p214>

Souza, L. B. C., Leal, M. C. C., Bezerra, A. F. B., Silva, I. C. de L., Souza, L. C. G. de, & Espírito Santo, A. C. G. do. (2020). Fatores de postergação da aposentadoria de idosos: revisão integrativa da literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(10), 3889–3900. <https://doi.org/10.1590/1413-812320202510.25702018>

Xavier, R. M., & Emmendoerfer, M. L. (2009). Abono Permanência em uma instituição federal de ensino superior: aplicação e desdobramentos. *Revista do Serviço Público*, 60(1), 47–60. <https://doi.org/10.21874/rsp.v60i1.12>