

Semelhanças e diferenças entre aposentados sindicalizados: uma análise de conglomerados

*Similarities and differences between unionized retirees:
a cluster analysis*

*Similitud y diferencias entre jubilados sindicatos:
un análisis de conglomerados*

Silvana Bassi Ramos
Gabriela Cabett Cipolli
Andrea Lopes

RESUMO: O objetivo do estudo foi identificar possíveis semelhanças e diferenças na condição de aposentados idosos sindicalizados em termos dos significados da aposentadoria e perfil socioeconômico. Participação de 200 aposentados. Aplicação de formulário misto, com uso da análise de conglomerados. Identificaram-se dois agrupamentos com mais semelhanças do que diferenças. Conclui-se que ações de preparação para a aposentadoria devem partir da perspectiva da gestão das diferenças ao longo do processo de envelhecimento.

Palavras-chave: Aposentadoria; Idosos; Sindicato; Programa de Preparação para a Aposentadoria.

ABSTRACT: *The aim of this study was to identify possible similarities and differences in the condition of elderly retirees unionized in terms of the meanings of retirement and socioeconomic profile. Application of mixed instrument. Sample composed of 200 retired people aged 60 years or older. Use of cluster analysis. Two clusters with more similarities than differences were identified. It is concluded that actions to prepare for retirement should start from the perspective of managing differences throughout the aging process.*

Keywords: *Retirement; Senior Citizens; Syndicate; Retirement Preparation Program.*

RESUMEN: *El objetivo de este estudio fue identificar posibles similitudes y diferencias en la condición de los jubilados de edad avanzada sindicalizados en términos de los significados de la jubilación y el perfil socioeconómico. Aplicación de instrumento mixto. Muestra compuesta por 200 personas mayores de 60 años jubilados. Uso del análisis de clústeres. Se identificaron dos grupos con más similitudes que diferencias. Se concluye que las acciones para prepararse para la jubilación deben partir de la perspectiva de gestionar las diferencias a lo largo del proceso de envejecimiento.*

Palabras clave: *Jubilación; Ancianos; Sindicato; Programa de Preparación para la Jubilación.*

Introdução

O envelhecer se institui como um tema emergente desde o final do século XX em países com o perfil do Brasil, implicando em contradições que precisam ser discutidas por todos. Verificam-se situações e desafios, como o previdenciário, a ser analisado pelos governos, organizações, ciência, trabalhadores e aposentados, a partir das diferentes perspectivas, recursos e interesses envolvidos. Garantir certo planejamento visa ao bem-estar dos mais velhos de hoje e do amanhã, em um cenário de intensas mudanças.

Os países com populações mais envelhecidas buscam avançar em políticas públicas e estímulos privados, atualizando e legitimando a mão de obra envelhecida.

No entanto, o estudo de D'Alencar e Campos (2006) junto a idosos ambulantes em Itabuna, Bahia, Brasil, aponta, por exemplo, as contradições e riscos do trabalho informal após a aposentadoria, tanto em termos da integridade e segurança física do trabalhador, como do seu bem-estar psicológico e identitário. A dinâmica da perversão se estabelece, por um lado, mediante à necessidade de sobrevivência familiar, à continuada precariedade das condições de trabalho e às dificuldades em retornar para o mercado formal devido à baixa escolaridade. Por outro, observou-se a satisfação pela manutenção do trabalho, mesmo que insatisfatória, pois esta se trata de uma das poucas organizadas, legítimas e acessíveis oportunidades cotidianas de socialização e considerada senso de utilidade, fora do âmbito familiar. Quando questionados caso pudessem viver apenas da aposentadoria, a maioria dos idosos apontou que gostaria de viajar e visitar familiares, usufruir da tranquilidade do meio rural, pregar o evangelho ou se dedicar a trabalhos artesanais. Assim, a sobrevivência simbólica também está em jogo. Nessa direção, o estudo de Amorim e França (2019), envolvendo 1.002 aposentados, entende que o bem-estar na aposentadoria se relaciona com os motivos para se aposentar.

Em nossa sociedade, o trabalho profissional e remunerado, presente ao longo de grande parte da vida, nem sempre visa apenas à obtenção de renda. Também pode ser entendido e vivenciado como organizador de rotinas e horários; fonte do estabelecimento de metas, planos, propósito de vida e aspirações; definidor de papéis e espaços de ocupação; mecanismo de realização pessoal; assim como atribuidor de *status* e sentidos reconhecidos e legitimados. D'Alencar e Campos (2006) identificaram os diversos sentidos que esse tipo de vínculo social exerceu entre aposentados baianos, especialmente por se tratarem de idosos que iniciaram no mundo do trabalho ainda muito cedo. Para esses indivíduos, o trabalho passou a ser parte estruturante de suas identidades e curso de vida.

Assim, o trabalho igualmente promove a construção de laços afetivos e *status* social, ao definir valores e normas. Guerson, França e Amorim (2018), ao investigarem 230 aposentados que retornaram ao trabalho na cidade de São Gonçalo, Rio de Janeiro, indicaram que a satisfação com a vida se relacionou com a percepção do trabalho, a renda e motivos intrínsecos. Motivos extrínsecos, como apenas preencher o tempo, envolveu comparativamente menor contribuição. Os autores reforçam que o retorno ao trabalho deve ser algo planejado, inclusive em termos emocionais.

Em estudo mais recente, envolvendo 1002 aposentados, Amorim e França (2019) apontam que a promoção do bem-estar na aposentadoria relaciona-se com as razões para se aposentar.

O que acontece, porém, na vida dos idosos aposentados que não voltam ou dentre aqueles que permanecem trabalhando? O que acontece quando parte da vida adulta pode ser fora do mercado de trabalho? Quando quase o mesmo tempo de inserção será o de afastamento de algo eleito como tão central no curso de vida atual adulta, como é o caso dos centenários? Como esses desafios e dinâmicas são percebidos e vivenciados pelos diferentes perfis de trabalhadores e futuros aposentados?

Nalin e França (2015), ao avaliarem a percepção de bem-estar entre 270 idosos, em sua maioria homens, participantes de associações de aposentados cariocas que estavam fora do mercado de trabalho, concluíram que a resiliência e a satisfação socioeconômica foram preditores de bem-estar subjetivo na aposentadoria. Entendeu-se por resiliência a expressão de domínio e adaptabilidade, como também a articulação e capacidade de resolução de problemas. Os autores apontam que o tema da resiliência deve ser explorado nos Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs), realizando reflexões e arranjos mediante ganhos e perdas. As atitudes positivas perante o período de transição devem ser reforçadas e as negativas discutidas, possibilitando o confronto e superação dos impactos das perdas, lançando rumos a novas possibilidades.

Neri (2008, p. 2014) segue na mesma direção, defendendo que, considerando-se a diversidade, especialmente a de gênero, ajudar homens a fazer escolhas e orquestrar outros tipos de participação social, que não o envolvimento laboral, aprimora o senso de autorrealização e ajustamento pessoal. Britto da Motta (2009) problematiza o debate, apontando que, para além das diferenças operacionalizadas pela variável gênero, entre os próprios homens velhos temos outras variáveis dinamizando os perfis, como idade, classe, formação, orientação profissional e posicionamento político.

Nessa direção, Iacub, Machluk, Mansinho e Salamé (2015) defendem que os PPAs podem representar um solo fértil para o desenvolvimento pessoal perante as mudanças e desafios da saída do mercado de trabalho, potencializando desejos, autonomia e capacidade de enfrentamento. Pavoni e Frighetto (2016), ao analisarem as emoções e percepções negativas tratadas pelo protagonista do filme intitulado *Lugares Comuns* frente à aposentadoria, igualmente defendem a importância dos PPAs.

Acreditam que a preparação para essa nova condição, especialmente a de cunho psicológico, pode combater ou minimizar esses sentimentos. Santo, Góes e Chibante (2014), ao analisarem a percepção de idosos perante a aposentadoria, residentes da cidade de Niterói, Rio de Janeiro, também associaram planejamento e melhor qualidade de vida. Essa equação mostrou-se especialmente eficaz no que tange à regulação dos sentimentos contraditórios associados às mudanças inerentes aos desafios de aposentar-se.

Loureiro *et al.* (2015) ampliam o alvo da atenção que deve ser dada ao planejamento, salientando que não apenas os indivíduos se aposentam, mas também suas famílias e as lógicas e rotinas presentes nas relações de anos de convivência. Assim, a transição para a aposentadoria depende da complexidade das trajetórias de vidas tanto individuais, como das relações de que participaram. As diferentes possibilidades de percurso contam das diferentes maneiras de percepção e organização de respostas aos desafios, como dizem os autores, de âmbito biopsicossocial. Corroborando essa perspectiva, Macedo e Chrisostomo (2011), obtiveram em sua pesquisa, que a continuidade ou retorno ao trabalho depois da aposentadoria não se deu por motivos financeiros ou recompensa pessoal, mas devido à dificuldade da convivência familiar.

Por outro lado, além dos indivíduos e suas famílias, podemos dizer que o Brasil está preparado para preparar? França *et al.* (2019) apontam uma escassez das iniciativas, mesmo garantidas por lei. Ao analisarem as características de 35 PPAs provenientes de instituições públicas destacam que metade deles tinham apenas dois anos de existência. Há especialmente a dependência de uma liderança que os encampe na instituição. Ainda, foram poucos os programas que faziam acompanhamento sistemático, visando a observar os desdobramentos na promoção do bem-estar dos participantes. Para os autores, os programas deveriam ajudar a promover, preparar e acompanhar metas para a vida, estimulando a cultura do planejamento. Ainda assim, mesmo na ausência desse tipo de política, entendem que os PPAs podem ser eficazes mesmo aos pré-aposentados diante dos desafios e dos riscos da transição.

Assim, nas sociedades envelhecidas, a aposentadoria precisa ser vista, debatida e promovida mais do que um estado ou condição, em que muitas vezes é percebida e imposta negativamente, mas sim como um direito, tal como previsto na legislação. O alcance desse direito, porém, se torna uma conquista ou prejuízo na vida dos indivíduos? O quanto o mito da eterna juventude interfere nessa experiência?

A juventude pode ser entendida pelos mais velhos mais do que um estado de espírito, passaporte de acesso à vida social, mas, sim, como designamos chamá-la, de uma das fases da vida. Livres desse mito, estaremos mais preparados para a aposentadoria, tal como prevista desde o século passado como parte do curso de vida do trabalhador? Pode-se entender a aposentadoria como um direito alcançado pela contribuição feita ao longo da vida e não simplesmente uma contraposição à juventude, tão valorizada. Agora, neste sentido, estamos prontos e desejosos em usufruir na sua plenitude esse direito, especialmente em termos simbólicos? O que significa ser aposentado? A velhice se resume na construção e manutenção do papel de aposentado? Que outros papéis, *status* e espaços os idosos podem igualmente elaborar, propor e usufruir?

Soares *et al.* (2007) indicam que, considerando-se a centralidade do mundo do trabalho na organização do curso de vida, quando a aposentadoria é associada a relaxamento e afastamento, não demora a surgirem problemas de ordem psicológica, como tristeza e depressão. Camarano e Fernandes (2015) tratam inclusive do alcoolismo e do suicídio para os homens, o que demandaria diversas outras políticas de atenção, promotoras de sentido e propósito de vida nessa nova condição social.

Infelizmente, estas ausências são costumeiramente entendidas como sintomas típicos e esperados da velhice, para muitos ainda vista como doença. No entanto, podem ser pensados como provenientes de uma modalidade de ruptura socioemocional que demora a ser recomposta e superada, ou ao menos compreendida como resultado de uma sociedade e tempos despreparados para atender e socializar seus aposentados. Um limitado conjunto de opções sociais significativas à disposição dos indivíduos nessa nova condição de vida pouco dialoga com os vínculos, papéis, oportunidades e *status* que, muitas vezes, eram vivenciados antes da chegada da aposentadoria. Boehs, Costa e Schmitt (2016) identificaram que o retorno ao trabalho entre servidores aposentados se deu, especialmente, pela “preponderância dos motivos psicológicos e sociais, o que vem confirmar a importância das referências identitárias conferidas pelo trabalho” (p. 238).

O estudo de Carlos *et al.* (1999) aponta o que chamam de efeito dupla aposentadoria. Ou seja, a primeira, indicada legalmente pelo tempo de serviço, não implica ruptura com o universo laboral. A segunda, embora não necessariamente formal, alia-se a limites impostos, por exemplo, por doenças e processos de exclusão, determinando o afastamento desse universo social.

Nesse cenário de descontinuidades, Silva (1999) aponta que a identidade do trabalhador, no entanto, se mantém ativa e viva, para o bem ou para o mal, representando um vínculo afetivo que, muitas vezes, não se rompe e que se traduz no seu próprio legado. Assim, muitos idosos, mesmo que afastados da atividade laboral, transpõem essa dinâmica internalizada ano a ano para as novas atividades sociais assumidas. Ser voluntário ou iniciar uma universidade aberta tornam-se seus novos empregos simbolicamente transplantados.

Neste contexto bastante desafiador, o objetivo do presente estudo foi identificar as possíveis semelhanças e diferenças na condição de aposentado entre idosos sindicalizados em termos dos significados da aposentadoria e perfil socioeconômico. O intuito foi colaborar com o debate em torno da organização de papéis e espaços sociais significativos a um segmento social crescente, marcado pela heterogeneidade de perfis, demandas e sentidos. Ainda, pretende-se chamar a atenção para um olhar mais detalhado por parte de autoridades responsáveis pela Previdência Social e o mercado de trabalho, como também das inúmeras associações que atendem essas pessoas, visando à implantação de ações que entendam e atendam os variados perfis e grupos de idosos aposentados frente às relações que estabelecem com esse direito.

Método

O presente estudo trata-se de um desdobramento da pesquisa realizada na sede do Sindicato Nacional dos Aposentados, Pensionistas e Idosos da Força Sindical (SINDNAPI), regional São Paulo, em julho de 2015 (Ramos, 2015). A instituição assinou o Termo de Consentimento Institucional.

Inaugurado no ano 2000, dispõe de uma cooperativa de crédito, departamento jurídico, agência de turismo, dentre outros tipos de atendimento. Na ocasião, intitulava-se como um dos “maiores sindicatos do Brasil e da América Latina (...) com mais de 200 mil associados”¹.

O estudo envolveu participantes que foram escolhidos de forma aleatória simples e por conveniência, buscando atender os seguintes critérios de inclusão: ter 60 anos ou mais de idade, ser aposentado da Previdência Social por tempo de contribuição e ser associado da seção São Paulo do SINDINAPI.

¹ Recuperado em 8 novembro, 2015, de: <http://sindicatodosaposentados.org.br/historia>.

A seção tinha na ocasião um atendimento, em média, de 100 pessoas por dia, ou seja, em torno de duas mil pessoas por mês. Frente ao fluxo mensal de atendimento, uma especialista realizou cálculo amostral, contabilizando a aplicação do instrumento junto a 200 indivíduos, já considerando as perdas. Dessa forma, ao longo de duas semanas, as pesquisadoras convidaram os associados visitantes do local a participarem voluntariamente da pesquisa. As recusas foram dispensadas.

O instrumento do estudo foi um formulário composto por questões abertas e fechadas. Organizou-se em dois blocos que buscaram levantar o perfil socioeconômico dos envolvidos (idade, gênero, escolaridade, renda, envolvimento social/esportivo/familiar), e caracterizar a condição de aposentado (tempo de aposentadoria, percepções sobre os significados de aposentado e aposentadoria, envolvimento laboral, motivo para não trabalhar, participação em Programa de Preparação para Aposentadoria e percepção aposentadoria única fonte de renda). O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi assinado pelos participantes, que retiveram uma cópia.

As questões abertas foram tratadas e categorizadas a partir das proposições de Geertz (2008), no que se refere aos princípios da antropologia interpretativa. Para o autor, as percepções e compreensões de mundo passam por uma rede de crenças, hábitos, acordos e possibilidades dentro de um determinado grupo cultural. Os significados são construídos ao longo do tempo e das relações e cabe ao pesquisador desvendá-los e interpretá-los. Assim, as diferentes respostas foram mapeadas, agrupadas por semelhança e codificadas em torno de categorias de análise. No que tange às percepções de aposentadoria e aposentado, agrupou-se em percepções positivas e negativas. Os dados, e suas respectivas categorias, foram analisados separadamente por dois especialistas em gerontologia, que avaliaram a proposta categórica.

A análise descritiva dos dados foi utilizada para caracterizar a população do estudo. Para tanto, optou-se por realizar tabelas de frequência das variáveis categóricas (nominais e ordinais). As variáveis categóricas foram comparadas entre os grupos por meio do teste do qui-quadrado ou, quando necessário, do teste exato de Fisher (para valores esperados menores que 5). Posteriormente, foram agrupadas em duas categorias (socioeconômico e a condição de aposentado), definidas a partir dos significados observados, com base nas proposições de Geertz (2008) descritas acima.

Para tal análise, utilizou-se a estatística de *cluster analysis* com o método de partição. Empregou-se a *cluster analysis* por ser caracterizada pela necessidade de definir uma partição inicial e pela flexibilidade, uma vez que os elementos podem ser trocados de grupo durante a execução da *cluster analysis*. O método de partição, ou seja, a divisão das categorias, foi empregado devido ao conhecimento prévio da literatura sobre aposentadoria. Os valores de $p < 0.05$ foram considerados significativos.

Resultados

Em termos do perfil sociodemográfico, o grupo em que se concentrou o maior número de participantes foi entre 60 e 69 anos (52,5%), seguido por aquele com idades entre 70 a 79 anos (39,5%) e, por fim, entre 80 e 90 (8%). Os homens formaram uma maioria de 74,5%, seguido das mulheres, com 25,5%. A maioria possuía até o ensino fundamental (64%). Outros 25% tinham concluído o ensino secundário. 8,5% declararam ter o ensino superior e 2,5% indicaram não serem alfabetizados. A renda mensal de até dois salários mínimos foi apontada por 40%, 26,5% até três salários, 20,5% chegando a seis e 13% mais de seis salários mínimos. Pouco mais do que a metade dos participantes relataram não se envolver semanalmente com atividades sociais (55,5%).

No que se refere à experiência como aposentado, 95% não participou de nenhum programa de preparação para aposentadoria; 68% eram aposentados há dez anos ou mais, enquanto o restante entre dois e dez anos (24,5%). No total, apenas 30% continuam exercendo atividade remunerada, especialmente visando ao aumento da renda (24,5%). Pouco mais que a metade percebe positivamente a aposentadoria (52,5%) *versus* 45,5%, que indicou significados negativos. A diferença cresce para 57% quanto à percepção positiva da condição de aposentado. A maior expectativa frente às ações dos representantes (44%) gira em torno da defesa e direitos e oportunidade de trabalho. Cabe ressaltar que 26,5% optaram por não responder a essa questão.

A análise de conglomerados formou dois grupos distintos (Tabela 1), predominantemente masculinos, que se diferenciam com maior rigor estatístico quanto aos seguintes aspectos socioeconômicos: idade ($p=0,003$) e escolaridade ($p=0,018$).

Tabela 1- Análise Multivariada do perfil socioeconômico

Variável	Cluster 1 (n=60)	Cluster 2 (n=137)	p-valor*
Idade			
De 60 a 69 anos	68,33	45,99	
De 70 a 79 anos	28,33	43,80	0,003
De 80 a 90 anos	3,33	10,22	
Gênero			
Mulher	25,00	25,55	1,000
Homem	75,00	74,45	
Escolaridade			
Analfabeto	0,00	03,65	
Fundamental ou menos	58,33	65,69	
Secundário completo	28,33	24,09	0,018
Universitário	13,33	5,11	
Pós-graduação	0,00	1,46	
Renda Mensal (em salários mínimos: s.m.)			
Até dois s.m.	31,67	42,34	
Até três s.m.	33,33	24,09	0,486
Até seis s.m.	23,33	19,71	
Acima de seis s.m.	11,67	13,87	
Semanalmente, envolve-se em atividades sociais, esportivas e/ou familiares desde que se aposentou?			
Sim	45,00	43,80	0,876
Não	55,00	56,20	

Fonte: elaborada pelos autores.

Notas:

* p-valor referente ao teste Qui-quadrado de Pearson

Três participantes não foram incluídos na análise multivariada, por ausência de resposta

Na Tabela 2, observa-se que os grupos também se diferenciaram quanto ao envolvimento laboral ($p < 0.001$), principal motivo para trabalhar ($p < 0.001$), tempo de aposentadoria ($p = 0.049$) e principal motivo para não trabalhar ($p < 0.001$). O *cluster 1*, um grupo com idosos mais jovens, entre 60 e 69 anos, com maior renda e escolarizados, ainda continua trabalhando, principalmente para incrementar a renda. No *cluster 2*, a grande maioria não trabalha devido a motivos de doença e de preconceito etário. Além disso, nota-se semelhança entre os grupos quanto à falta de oportunidades de participação em PPA e leve ausência de envolvimento social. Os dois grupos também têm uma percepção positiva referente à aposentadoria e a ser aposentado.

Apesar dos significados positivos atribuídos pelos participantes à aposentadoria, os participantes demonstraram vulnerabilidade quando admitem esperar maior proteção aos seus direitos e oportunidades de trabalho por parte dos seus representantes; possivelmente porque os grupos entendem que a aposentadoria é uma renda insuficiente para viver mensalmente. Nesse sentido, destaca-se que o *cluster 2* também aponta esperar ações em educação, talvez por serem mais velhos, 70 anos ou mais de idade e menos escolarizados. Um dos motivos para não trabalharem é a falta de estudo. Já para o *cluster 1*, o principal motivo para continuar trabalhando foi acrescentar renda.

Os aposentados pertencentes a ambos os *clusters* esperam participar mais socialmente, ao expressarem que os representantes podem divulgar e estimular oportunidades de participação social, também desejam mais ações em saúde. Mesmo mediante essas manifestações, chama a atenção que boa parte dos aposentados de ambos os *clusters* não respondeu a essa questão, sinalizando uma possível descrença representativa e coletiva sobre a responsabilidade da gestão da aposentadoria. Neste âmbito, a menor expectativa frente aos seus representantes, em ambos os grupos, foi conduta moral e ética. Novos territórios a serem investigados.

Tabela 2 - Análise multivariada quanto ao significado de aposentadoria

Variável	Cluster 1 (n=60)	Cluster 2 (n=137)	p-valor*
Participação em PPA			
Sim	1,67	6,57	0,288
Não	98,33	93,43	
Tempo de aposentadoria			
até 1 ano	13,33	3,65	0,049
de 2 a 10 anos	25,00	24,09	
10 anos ou mais	61,67	72,26	
Envolvimento laboral			
Sim	96,67	1,46	<0,001
Não	3,33	96,35	
Principal motivo para trabalhar			
Acrescentar renda	81,67	0,00	<0,001
Higiene física e mental	18,33	0,00	
Outros	0,00	0,73	
Principal motivo para não trabalhar			
Descansar, desejo de parar e ter mais liberdade	0,00	32,12	<0,001
Doença	0,00	24,09	
Preconceito etário	0,00	20,44	
Falta de estudo e Oportunidades	0,00	10,22	

Cuidadores de familiares	0,00	5,11	
Não responderam	100,00	0,73	
Percepção do significado de aposentadoria			
Positiva	56,67	51,09	
Negativa	43,33	45,99	0,438
Sem Resposta	0,00	2,92	
Percepção da aposentadoria como única fonte de renda			
Boa	18,33	31,39	
Ruim	71,67	59,85	0,183
Não sabe	10,00	8,76	
Percepção do significado de aposentado			
Positiva	58,33	56,20	
Negativa	36,67	40,15	0,791
Sem Resposta	5,00	3,65	
Expectativa quanto às ações dos representantes (SINDINAP)			
Educação	5,00	17,52	
Assistência em saúde	8,33	5,11	
Esporte e lazer	6,67	1,47	
Divulgação e estímulo	5,00	5,84	0,062
Conduta moral e ética	1,67	0,73	
Sem resposta	31,67	24,09	
Defesa dos direitos e oportunidades de trabalho	41,67	42,26	

Fonte: Elaborada pelos autores

Nota: * p-valor referente ao teste Qui-quadrado de Pearson

Demonstrando a heterogeneidade da experiência de aposentar-se, a pesquisa identificou nestes dois *clusters* que, apesar das semelhanças em termos de maioria, apresentam diferenças no que tange à promoção de ações específicas a cada grupo. Dentre as semelhanças, com leves variações em alguns casos, estão: ser homem, a falta de envolvimento social, a não realização de PPA, estar há mais de dez anos aposentado, as percepções positivas de aposentadoria e ser aposentado e a insatisfação com a aposentadoria como fonte de renda. As diferenças concentram-se na idade, escolaridade, renda e envolvimento profissional.

Discussão

Na atualidade, usufruímos mais da condição de aposentado (Felix, 2016). No entanto, ao se aproximar do período que antecede a aposentadoria, os sentimentos e os

sentidos atribuídos ao próprio trabalho podem oscilar desde relevantes para si e os que estão em seu entorno, como também a autopercepção de uma peça substituível na cadeia produtiva até a sensação de alívio ao se livrar de um fardo. Assim, com o processo de envelhecimento, aposentar-se pode ser um conjunto de movimentos, limitações, significados e possibilidades, entre um espectro de perdas e ganhos.

A crítica em torno da privatização do envelhecimento, proposta por Debert (1999), parece ter avançado o contexto analisado do século passado. A autora aponta que no início do século XX a velhice era de responsabilidade familiar. Com o passar do tempo e nascimento de diferentes interesses em torno dessa etapa da vida, a velhice ganha um *status* de responsabilidade coletiva. Na segunda metade do século XX, nascem no Brasil instituições e cursos especializados, políticas de atenção e espaços de convivência voltados aos idosos. No entanto, Debert avalia que, no final do século XX, com a criação de um mercado de consumo e novas formas de lazer e estilos de vida, a velhice passa novamente ganhar uma conotação de âmbito privado. Ou seja, mediante a oferta voltada a esse segmento, manejar e conquistar a boa velhice passa a ser de responsabilidade individual, independentemente dos recursos, condições ou desejos. Na atualidade, seria responsabilidade exclusiva do idoso governar sua aposentadoria, frente aos inúmeros desafios envolvidos nessa mudança? Se a velhice é diversa, quais os recursos sociais disponíveis para que os diferentes construam e vivenciem o bem-estar na condição de aposentado?

Mountain e Diaz (2018) indicam que a transição para o trabalho autônomo se caracteriza por diferentes perfis e condições, especialmente entre os mais velhos. Um dos principais dados, nesta direção, é o medo das incertezas e comprometimentos da aposentadoria, que podem fazer os trabalhadores mais velhos optarem pelo trabalho por conta própria. Discriminação etária e estado de saúde também podem influenciar nessa dinâmica. Como exemplo das consequências dos prejuízos em saúde, Torres, Castro e Lustosa (2019), ao investigarem 597 idosos participantes do Estudo Fibrá-Belo Horizonte sobre condições crônicas e permanência no mercado de trabalho, indicam que a presença de artrite dificulta a manutenção laboral, especialmente entre as trabalhadoras.

No presente estudo, o fato de parte dos envolvidos ser mais jovem, com maior renda e escolaridade (*cluster 1*) possivelmente pode ter contribuído para a manutenção na força de trabalho. Dados semelhantes foram encontrados em estudo da Rede Fibrá-Rio de Janeiro, com 626 participantes (Ribeiro *et al.*, 2018).

Os autores apontam que a maior chance de se manter no mercado estava concentrada nos homens, “com nove anos ou mais de estudo, alta renda, sem doenças crônicas incapacitantes e maior satisfação com a vida” (p. 2683).

No entanto, dada a heterogeneidade da velhice e a complexidade da condição de aposentado, Camarano e Fernandes (2015) indicam que variáveis semelhantes não necessariamente ocasionam os mesmos desfechos, como o caso do grupo de idosos homens, com idades de 60 e 60 anos, que denominaram de “nem-nem”. O grupo caracterizava-se especialmente por idosos homens de 60 a 69 anos que não trabalhavam, não procuravam trabalho, não eram aposentados e nem pensionistas. O estudo aponta que, entre 1993 e 2013, houve um aumento relativo e absoluto desse grupo no Brasil. Atribuiu-se o fenômeno, entre outras reflexões, à dificuldade de absorção desse grupo por parte do mercado devido ao preconceito etário e ao despreparo, visto que se tratam de indivíduos com baixa escolaridade, que dependeram ao longo da vida laboral do esforço físico. O aumento das mulheres como chefes de família sinaliza mudanças de gênero e na ordem familiar que igualmente devem ser mais investigadas, para além das cifras econômicas motivadoras, em geral, dos estudos e ações vinculadas à Previdência.

Ainda versando sobre a condição dos homens maduros, Camarano, Carvalho e Kanso (2019) apontam que a precocidade da aposentadoria para indivíduos desse grupo pode estar atrelada a diversas variáveis, em especial, a discriminação etária do mercado e os problemas de saúde. Indicam ainda que a participação desses homens no mercado produtivo é baixa, frente à experiência internacional. Nessa direção, Moreira *et al.* (2018) observaram que servidores aposentados por invalidez, por exemplo, apresentam uma qualidade de vida insatisfatória.

Felix (2016) amplia a discussão, enriquecendo a análise em torno do binômio ônus-recurso. Defende que o trabalhador idoso requer respostas de múltiplas naturezas e “igualdade de oportunidades e recursos” (p. 261). A tendência do mercado em absorver a mão de obra idosa, abaixo das expectativas da demanda proveniente do envelhecimento populacional, cria a armadilha da precariedade e informalidade: menores salários e baixas ou inexistentes garantias trabalhistas.

Nessa direção, ainda, Andrade *et al.* (2018) analisaram os fatores associados ao recebimento de aposentadorias por adultos mais velhos. No total, o banco de base populacional contou com dados de 9.130 pessoas, participantes do Estudo Longitudinal

da Saúde dos Idosos Brasileiros (ELSI-Brasil). Dentre inúmeros resultados reveladores, destaca-se que o aumento da idade da aposentadoria deve vir acompanhado de discussões sobre a melhoria nas condições de saúde da população brasileira. Isso porque, as “condições de saúde são importantes determinantes da aposentadoria ou pensão precoce” (p. 1).

Castro *et al.* (2018), igualmente parte do mesmo estudo, indicaram, por sua vez, que a capacidade de manutenção no mercado de trabalho em idades avançadas trata-se de uma construção ao longo do curso de vida, aliada à escolaridade e a condições de saúde, particularmente na infância e adolescência. Isaac, Ferreira e Ximenes (2018), estudando 7.935 pessoas do mesmo banco, com 50 anos ou mais de idade, moradores de áreas urbanas, indicaram que outro fator relevante para a participação do idoso, seja aposentado ou não, trata-se das relações comunitárias. Atribuições urbanas constituem atrativos ou desmotivadores para os entrevistados. O perfil socioeconômico também pode representar agravamento ou não perante essas barreiras.

Conforme França e Soares (2009), o trabalho é uma poderosa fonte de prazer que engloba diversas atividades rotineiras, que estimulam o exercício dos interesses de cada indivíduo. Entretanto, nem todos têm autonomia, recursos e realizações na composição de suas trajetórias profissionais. De acordo com Felix (2011), para reter os profissionais interessados em permanecer no mercado de trabalho, é necessário investir em educação e aprimoramento profissional, alinhando competências intelectuais às limitações físicas de cada um, em um cenário variado de recursos e desejos.

O presente estudo aponta que boa parte dos mais velhos e mais vulneráveis em termos de escolaridade e renda, representados pelo *cluster 2*, gostariam que os representantes investissem em mais ações em educação, divulgação e estímulo à participação, antes mesmo de ações em saúde. Apesar da diferença de perfil, este foi o mesmo posicionamento dos nove professores universitários jubilados aos 70 anos, investigados por Both e Carlos (2005). Mesmo frente o sentimento de injustiça perante a incompatibilidade do *status* perdido para o pobre rol de ofertas de socialização pós-aposentadoria, “a preparação para aposentadoria e o investimento pessoal em atividades fora do trabalho tornam-se importantes na ressignificação de projetos de vida” (p. 30). O estudo apontou que o planejamento de novos papéis e espaços promovem pertencimento, satisfação, novos significados e sentidos de existência.

Fôlha e Novo (2011) destacam que o tempo de proximidade da aposentadoria pode igualmente influenciar a percepção e significados atrelados a essa nova condição.

Quanto mais próximo, maior era o medo dos participantes de serem associados à inutilidade, perda de *status* e morte. Alguns deles, apesar de atenderem às exigências para se aposentarem, transformavam o assunto em um tabu.

Segundo Neri (2009, p. 49), “se as empresas prestassem mais atenção em seus colaboradores, envolveriam os trabalhadores mais velhos nos processos de treinamentos e formação das novas gerações”. Essa força de trabalho mais experiente poderia assumir novos papéis e desafios, contribuindo inclusive para dar visibilidade e legitimação à potência das relações intergeracionais inclusive no mundo do trabalho. Cada geração tem suas características e a cada década percebe-se que envelhecer já não é mais um processo pesado envolto em mistérios. Sabe-se, cada vez mais, que a velhice comporta diferentes pessoas e domínios. A devida absorção dos idosos representados por ambos os *clusters*, por exemplo, pode ser alvo dessas políticas.

Dessa forma, o planejamento estratégico e democrático para a aposentadoria, seja no âmbito governamental, institucional, familiar ou individual, passa a ser uma alternativa importante para que se torne possível, viável e sustentável, a reorganização do curso de vida e seus significados após a saída da vida laboral. Essas ações irão abarcar experiências diferentes e mobilizadoras. Ressalta-se ainda que a adequação para o usufruto da aposentadoria é um acontecimento individual e heterogêneo, que pode trazer contentamento acentuado para uns e, em contrapartida, dificuldades para outros (França, & Soares, 2009).

Nesta direção, Pissinati *et al.* (2019) desenvolveram e avaliaram um protótipo de *web software* de apoio ao planejamento para a aposentadoria. A proposta foi criar e disponibilizar um ambiente de livre acesso para reflexão, educação e interação. Iniciativas como essa devem surgir em médio prazo, envolvendo oportunidade de debate identitário. No entanto, os próprios autores destacam que uma das limitações do estudo foi encontrar material que abarcasse a heterogeneidade sociodemográfica e ocupacional dessa categoria, muitas vezes vista como densamente semelhante. Pinzón e Revelo (2018) indicam, por sua vez, em estudo com profissionais em pré-aposentadoria de uma universidade particular colombiana, que uma estrutura básica pode alcançar e reunir as diversidades. O desejo de aprender algo novo, vinculado ao sentido de vida, pode ajudar a desmistificar o processo de envelhecimento e a supervalorização do trabalho como projeto de vida. O tempo de adaptação ao processo

de aposentadoria pode envolver a promoção de práticas inclusivas, resultantes dos interesses tanto dos trabalhadores, como das instituições empregadoras.

Soares *et al.* (2007) apontam o percurso do Programa Aposenta-Ação, ação que visa à preparação para a aposentadoria de uma universidade pública brasileira, de natureza interdisciplinar, realizada em grupo. Um dos pontos a serem destacados foi a mudança da percepção de aposentadoria. Os participantes do referido Programa passaram de dúvidas ambíguas quanto à saída do trabalho a reelaborar o futuro, a partir do planejamento e novas decisões, inclusive de suas identidades. O acompanhamento do percurso passou pela gestão de sentimentos simultâneos de sofrimento e alívio, advindos do afastamento das obrigações do relógio *versus* a liberdade do ócio disponível pelo tempo livre. A aposentadoria passa de falência e incompetência a um recomeço.

A preparação envolve educação, planejamento e perspectiva de renda para o futuro. Como dito, para uma aposentadoria satisfatória, segundo Alvarenga *et al.* (2009), é preciso que o indivíduo construa, ao longo de sua vida, diferentes interesses em outros domínios que possibilitem ampliar o repertório de significados. Essa postura visa a uma reestruturação de sua identidade quando na aposentadoria, favorecendo assim, uma experiência menos conflituosa frente aos desafios com que irá se deparar.

Para Pacheco e Carlos (2011), o homem traz em si o potencial de se superar perante os desafios, introduzindo e elaborando o senso de pertencimento a uma nova categoria e desafio social. Mesmo assim, questiona-se o quanto se sabe sobre a multiplicidade de possibilidades que podem ser abertas, perante a riqueza do processo de envelhecer. Em etapas mais avançadas da vida, alguns desafios podem dificultar a satisfação, como: a perda do poder aquisitivo, proporcionando um sentimento de inferioridade; a perda do vínculo com a comunidade laboral e a falta de investimentos em diversos outros domínios da vida, conforme avança o envelhecimento (Pacheco, & Carlos, 2011).

Assim, percebe-se que aposentar é vivenciar e enfrentar as possibilidades que se abrem ou os limites que se fecham, conforme Fontoura, Doll e Oliveira (2015). Nesse sentido, entender a aposentadoria também como um projeto de nação corrobora as reflexões de Barreto (2020, 313) ao estudar a condição, por exemplo, das mulheres donas de casa de baixa renda. A autora defende, em seu estudo, que a força da Constituição Federal de 1988, enquanto documento histórico, está na compreensão que

ela “inaugurou a trilha para a consolidação do direito humano à proteção social no Brasil”.

Considerações finais

A pesquisa mostrou que a formação de dois diferentes grupos de aposentados sindicalizados baseia-se mais em semelhanças do que diferenças. A idade, escolaridade e tempo de aposentado aparecem como variáveis que os diferenciam. Por outro lado, ambos os grupos, em sua maioria, são semelhantes na medida em que relataram que não se envolvem em atividades sociais, não foram preparados para a aposentadoria e, apesar de terem uma visão positiva de aposentadoria e ser aposentado, entendem como não satisfatória a renda que vivem nesta condição. Nesse sentido, os dois *clusters* indicam ainda que esperam que seus representantes busquem a defesa de seus direitos e fomentem oportunidade de envolvimento laboral.

Na linha da gestão do tempo, pergunta-se: no caso de o *cluster* mais jovem venha deixar de trabalhar em idades avançadas, irá agravar as condições vulneráveis e de insatisfação com a renda já identificada no *cluster* mais velho? Em que condições de trabalho o *cluster* mais jovem poderá manter-se no mundo do trabalho? Os PPAs são alternativas sustentáveis e eficazes na contenção das vulnerabilidades presentes na aposentadoria de ambos os *clusters* ou os investimentos se fazem, inclusive, ao longo de toda a vida? Esses são aspectos que devem ser investigados no encontro entre indivíduos e sociedade no processo de envelhecimento de ambos, visando a uma maior segurança e satisfação na aposentadoria para diferentes perfis de idosos, caso ela continue existindo, tal como a conhecemos, nos cenários das próximas gerações.

Estudos envolvendo o universo masculino são bem-vindos, dado sua escassez em vários domínios do envelhecimento e frente à combinação de diferentes variáveis. A prevalência masculina, neste estudo, mesmo em *clusters* com especificidades, demonstrou que os sindicatos para aposentados podem ser uma alternativa interessante de socialização e ressignificação da vida para homens idosos em idades avançadas.

Dentre os campos e as ações que os Sindicatos podem desempenhar está a educação para o envelhecimento, desde o ingresso até a saída do mercado de trabalho, ajudando a gerenciar os diversos perfis, recursos, percursos e expectativas. Essas instituições podem estabelecer parcerias com as empresas públicas e privadas, auxiliando na formatação e avaliação dos PPAs. Igualmente, podem impulsionar PPAs

que atentam os anseios das diversas classes de trabalhadores, realizando pesquisas com seus associados. Assistências educativas, psicológicas e financeiras já no âmbito da aposentadoria podem trazer senso de pertencimento, propósito de vida e acolhimento, perante uma condição tão desprestigiada no Brasil.

Por fim, os sindicatos de aposentados podem estender sua abrangência, prestando atendimento às famílias, cujas dinâmicas são modificadas com a aposentadoria, especialmente, do(a) provedor(a) principal. Estimular novos papéis sociais e espaços de convivência ou oportunidade de retorno seguro e significativo ao mercado de trabalho pode igualmente fortalecer as percepções em torno da aposentadoria.

Referências

- Alvarenga, L. N., Kiyam, L., Bitencourt, B., & Wanderley, K. D. S. (2009). Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 43(4), 796-802. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.1590/S0080-62342009000400009.
- Amorim, S. M., & França, L. H. (2019). Razões para Aposentar e Satisfação na Aposentadoria. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e3558. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.1590/0102.3772e3558.
- Andrade, E. I. G., Cherchiglia, M. L., Souza Junior, P. R. B. D., Andrade, F. B. D., Mambrini, J. V. D. M., & Lima-Costa, M. F. (2018). Fatores associados ao recebimento de aposentadorias entre adultos mais velhos: ELSI-Brasil. *Revista de Saúde Pública*, 52(2), 15s. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.11606/s1518-8787.2018052000665.
- Barreto, L. (2020). Direitos e seguridade social em tempos neoliberais: contradições e desafios feministas. *Revista Katálysis*, 23(2), 309-316. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.1590/1982-02592020v23n2p309.
- Boehs, S. D. T. M., Costa, A. B., & Schmitt, J. (2016). Razões para retorno ao trabalho na aposentadoria: estudo com servidores de uma Universidade Brasileira. *Revista Kairós-Gerontologia*, 19(3), 225-244. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.23925/2176-901X.2016v19i3p225-244.
- Both, T. L., & Carlos, S. A. (2005). Jubilamento: o interdito de uma vida de trabalho e suas repercussões na velhice. *Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano*, 2(1). Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.5335/rbceh.2012.26.
- Britto da Motta, A. (2009). O homem idoso e sua participação na sociedade atual. *A Terceira Idade: Estudos sobre Envelhecimento*, 20(46), 21-32. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: https://issuu.com/sescsp/docs/98bfea9c-3b46-4788-9810-82a70975b18_a11733f505a4fc.

Camarano, A. A., & Fernandes, D. (2015). Homens idosos que não trabalham, não procuram trabalho e não são aposentados. *In: Mais 60 – Estudos sobre Envelhecimento*, 26(62), 8-25. São Paulo, SP: Sesc. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: https://www.sescsp.org.br/files/edicao_revista/57a0df01-1d50-43f4-9819-77325435d23b.pdf.

Camarano, A. A., Carvalho, D. F., & Kanso, S. (2019). Exiting the labour market early: retirement or discrimination? *Ciência & Saúde Coletiva*, 24, 3183-3192. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.1590/1413-81232018249.17452019.

Carlos, S. A., Jacques, M. D. G. C., Larratúa, S. V., & Herédia, O. C. (1999). Identidade, aposentadoria e terceira idade. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 1, 77-89. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: DOI: <https://doi.org/10.22456/2316-2171.4653>.

Castro, C. M. S. D., Lima-Costa, M. F., César, C. C., Neves, J. A. B., Andrade, F. B. D., Souza Junior, P. R. B. D., & Sampaio, R. F. (2018). Curso da vida e capacidade para o trabalho entre adultos mais velhos: ELSI-Brasil. *Revista de Saúde Pública*, 52(2), 11s. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.11606/s1518-8787.2018052000648

D'Alencar, R. S., & Campos, J. B. (2006). Velhice e trabalho: a informalidade como (re)aproveitamento do descartado. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 10, 29-43. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: DOI: <https://doi.org/10.22456/2316-2171.4794>.

Debert, G. G. (1999). As Formas de Gestão da Velhice e a Reprivatização do Envelhecimento. *In: Debert, G. G. A reinvenção da velhice*, 11-23. São Paulo, SP: EDUSP.

Felix, J. (2011). *Viver Muito: outras ideias sobre envelhecer bem no séc. XXI (e como isso afeta a economia e seu futuro)*. São Paulo, SP: Editora LeYa.

Felix, J. (2016). *O idoso e o mercado de trabalho*, 241-264. *In: Alcântara, O. A. (Org.)*. Rio de Janeiro, RJ: Ipea.

Fôlha, F. A. S., & Novo, L. F. (2011). Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. *In: XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul. Anais eletrônicos*, 11-19. Florianópolis, SC.

Fontoura, D. S., Doll, J., & de Oliveira, S. N. (2015). O desafio de aposentar-se no mundo contemporâneo. *Educação & realidade*, 40(1), 53-79. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de doi.org/10.1590/2175-623645774.

França, L. H. D. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: ciência e profissão*, 29(4), 738-751. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007.

França, L. H. D. F. P., Leite, S. V., Simões, F. P., Garcia, T., & Ataliba, P. (2019). Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. *Revista Kairós-Gerontologia*, 22(1), 59-80. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.23925/2176-901X.2019v22i1.

Geertz, C. (2008). *A interpretação das culturas*. (13ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: Editora LTC.

Guerson, L. R. D. S., França, L. H. D. F., & Amorim, S. M. (2018). Satisfação com a vida em aposentados que continuam trabalhando. *Paideia (Ribeirão Preto)*, 28, e2812. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.1590/1982-4327e2812.

Iacub, R., Machluk, L., Mansinho, M., & Salamé, M. V. (2015). Programas de preparação para aposentadoria como facilitadores do potencial humano. *Revista Kairós-Gerontologia*, 18(Especial 21), 85-97. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.23925/2176-901X.2015v18iEspecial21p85-97.

Isaac, L., Ferreira, C. R., & Ximenes, V. S. (2018). Cuidar de idosos: um assunto de mulher? *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 9(1), 108-125. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/eip/article/view/26832>.

Loureiro, H., Mendes, A., Fernandes, A., Camarneiro, A., Fonseca, A., Veríssimo, M., Carvalho, M., Silva, M., Rodrigues, R., Ângelo, M., & Pedreiro, A. (2015). A percepção da transição para a aposentadoria na perspectiva dos participantes do Reativa. *Revista Kairós-Gerontologia*, 18(Especial 19, “Envelhecimento Ativo e Velhice”), 65-79. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.23925/2176-901X.2015v18iEspecial19p65-79.

Macedo, R., & Chrisostomo, A. C. R. (2011). O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados. *Revista Kairós-Gerontologia*, 14(1), 149-161. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.23925/2176-901X.2011v14i1p149-161.

Mountian, A. G., & Diaz, M. D. M. (2018). Retirement and the transition to self-employment in Brazilian Metropolitan areas. *Nova Economia*, 28(3), 849-878. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.1590/0103-6351/3399

Nalin, C. P., & França, L. H. D. F. P. (2015). The importance of resilience for well-being in retirement. *Paideia (Ribeirão Preto)*, 25(61), 191-199. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.1590/1982-43272561201507.

Neri, A. L. (2008). *Palavras-chave em Gerontologia*. Campinas, SP: Alínea.

Neri, A. L. (2009). O Envelhecimento no Universo do Trabalho: Desafios e Oportunidades depois dos 50 anos, 49-66. In: Barros Junior, J. C. (Org.). *Empreendedorismo, Trabalho e Qualidade de Vida na Terceira Idade*. São Paulo, SP: Editora EDICON.

Neri, A. L. (2014). *Palavras-chave em Gerontologia*. Campinas, SP: Alínea.

Pacheco, J. L., & Carlos, S. A. (2011). Educação, Trabalho e Aposentadoria, 1700-1705. In: Freitas, & Py, L. (Orgs.). *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. (3ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: Guanabara Koogan.

Pavoni, M. P., & Frighetto, J. (2016). A percepção da aposentadoria na carreira de professor: análise do filme “Lugares Comuns”. *Revista Kairós-Gerontologia*, 19(1), 297-315. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.23925/2176-901X.2016v19i1.

Pinzon, E. Y., & Revelo, S. E. L. (2018). Intereses de formación, motivación y sentido de vida en trabajadores en proceso de prejubilación. *Educación y educadores*, 21(1), 95-113. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v21n1/0123-1294-eded-21-01-00095.pdf>.

Pissinati, P. D. S. C., Évora, Y. D. M., Rossaneis, M. A., Gvozd, R., Santos, M. S. D., & Haddad, M. D. C. F. L. (2019). Desenvolvimento de um protótipo de *web software* de apoio ao planejamento da aposentadoria. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 27, e3169. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.1590/1518-8345.3024.3169.

Ramos, S. B. (2015). *Significados de aposentadoria e perfil socioeconômico de idosos aposentados associados ao SINDNAPI (Trabalho de conclusão de curso)*. Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo, EACH/USP, São Paulo, SP, Brasil.

Ribeiro, P. C. C., Almada, D. S. Q., Souto, J. F., & Lourenço, R. A. (2018). Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. *Ciência & Saúde Coletiva*, 23(8), 2683-2692. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018238.20452016>.

Santo, F. H. E., Góes, P. M. F., & Chibante, C. L. P. (2014). Limites e possibilidades do idoso frente à aposentadoria. *Revista Kairós-Gerontologia*, 17(4), 323-335. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: doi.org/10.23925/2176-901X.2014v17i4p323-335.

Silva, M. G. S. (1999). Idosos aposentados: representações do cotidiano. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 1, 91-104. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: <https://www.seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/viewFile/4655/2570>.

Soares, D. H. P., Costa, A. B., Rosa, A. M., & de Oliveira, M. L. S. (2007). Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 12, 143-161. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: <file:///C:/Users/Dados/Downloads/4984-15931-1-PB.pdf>.

Torres, J. L., Castro, C. M. S. D., & Lustosa, L. P. (2019). Manutenção do trabalho e presença de condições crônicas em idosos comunitários: evidências da Rede Fibrá-BH. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(5), 1845-1852. Recuperado em 10 dezembro, 2020, de: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018245.13302017>.

Recebido em 08/10/2020

Aceito em 30/11/2020

Silvana Bassi Ramos - Gerontóloga. Mestre em Ciência (ênfase em Gerontologia), Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP).
E-mail: silvanabassiramos@gmail.com

Gabriela Cabett Cipolli - Gerontóloga. Doutoranda em Gerontologia, Universidade Estadual de Campinas.
E-mail: gabicipolli@hotmail.com

Andrea Lopes - Professora do Programa de Pós-Graduação em Gerontologia, Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo (EACH-USP).

E-mail: andrealopes@usp.br