

## **Razões para retorno ao trabalho na aposentadoria: estudo com servidores de uma Universidade Brasileira**

*Return reasons to work after retirement: study with servers of a Brazilian University*

*Retorno de razones para trabajar después de la jubilación: estudio con servidores de una universidad brasileña*

**RESUMO:** Este artigo apresenta a análise das razões de retorno ao trabalho de servidores públicos aposentados, mediante a inserção em um programa de disseminação de conhecimentos, em uma Universidade Brasileira. Participaram da pesquisa, de natureza quantitativa e descritiva, 118 servidores aposentados. Identificou-se que o retorno relaciona-se, especialmente, à centralidade do trabalho, destacando-se as seguintes razões: sentimento de utilidade, maior convívio social, desejo de ocupar o tempo ocioso e realização pessoal.

**Palavras-chave:** Trabalho; Aposentadoria; Psicologia.

**ABSTRACT:** *This paper presents the analysis of return reasons to work of retired civil servers, through insertion in a acquisitions dissemination program in a Brazilian University. They participated in the survey, quantitative and descriptive, 118 retired civil servers. It was identified that the return relates especially to the centrality of work, highlighting the reasons for feeling of usefulness, greater social interaction, desire to occupy idle time and personal realization.*

**Keywords:** *Work; Retirement; Psychology.*

**RESUMEN:** *Este trabajo presenta el análisis de las razones de retorno al trabajo de los servidores civiles jubilados, a través de la inserción en un programa de difusión de adquisiciones en una universidad brasileña. Participaron en la encuesta, cuantitativa y descriptiva, 118 servidores civiles jubilados. Se identificó que el retorno se relaciona especialmente con la centralidad del trabajo, destacando las razones de sentimiento de utilidad, mayor interacción social, el deseo de ocupar el tiempo ocioso y la realización personal.*

**Palabras clave:** *Trabajo; Jubilación; Psicología.*

## **Introdução**

Projeções das Nações Unidas indicam que, em 2050, todas as maiores regiões do mundo, exceto a África, terão de 25% a 35%, pelo menos, de suas populações com 60 anos de idade ou mais (United Nations, 2015), o que significará uma expressiva mudança demográfica global. No Brasil, a população com mais de 65 anos deve quadruplicar nos próximos 50 anos, passando dos atuais 14,9 milhões, em 2013, para 58,4 milhões, em 2060 (IBGE, 2014). Tais projeções são orientadas, especialmente, pela redução das taxas de fertilidade e pelo aumento da expectativa de vida, temas que se desdobram em diversos aspectos, como os sociais, os econômicos, os biológicos e os psicológicos.

Dentre os aspectos relacionados ao novo contexto global, a aposentadoria tem despertado o interesse de pesquisadores em diversas áreas do conhecimento. Na Psicologia, um dos entendimentos possíveis é compreendê-la como um fenômeno psicológico e social (Shultz, & Wang, 2011), orientado por expectativas idealizadas no decorrer da carreira e que necessita ser investigada a partir da perspectiva da centralidade do trabalho na vida humana (França, & Vaughan, 2008; Roesler, 2014; Soares, & Bogoni Costa, 2011).

Para Marx (1988), no processo de trabalho, ocorre a diferenciação do ser humano dos demais animais, pois, ao modificar a natureza, ele é, ao mesmo tempo, por ela modificado, em uma relação dialética para a produção de sua própria vida material.

Na sociedade capitalista contemporânea, por meio do trabalho constroem-se padrões de referência, as pessoas se reconhecem e são reconhecidas (Zanelli, Silva, & Soares, 2010). O trabalho torna-se central, ao assumir o significado de um sobrenome, como uma característica definidora de “quem é” o humano trabalhador, podendo a centralidade ser compreendida como o grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa em determinado momento (Tolfo, & Piccinni, 2007).

Contudo, quando o trabalho deixa de ser a referência central na vida das pessoas, devido à chegada da aposentadoria, o que ocorre com essa identidade construída por longos anos? Como se vive a aposentadoria em termos psicológicos e sociais em um contexto em que, muitas vezes, não produzir pode significar deixar de ter espaço ou um sobrenome? Quais estratégias têm sido utilizadas pelos órgãos governamentais e pelos trabalhadores para o enfrentamento da possível ausência do trabalho na aposentadoria? Compreender a aposentadoria sob perspectivas amplas e contextuais significa, para Shultz e Wang (2011), enfatizar o estudo dos antecedentes comportamentais, subjetivos e os resultados da aposentadoria, considerando as diferenças inter- e intra-individuais durante o processo.

Embora recentes, identificam-se algumas propostas e movimentos que indicam a preocupação governamental com as questões anteriormente citadas no cenário brasileiro, tal como a normatização da Política Nacional do Idoso (Lei n.º 8.842/1994) e o Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), que orientam tanto ao setor público, quanto ao setor privado, prevendo a oferta de Programas de Preparação para a Aposentadoria, no mínimo um ano antes do afastamento do trabalho, com o objetivo de estimular o envolvimento dessas pessoas em outros projetos sociais, prover esclarecimentos sobre direitos e cidadania, bem como diversas outras ações, visando à maior qualidade de vida e saúde neste momento de vida. Especificamente no setor público brasileiro, as Portarias n.º 1.261, de 05 de maio de 2010, e n.º 3, de 25 de março de 2013, da Secretaria de Recursos Humanos, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, estabelecem a orientação para a aposentadoria vinculada às ações de referência em saúde aos servidores públicos federais.

Considerando-se esse contexto, por meio do presente artigo objetiva-se apresentar as razões que levam servidores públicos aposentados de uma Universidade Federal do Brasil a retornarem ao trabalho como participantes de um programa de disseminação do conhecimento sênior oferecido pela instituição.

O referido Programa, aqui denominado, ficticiamente, de Retorna, começou a ser realizado na Universidade em 2012 e, desde então, vem ofertando 160 vagas anuais aos servidores técnicos aposentados da instituição. Ao ingressarem no Retorna, os participantes recebem uma bolsa mensal, no período de onze meses consecutivos. O vínculo não se caracteriza como contrato formal de trabalho, ou seja, os direitos trabalhistas e previdenciários são inexistentes (por exemplo, férias e 13<sup>o</sup> salário). As atividades totalizam 30 horas semanais, as quais podem ser realizadas no mesmo setor onde a pessoa trabalhava antes de aposentar ou em outro setor, dependendo de vaga disponível para o Programa.

Os objetivos descritos no Retorna são: proporcionar o processo de desligamento gradativo aos servidores aposentados na instituição e possibilitar a transmissão dos conhecimentos destes para os novos servidores contratados. Entretanto, quais seriam os motivos de retorno ao trabalho na perspectiva dos trabalhadores aposentados?

Pesquisas anteriores (Cruz, 2011; Khoury, Ferreira, Souza, Matos, & Barbagelata-Góes, 2010; Oliveira, Silva, & Teixeira, 2013, Ribeiro, 2012) identificaram que aspectos como se sentir produtivo, ocupar o tempo livre, obter reconhecimento social, estabelecer relações com outras pessoas, bem como manter a centralidade do trabalho, estão entre os principais motivos relacionados ao retorno/permanência em atividades laborativas, após a aposentadoria.

Ao investigar os aspectos que influenciavam as possíveis decisões de aposentadoria de 148 servidores públicos federais de nível médio e superior lotados em um órgão do Ministério da Ciência e Tecnologia brasileiro, Menezes e França (2012) observaram, a partir de regressão logística múltipla, que a idade, a percepção mais positiva do trabalho, a flexibilidade de horário e o maior controle do trabalho eram os principais preditores que influenciavam na decisão dos servidores públicos postergarem a aposentadoria e continuarem na mesma organização.

Bressan, Mafra, França, Melo e Loretto (2013), ao realizarem pesquisa qualitativa com 33 servidores públicos de uma Universidade Federal Brasileira, apontaram que as maiores dificuldades na transição para a aposentadoria estavam relacionadas à perda das perspectivas de trabalho, à busca por segurança financeira e à falta de conhecimento prévio sobre o processo da aposentadoria.

## **Método**

### *Delineamento da pesquisa*

Trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa e descritiva, com amostra não-probabilística, visto que todos os servidores aposentados registrados no Retorna no ano de 2014 foram convidados a participar.

### *Participantes*

A pesquisa contou com a participação de 118 servidores aposentados, do total de 133 vinculados ao Programa, abrangendo, dessa forma, 88,72% do público do Retorna no ano de 2014. O acesso aos participantes foi possibilitado mediante apoio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade.

### *Instrumento*

O instrumento utilizado na pesquisa foi um questionário dividido em quatro partes. A primeira e a segunda abrangeram a caracterização dos participantes com a coleta dos dados sócio-demográficos (nome, idade, sexo, estado civil, número de filhos, escolaridade) e dos dados gerais sobre a aposentadoria (ano, idade e tipo de aposentadoria - por tempo de serviço, por idade ou compulsória, e informações sobre o nível da carreira quando da aposentadoria).

Na terceira parte, buscou-se compreender o processo psicológico da aposentadoria, com as seguintes questões: “Antes de se aposentar, você planejava retornar a realizar atividades após a aposentadoria formal? (sim/não)”, “Quanto tempo ficou aposentado antes de participar do Programa Retorna?”, “Após se aposentar, você participou de alguma outra atividade laborativa, em outro local? Se sim, por quanto tempo?” e “Quando se aposentou, sentia-se preparado para desligar-se do trabalho? (sim/não)”. Ainda, em uma questão aberta, solicitou-se aos participantes que citassem sentimentos relacionados à aposentadoria.

A quarta parte permitiu explorar os motivos de retorno à Universidade por meio do Programa. Para tal, o participante deveria escolher apenas uma das seguintes alternativas disponibilizadas: realização pessoal, convívio com os ex-colegas de trabalho, criação de novos vínculos sociais, sentimento de utilidade, ocupação do tempo ocioso e ter motivo de sair de casa; ou, não sendo nenhuma destas, descrever em uma alternativa aberta qual o motivo. Nessa questão, optou-se por não incluir alternativa que fizesse referência à questão financeira como razão relacionada à participação, com o objetivo de evitar que os participantes assinalassem essa questão por ser mais fácil e evitassem refletir sobre as questões subjetivas que pudessem estar relacionadas ao retorno. Entretanto, se realmente o aspecto financeiro fosse a principal razão, o participante poderia inseri-lo na alternativa aberta “Outros”. Ainda na quarta parte, foi feita uma pergunta sobre o reconhecimento com relação ao Programa Retorna: “Você se sente reconhecido por sua participação no Programa? (sim/não)”.

### ***Procedimentos***

O questionário foi encaminhado aos 133 participantes, no mês de junho de 2014, por meio da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade. No período de um mês obtivemos a taxa de retorno de 88,72% (118 questionários preenchidos). Posteriormente, os dados foram digitados em planilha do Excel, do Microsoft Office e importados para o software *Statistical Package for Social Science for Windows* (SPSS), versão 17, para análise e cruzamento dos dados.

A análise das variáveis do instrumento baseou-se em estatística descritiva, com distribuição de frequências, média e desvio-padrão. As possíveis associações entre as variáveis pautou-se no teste *qui-quadrado*, com nível de significância de 5%.

A questão aberta foi analisada por análise de conteúdo, conforme Bardin (2011), que corresponde a um conjunto de técnicas de análise das comunicações com procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens; é, portanto, um instrumento que oscila entre o rigor da suposta objetividade e a fecundidade da subjetividade, tendo por fim, interpretá-las. Os procedimentos, de acordo com Bardin (2011), foram os seguintes: a) pré-análise, que compreendeu a digitação das respostas das questões abertas e a realização de leitura inicial; b) exploração do material, com a identificação das unidades de registro e, posteriormente, dos núcleos de resposta da pesquisa, o que permitiu a categorização das respostas e a comparação por meio de percentuais.

Em relação aos preceitos éticos, os participantes foram informados sobre os objetivos do estudo, sobre a voluntariedade na participação do estudo e registraram a concordância e ciência no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os resultados são apresentados a seguir.

## **Resultados**

### ***Caracterização dos Participantes***

Dos 118 respondentes, 72,9% eram do sexo feminino e 27,1% do sexo masculino. Os participantes possuíam entre 54 e 77 anos (Média = 65 anos; Desvio-Padrão = 5,9 anos), sendo que a idade média de aposentadoria foi de 52 anos (Desvio-Padrão = 6,8 anos). Observou-se, ainda, que 40,4% da população pesquisada aposentou-se com idade igual ou inferior a 50 anos e 68,6% estavam aposentados há mais de 10 anos. Acerca do estado civil, 44,9% eram casados, 26,3% solteiros, 15,3% divorciados e 13,6% viúvos. A maioria possuía um ou mais filhos (75%).

A maior parte, 81,6% aposentou-se por tempo de serviço, 10,4% por idade e 5,2% em aposentadoria compulsória<sup>1</sup>. Em relação ao enquadramento de carreira, 56,5% dos participantes encontrava-se nos níveis D e E<sup>2</sup> que exigem para acesso, respectivamente, nível de escolaridade médio e superior. Quanto à escolaridade, 25,2% possuía nível de especialização, 31,3% nível superior, 28,7% ensino médio e 14,8% ensino básico.

Acerca do processo psicológico da aposentadoria, 60% dos participantes afirmaram não se sentir preparados para o desligamento do trabalho.

### *As razões de retorno ao trabalho*

Verificou-se que 79,6% dos pesquisados planejava retornar ao trabalho após a aposentadoria formal. No entanto, a maioria (76,7%) não participou de nenhuma atividade profissional em outro local antes de ingressar no Retorna, embora 70,3% estivessem aposentados há pelo menos 10 anos e, destes, 25,3%, em tempo superior a 20 anos. Dos 23,3% que realizaram outras atividades após a aposentadoria, 59,1% permaneceu nas atividades por três anos ou menos.

O teste de associação *qui-quadrado* não demonstrou evidências de associação estatisticamente significativa entre “*sentir-se preparado para se desligar do trabalho*” e “*planejar realizar atividades profissionais após a aposentadoria*” ( $p = 0,20$ ).

Para investigar as razões para retorno ao trabalho após a aposentadoria, solicitou-se aos participantes que assinalassem somente “*a principal razão*” de ingresso no Retorna. Entretanto, 44,0% dos respondentes marcaram duas ou mais alternativas nessa questão. Para que se pudesse obter um melhor aproveitamento dos dados coletados nessa questão, optou-se por considerar todas as respostas marcadas pelos participantes. Dessa forma é importante esclarecer que o total em porcentagem das análises apresentadas ultrapassa o número de participantes ( $n=118$ ) e da mesma forma o somatório final do número de pesquisados ultrapassa 100%.

---

1 A Constituição da República Federativa do Brasil (1988) estabelece em seu art. 40, §1º, II, a idade limite de 70 anos para a permanência dos servidores titulares de cargos efetivos e vitalícios, no Serviço Público.

2 O Plano de Carreira dos TA's criado pela Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005, é dividido em cinco níveis de classificação: A, B, C, D e E. Essas cinco classes são conjuntos de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir de alguns requisitos, como escolaridade.



Observa-se na *Figura 1*, que a principal razão de retorno ao trabalho refere-se à busca por sentir-se útil (45,8%). Em segundo lugar, o convívio com os ex-colegas de trabalho (32,2%) seguido pela realização pessoal (30,5%). Ocupar o tempo ocioso apareceu somente em quarto (27,4%) e, neste quesito, entende-se que a expressão “tempo livre” poderia ter sido mais assertiva no questionário, podendo ter gerado dificuldade de compreensão à marcação entre os participantes.



*Figura 1:* Razões para a participação no Programa Retorna (em %)

O teste de associação *qui-quadrado* mostrou diferença estatisticamente significativa entre as razões para a participação no Programa ( $p < 0,001$ ), indicando que as principais razões não apresentam o mesmo grau de escolha. Dentre os participantes que assinalaram “*outras razões*” (19,8%), verificou-se que 86,9%, fizeram referência a motivo financeiro, o que representa 16,9% do total de participantes da pesquisa. Foi apontada ainda nesse item, a necessidade de se sentirem produtivos e úteis, bem como a percepção de valorização pessoal ao participarem do Retorna.

Não houve diferenças significativas na marcação da razão financeiro de acordo com o nível de carreira dos aposentados (sabendo-se que o plano de carreira inicia-se em “A” e vai até “E”, de modo crescente em termos de remuneração). Verificou-se, também, que, percentualmente, as questões financeiras foram mencionadas na alternativa “*outras*”, 50% a mais pelas mulheres, permitindo-se inferir que, na amostra estudada, as questões financeiras sejam mais importantes ao retorno ao trabalho para as mulheres do que para os homens. Além disso, no que se refere às diferenças com relação ao gênero, apenas a razão “ocupar o tempo ocioso” apresentou diferença estatisticamente significativa ( $p = 0,001$ ).

Ao se comparar a escolaridade com as razões de participação no Retorna, foram encontradas diferenças entre os grupos que podem ser observados na Tabela 1.

Tabela 1: Razões para participação no Programa Retorna, segundo a escolaridade

Razão	Escolaridade (% de pesquisados)			
	Ed. Básica e Média	Ens. Superior	Pós-Graduação	Total
Realização pessoal	31,4	<b>40,0</b>	<b>28,6</b>	100,0
Convívio com os ex-colegas de trabalho	37,9	35,1	<b>27,0</b>	100,0
Criação de novos vínculos sociais	27,3	<b>45,4</b>	<b>27,3</b>	100,0
Sentimento de utilidade	<b>44,2</b>	34,6	21,2	100,0
Ocupar o tempo ocioso	<b>50,0</b>	25,0	25,0	100,0
Ter motivo para sair de casa	16,6	<b>66,7</b>	16,7	100,0
Outros	<b>40,9</b>	36,4	22,7	100,0
Geral	43,5	31,3	25,2	100,0

Fonte: Dados de pesquisa tratados no SPSS, versão 17

Apesar de haver variações nos percentuais, estatisticamente não se pode afirmar que existem diferenças significativas das razões de participação no Programa de acordo com o nível de escolaridade. As diferenças encontradas são provenientes de oscilações na amostra e, assim, não cabe inferir a ocorrência de uma variação significativa na população.

Conforme a *Figura 2*, com recorte dos participantes que se consideravam preparados para se aposentar (40,2%), evidenciou-se que os itens “*sentimento de utilidade*” e “*ocupar o tempo ocioso*”, encontram-se empatados em 36,2%, seguidos da “*realização pessoal*”, com 27,7%. Verificou-se, maior discrepância com relação à busca por “*convívio com ex-colegas de trabalho*”, com redução de 10,9% (dados apresentados na *Figura 1* comparados a *Figura 2*).



Figura 2: Razões para a participação no Programa Retorna entre os que se sentiam preparados para se aposentar (em porcentagem)

No grupo de participantes que não planejavam retornar às atividades após a aposentadoria formal (20,4%), prevaleceram como motivos o “*sentimento de utilidade*” (39,1%), seguidos de “*convívio com os ex-colegas de trabalho*” e “*ocupar o tempo ocioso*”, com 26,1% cada. O teste de associação *qui-quadrado* mostrou diferença estatisticamente significativa entre os motivos para a participação no Programa ( $p < 0,001$ ) dentre os que se sentiam preparados para se aposentar, concluindo-se que os principais motivos não apresentam o mesmo grau de escolha.

No que se refere a percepção de estar sendo reconhecido por parte da instituição por ter a possibilidade de participar do Programa Retorna, 100% dos participantes assinalou sentir-se reconhecido, indicando a importância e pertinência do programa de disseminação do conhecimento sênior.

### *Sentimentos relacionados à aposentadoria*

Identificou-se, conforme a Figura 3, que a grande maioria dos participantes que responderam à questão aberta (42,35%) apresentou sentimentos positivos com relação à aposentadoria, com conteúdos que expressam liberdade, prazer, reconhecimento, realização e segurança.

Somando-se aos 8,24% que descreveram sentimentos ligados à possibilidade de renovação e descoberta de novos interesses e projetos pessoais, temos o total de 50,59% dos sentimentos ancorados em uma perspectiva mais positiva da aposentadoria. Em contrapartida, 20% relatou sentimentos de perdas nas relações, nas finanças, no tempo e de conhecimento e 11,76% apontou sentimentos de arrependimento e engano por ter se aposentado. Os sentimentos ambíguos e os negativos, relacionados ao medo, ansiedade e depressão estiveram presentes em 17,65% das respostas.

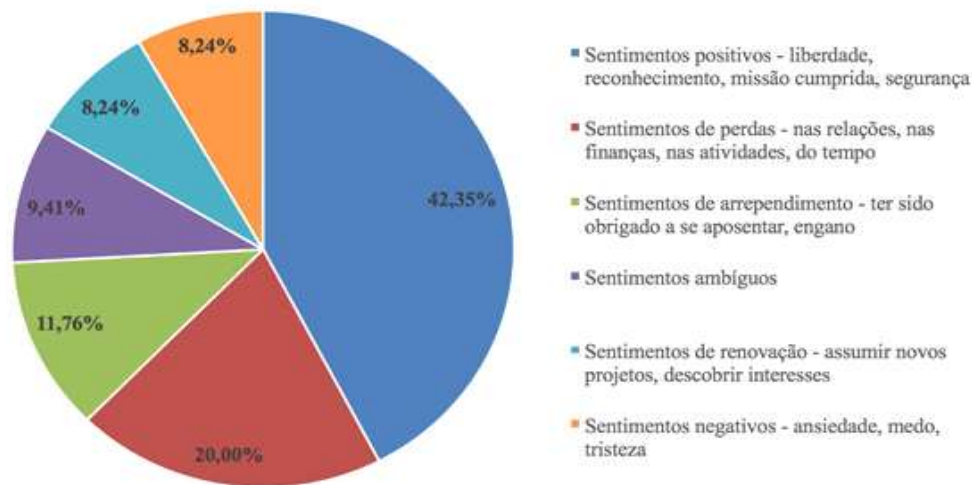


Figura 3: Sentimentos relacionados à aposentadoria

## Discussão e conclusões

Ao analisar os resultados da pesquisa, identificou-se que o retorno à Universidade após a aposentadoria tem sido motivado, especialmente, pela centralidade do trabalho, conferindo-lhes o sentimento de utilidade, maior convívio social, desejo de ocupar o tempo ocioso e realização pessoal. Tais resultados aproximam-se de estudos anteriores (Khoury, *et al.*, 2010; Ribeiro, 2012).

Em pesquisa realizada com 217 aposentados economicamente ativos da cidade de Belém/Pará, Khoury, *et al.* (2010) apontaram que o principal motivo de retorno ao trabalho estava relacionado à necessidade de se sentir produtivo, seguido da necessidade de aumento da renda familiar e de convivência com outras pessoas. Ribeiro (2012), em estudo com 73 servidores da Fiocruz sobre os motivos de permanência na instituição após a aquisição do direito à aposentadoria, apontou dois principais fatores relacionados à permanência: a necessidade de se sentirem produtivos (42,7%) e as perdas financeiras decorrentes do desligamento (26,6%).

Pensando no trabalho como único significante da vida de algumas pessoas, a ruptura com as suas identificações, quando da aposentadoria, pode contribuir para o aparecimento de problemas psicológicos (Amarilho, 2005; Witczak, 2011; França, & Vaughan, 2008). Nesse sentido, a aposentadoria pode significar a perda do sentido dos objetivos, da rotina que organiza a vida e do papel que concede a uma pessoa um lugar na sociedade. Quando efetuada de modo abrupto, sem planejamento, há influência direta na diminuição dos níveis de satisfação com a vida (Bonsang, & Klein, 2012; Dingemans, & Henkens, 2014), podendo se tornar um momento propício a episódios amargos, como separações conjugais, doenças severas e até mesmo suicídios nos primeiros anos e meses da aposentadoria (França, & Vaughan, 2008; Soares, & Bogoni Costa, 2011).

Embora o retorno ao trabalho do público pesquisado ocorra com o recebimento de recursos financeiros (bolsa mensal no valor de R\$ 1.136,00 reais para a realização de 30 horas semanais em atividades do Programa) e o motivo financeiro tenha sido significativo na questão “Outros”, verificou-se a preponderância dos motivos psicológicos e sociais, o que vem confirmar a importância das referências identitárias conferidas pelo trabalho. Ou seja, evidencia-se, novamente, a centralidade do trabalho vinculada à busca destes aposentados por atividade.

Acerca da motivação em retornar ao trabalho, esperava-se que fosse maior para pessoas recém-aposentadas (até três anos de aposentadoria), pela vivência do período de adaptação. Entretanto, isso não foi confirmado com o público pesquisado. Ao contrário, evidenciou-se que grande parte dos pesquisados (68,6%) estavam aposentados há mais de 10 anos.

Nesse aspecto é importante refletir sobre um dos objetivos do Retorna que é propiciar a disseminação do conhecimento na instituição, em que se questionam algumas contradições: como servidores afastados da Universidade há mais de dez anos poderiam contribuir para a disseminação dos conhecimentos na instituição, considerando-se as mudanças organizacionais frequentes na atualidade? Quais teriam sido os motivos relacionados ao não retorno às atividades de trabalho em outros locais anteriormente ao Programa Retorna?

A partir das razões com maior prevalência neste estudo, sugere-se que o retorno ao trabalho, mesmo para aposentados de longa data, está acompanhado de dificuldades psicológicas e sociais da maioria destes participantes, no sentido de as pessoas talvez não conseguirem estabelecer projetos de vida sem o trabalho e/ou redirecionar suas carreiras a outras possibilidades e lugares de trabalho. Tal afirmativa vem ao encontro da pesquisa realizada por Pinguart e Schindler (2007), a partir de entrevistas realizadas com 1.456 aposentados alemães, na qual foi evidenciado que, nos primeiros anos de aposentadoria, houve aumento da satisfação com a vida e passados alguns anos, houve um declínio da satisfação dessas pessoas com a aposentadoria. Esse declínio, segundo os mesmos autores, pode ser explicado por dois fatores: ao aumento das limitações físicas, próprias do envelhecimento, e, também, pela ausência dos vínculos sociais propiciados pela atividade laboral.

A aposentadoria, geralmente, é acompanhada de diversas mudanças na vida das pessoas, podendo representar a perda de um lugar, de um espaço, ao mesmo tempo, o ganho de um tempo livre, com o qual, muitas vezes, não se descobre o que fazer. Esses conflitos são comumente relatados por participantes de Programas de Orientação para a Aposentadoria, narrando suas dificuldades de buscar outras atividades e “lugares” dotados de sentidos para si próprios e socialmente (Soares, & Bogoni Costa, 2011). Estudos anteriores (Bogoni Costa, 2015; Lima, 2010; Roesler, 2014) apontam para as mesmas dificuldades, informando que, em grande parte, os planejamentos de vida na aposentadoria, tendem a não serem colocados em prática ou são de difícil implementação.

Uma das limitações encontradas pelos aposentados para a realização desse planejamento de vida pode estar ligada à dificuldade de reinserção no mercado após a aposentadoria em atividades que aproveitem a *expertise* que desenvolveram durante a carreira em atividades com remuneração compatível às capacidades empregadas.

Boehs (2017) aponta que há uma desvalorização financeira na contrapartida pelos serviços prestados, fazendo com que alguns aposentados “prefiram” permanecer em casa do que doarem sua força de trabalho sem valorização equivalente. A mesma autora aponta ainda que uma alternativa para sanar tais dificuldades seria a criação de políticas públicas e redes organizadas de prestação de serviço técnico à comunidade que aproveitem a mão de obra de profissionais experientes e qualificados.

Identificou-se que, mesmo para os participantes que se diziam preparados para a aposentadoria, as razões para o retorno ao trabalho foram semelhantes aos que afirmaram não estar preparados, sugerindo que a preparação pode não ter sido efetiva. Ressalta-se que, apesar de alguns participantes se denominarem preparados para a aposentadoria, tal preparação ocorreu por conta própria, pois na Universidade onde o estudo foi realizado não se oferecia um Programa de Preparação para a Aposentadoria, estruturado a seus servidores.

Considerando-se este contexto, compreende-se que a implantação de programas de orientação para a aposentadoria (Bogoni Costa, & Soares, 2015), conforme previsto na Legislação pode favorecer a transição e, certamente, consiste em iniciativas socialmente responsáveis por parte das Instituições, neste caso, a própria Universidade. Outros pesquisadores (Boehs, Medina, Bardagi, Luna, & Silva, 2017; 2014; Murta, *et al.*, 2014) têm ressaltado a necessidade de haver avaliação, prévia e posterior, mais rigorosa dos Programas de Preparação para a Aposentadoria, como forma de melhorar a qualidade das atividades e acompanhar o pós-aposentadoria dos trabalhadores. França, *et al.* (2014) apontam que raras organizações realizam a avaliação após seis meses, um ou dois anos da participação em Programas de Preparação para a Aposentadoria.

Entende-se que os achados do presente estudo podem contribuir para a sensibilização de instituições e empresas públicas e privadas, sobre o processo psicológico e social da aposentadoria, favorecendo novas possibilidades de inserção, orientação para a valorização do aposentado e sua participação na sociedade.

Atualmente, no Brasil, existem segundo França, *et al.* (2014), duas

universidades que possuem núcleos bem estruturados de Preparação para a Aposentadoria: a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e a Universidade de Brasília. Boehs, *et al.* (2017), apontam também a Universo, do Rio de Janeiro, como uma das mais produtivas no que se refere a estudos e disseminação da importância da preparação para a aposentadoria nas organizações de trabalho.

Ao se levar em conta as razões de retorno ao trabalho identificados neste estudo, percebe-se que ações de orientação para a aposentadoria consistem em um serviço importante ao trabalhador, fazendo-se necessário uma maior atenção de gestores e da sociedade com as pessoas que estão passando pelo período de transição caracterizado pela chegada da aposentadoria. Nesse contexto, de fato, o potencial de colaboração das Universidades poderá ser determinante à sensibilização e implementação de ações concretas visando à orientação para a aposentadoria.

## Referências

Amarilho, C. B. (2005). *As Implicações da Perspectiva de Afastamento do Trabalho e Projeto de Vida no Discurso do Executivo-Empreendedor-Idoso*. Dissertação de mestrado em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: <http://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/viewFile/4790/2697>.

Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. Lisboa, Portugal: Edições 70, LDA, 2011.

Boehs, S. T. M. (2017). *Papel do Trabalho, Decisão de Aposentadoria e Satisfação de Vida*. Tese de doutorado em Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC.

Boehs, S. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N., & Silva, N. (2017). Revisão da Literatura Latino-americana sobre Aposentadoria e Trabalho: Perspectivas Psicológicas. Brasília, DF: *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 17(1), 54-61. Recuperado em 14 abril, 2017, de: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.1.11598>.

Bogoni Costa, A. (2015). *“Tão perto e tão longe”: o cotidiano de aposentados nos espaços urbanos da cidade de Florianópolis*. Tese de doutorado em Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: [http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFSC\\_6a2118c3911ad1cb1a5406018af5722e/Details](http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFSC_6a2118c3911ad1cb1a5406018af5722e/Details).

Bogoni Costa, A., & Soares, D. H. P. (2015). Orientação para a Aposentadoria: possibilidades de atuação para o orientador profissional. In: Lassance, M. C., Levenfus, R. S., & Melo-Silva, L. *Orientação de Carreira: investigação e práticas*. Porto Alegre, RS: Associação Brasileira de Orientação Profissional.



Bonsang, E., & Klein, T. J. (2012). Retirement and subjective well-being. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(3), 311-329. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: doi: 10.1016/j.jebo.2012.06.002.

Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. de F. P., Melo, M. S. de 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. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: doi: 10.1590/S1809-98232013000200006.

Constituição da República Federativa do Brasil (1988, 05 de outubro). *Diário Oficial República Federativa do Brasil*. Brasília, DF.

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

Dingemans, E., & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 575-591. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: doi: 10.1002/job.1914.

França, L. H. de F. P., & Vaughan, G. (2008). *Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria*. *Psicologia em Estudo*, 13(2), 207-216. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: doi: 10.1590/S1413-73722008000200002.

França, L. H. F. P., Nalin, C. P., Siqueira-Brito, A. R., Amorim, S. M., Canella Filho, T. R., & Ekman, N. C. A. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3), 879-898. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v17n1/v17n1a07.pdf>.

IBGE. (2014). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Relatório Síntese de Indicadores Sociais 2013: uma análise das condições de vida da população brasileira*. 2014. Recuperado em 12 fevereiro, 2014, de: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv66777.pdf>.

Khoury, H. T. T., Ferreira, A. J. C., Souza, R. A., Matos, A. P., & Barbagelata-Góes, S. B. (2010). Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. *Revista Kairós Gerontologia*, 13(1), 147-165. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/4867/3449>.

Lei n.º 8.842. (1994, 4 de janeiro). *Política Nacional do Idoso*. Brasília, DF, Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm).

Lei n.º 10.741. (2003, 1º de outubro). *Estatuto do Idoso*. Brasília, DF, Diário Oficial República Federativa do Brasil. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/L10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm).

Lei n.º 11.091. (2005, 12 de janeiro). *Estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação*. Brasília, DF, Diário Oficial República Federativa do Brasil. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm).

Lima, M. B. de F. (2010). *Aposentadoria e tempo livre: um estudo com policiais federais*. Dissertação de mestrado em Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/94213/279450.pdf?sequence=1>.

Macêdo, L. S. S. (2014). *Adiamento da aposentadoria e o significado do trabalho para servidores de uma Universidade Federal*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/19921>.

Marx, K. (1988). *O capital: crítica de economia política*. (3<sup>a</sup> ed.). São Paulo, SP: Nova Cultural.

Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, 12(3), 315-328. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572012000300006](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300006).

Murta, S. G., Abreu, S., Leandro-França, C., Pedralho, M., Seidl, J., Lira, N. de P. M., Carvalhedo, R. K. M., Conceição, A. C., da, & Gunther, I. de A. (2014). Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do Programa Viva Mais! *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 01-09. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: doi: 10.1590/S0102-79722014000100001.

Oliveira, M. B. de; Silva, N. M. da, & Teixeira, K. M. (2013). *Aposentadoria e retorno ao mercado de trabalho, o caso de Viçosa-MG*. XIII Jornada de Ensino, Pesquisa e Extensão, JEPEX 2013, UFRPE: Recife, 09 a 13 de dezembro. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: <http://www.eventosufrpe.com.br/2013/cd/resumos/R0978-3.pdf>.

Pinquart, M., & Schindler, I. (2007). Changes of Life Satisfaction in the Transition to Retirement: A Latent-Class Approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442-455. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: doi:10.1037/0882-7974.22.3.442.

Portaria n.º 1.261. (2010, 5 de maio). *Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam a orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil, SIPEC da Administração Pública Federal, sobre a saúde mental dos servidores*. Secretaria de Recursos Humanos, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Brasília, DF, Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Recuperado em 14 novembro, 2015, de: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/Min\\_Div/MPOG\\_Port1261\\_10.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/Min_Div/MPOG_Port1261_10.html).

Portaria n.º 3. (2013, 25 de março). *Diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam a orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, SIPEC*. Secretaria de Recursos Humanos, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Brasília, DF, Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Recuperado em 14 novembro de 2015, de: <http://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2013/03/Portaria-Normativa-SEGEP-MPOG-No-3-2013.pdf>.

Ribeiro, S. B. (2012). *A força de trabalho da Fiocruz e o processo de aposentadoria* (Dissertação de Mestrado). Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro. Recuperado em 14 novembro de 2015, de: <http://pesquisa.bvs.br/brasil/resource/pt/lil-653195>.

Roesler, V. (2014). *Posso me aposentar “de verdade”, e agora?: contradições e ambiguidades vividas no processo de aposentadoria*. Curitiba, PR: Alteridade.

- Soares, D. H. P., & Bogoni Costa, A. (2011). *Aposent-Ação: Aposentadoria para Ação*. São Paulo, SP: Vetor Editora.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological Perspectives on the Changing Nature of Retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170-179. Recuperado em 14 novembro de 2015, de: doi: 10.1037/a0022411.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia e Sociedade*, 19(Spe), 38-46. Recuperado em 14 novembro de 2015, de: doi: 10.1590/S0102-71822007000400007.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). *World Population Prospects: The 2015 Revision, Key Findings and Advance Tables*. Working Paper n.º ESA/P/WP.241. Recuperado em 14 novembro de 2015, de: [http://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/key\\_findings\\_wpp\\_2015.pdf](http://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/key_findings_wpp_2015.pdf).
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2010). *Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre, RS: Artmed.
- Witczak, M. V. C. (2011). *Através dos olhos, das mãos e da boca: a ressignificação da vida após a aposentadoria por invalidez permanente*. Tese de doutorado em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS. Recuperado em 01 dezembro, 2016, de: <http://hdl.handle.net/10923/5028>.
- Winkelmann-Gleed, A. (2012). Retirement or committed to work? Conceptualising prolonged labour market participation through organisational commitment. *Employee Relations*, 34(1), 80-90. Recuperado em 01 dezembro, 2016, de: doi: 10.1108/01425451211183273.

Recebido em 29/08/2016

Aceito em 30/09/2016

---

**Samantha de Toledo Martins Boehs** - Psicóloga, Doutora em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. Docente do Departamento de Administração Geral e Aplicada, Universidade Federal do Paraná.  
E-mail: [profsamantha.toledo@gmail.com](mailto:profsamantha.toledo@gmail.com)

**Aline Bogoni Costa** - Psicóloga e Doutora em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina. Docente do curso de Psicologia, Universidade do Oeste de Santa Catarina, UNOESC.

E-mail: aline\_bogoni@yahoo.com.br

**Jeovani Schmitt** - Matemático, Doutorando em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina. Docente no Instituto Federal Catarinense, Campus Blumenau, SC.

E-mail: jeovani.schmitt@yahoo.com.br