

---

# SER Social

QUESTÃO SOCIAL E SERVIÇO SOCIAL  
Brasília, v. 24, n. 50, janeiro a junho de 2022

---

## A aposentadoria sob o olhar de servidores públicos na área da educação

*Retirement under the view of public servers in the area of education*  
*Retiro bajo la vista de los servidores públicos en el área de educación*

Raissa Cristina Pereira<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0000-0001-7882-1034>

Renata Alessandra Evangelista<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-2340-1240>

Alexandre de Assis Bueno<sup>3</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-3311-0383>

Recebido em: 30/05/2020

Aprovado em: 22/01/2021

---

1 Graduada em Educação Física pela Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão. Mestre em Gestão Organizacional pela Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão. Professora do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico no Instituto Federal Goiano - Campus Catalão. E-mail: raissacristina\_2@hotmail.com

2 Graduada em Enfermagem pela Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, EERP-USP. Pós-doutora em enfermagem pela Unidade de Investigação em ciências da saúde. Coimbra, Portugal. Doutora em Enfermagem pela Universidade de São Paulo. Professora Associada da Universidade Federal de Catalão (UFCAT). E-mail: evangelrae@gmail.com

3 Graduada em Enfermagem pela Universidade de Araraquara, UNIARA. Doutorando da Universidade de São Paulo. Mestre em Ciências pela Universidade de São Paulo. Docente do Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Catalão - UFCAT. E-mail: alexissbueno@gmail.com

**Resumo:** O objetivo deste artigo é analisar a tomada de decisão para a aposentadoria e o desligamento do trabalho de servidores públicos da área da educação de um município do Sudeste Goiano. Foi realizada uma pesquisa descritiva, exploratória, transversal, com enfoque qualitativo. Os instrumentos empregados foram um questionário sociodemográfico e entrevista semiestruturada. Foi realizada uma análise descritiva do questionário, e análise temática nas entrevistas. Os resultados foram expostos em eixos temáticos, os quais revelaram que o trabalho é importante para o convívio social e satisfação e que a tomada de decisão para a aposentadoria é reflexo de fatores objetivos e subjetivos. Portanto, para se ter uma aposentadoria satisfatória é necessário um planejamento prévio, o qual irá auxiliar o aposentado em seu processo de transição, compreendendo que a aposentadoria não é o fim da vida, e sim um novo começo que será marcado por novos objetivos e responsabilidades.

**Palavras-chave:** Aposentadoria. Trabalho. Tomada de decisão. Planejamento.

**Abstract:** The purpose of this article is to analyze decision-making for retirement and the dismissal of public servants in the education area of a municipality in the Southeast of Goiás. A descriptive, exploratory, transversal research was carried out, with a qualitative focus. The instruments used were a sociodemographic questionnaire and semi-structured interview. A descriptive analysis of the questionnaire was carried out, and thematic analysis in the interviews. The results were exposed in thematic axes, which revealed that work is important for social interaction and satisfaction and that decision-making for retirement is a reflection of objective and subjective factors. Therefore, in order to have a satisfactory retirement, prior planning is necessary, which will assist the retiree in his transition process, understanding that retirement is not the end of life, but a new beginning that will be marked by new goals and responsibilities.

**Keywords:** Retirement. Job. Decision making. Planning

**Resumen:** El propósito de este artículo es analizar la toma de decisiones para la jubilación y el despido de servidores públicos en el área de educación de un municipio en el sureste de Goiás. Se realizó una investigación descriptiva, exploratoria, transversal, con enfoque cualitativo. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario

sociodemográfico y una entrevista semiestructurada. Se realizó un análisis descriptivo del cuestionario y un análisis temático en las entrevistas. Los resultados se expusieron en ejes temáticos, que revelaron que el trabajo es importante para la interacción social y la satisfacción y que la toma de decisiones para la jubilación es un reflejo de factores objetivos y subjetivos. Por lo tanto, para tener una jubilación satisfactoria, es necesaria una planificación previa, que ayudará al jubilado en su proceso de transición, entendiendo que la jubilación no es el final de la vida, sino un nuevo comienzo que estará marcado por nuevas metas y responsabilidades.

**Palabras clave:** Jubilación. Trabajo. Toma de decisiones. Planificación

## Introdução

O envelhecimento ocorre naturalmente na vida de todos os indivíduos, e é caracterizado por mudanças físicas, sociais e psicológicas, sendo um processo cumulativo, individual e irreversível. Dessa maneira com o envelhecimento o sujeito reflete cada vez mais sobre a própria existência, percebendo que alcançou diversos objetivos, porém que também teve e terá grandes modificações no seu cotidiano, envolvendo inúmeras perdas. Perdas essas que são evidenciadas no atual modelo de sociedade em que vivemos, pois, o capitalismo preza a produtividade e o rendimento (MIRANDA; MENDES; SILVA, 2016).

Atualmente o cenário mundial aponta um grande aumento da população idosa, o que demanda maior suporte para atender a essa parcela da sociedade, porém a realidade nos mostra que nem todos os países estão preparados para atender ao envelhecimento de seu povo (BARRETO, 2017).

Como dito anteriormente são várias as mudanças que ocorrem na vida do indivíduo com o passar dos anos. Nesse sentido, atrelada ao envelhecimento está a aposentadoria a qual são vários os fatores que podem designar uma pessoa estar aposentada, como: a saída do mercado de trabalho devido à idade, doenças, tempo de serviço, ou até mesmo porque a pessoa simplesmente se reconhece “aposentada” (BOEHS *et al.*, 2017).

As definições para o termo aposentadoria evidenciam os sentidos do trabalho para o ser humano, em que segundo Ferreira (1986), a aposentadoria significa condição de inatividade resultante do afastamento do trabalho devido o fim do tempo de serviço, e também remete a alojamento e recolhimento.

Percebe-se a partir dessa definição que, o indivíduo só é considerado ativo se estiver trabalhando, e que essa ideia de recolhimento remete a pessoa estar recolhida no interior de seus aposentos. Com isso, nota-se que tanto no conceito quanto no imaginário social o aposentado é considerado um ser sem ação, passivo, improdutivo e inativo (SOARES, 2007).

Em relação ao trabalho, aprendemos desde cedo que, sem ele o indivíduo não possui valor social perante a sociedade, e esse trabalho pode assumir diferentes significações para o sujeito. Para uns o trabalho é somente um meio de sobrevivência, para outros já é fonte de criatividade, prazer, sentimento de pertencimento, ocupação de tempo, objetivos e relações intrapessoais (FRANÇA, 2002; MORIN, 2001).

Com o advento da sociedade pós-moderna a competição se tornou assídua dentro das empresas, tornando o trabalho mais desgastante, estressante e consumidor de grande parte da rotina diária, com isso, ficamos desorientados ao nos depararmos fora desse meio (FRANÇA, 2002).

Dessa maneira, a aposentadoria tem vantagens como a possibilidade de lazer, descanso, interação com a família, mas também desvantagens como, a desqualificação e desvalorização profissional. Tais aspectos negativos diminuem a autoestima do indivíduo, pois gera a sensação de inutilidade, marginalização, insatisfação e isolamento social (MENDES *et al.*, 2005).

Desse modo, as diferentes áreas do conhecimento devem se empenhar em propor alternativas para que os indivíduos aposentados tenham novos objetivos e metas de vida, fazendo pesquisas desde a fase de pré-aposentadoria, analisando a influência dos fatores psicológicos, da centralidade do trabalho, das relações interpessoais, dos estresses familiares e no ambiente de trabalho e como isso influencia na tomada de decisão para a aposentadoria (BOEHS *et al.*, 2017).

Assim, o presente estudo objetivou analisar a tomada de decisão para a aposentadoria e o desligamento do trabalho de servidores públicos da área da educação de um município do Sudeste Goiano.

## **Metodologia**

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa do tipo descritiva, exploratória, transversal, com enfoque qualitativo, com vistas a analisar a percepção de um grupo de servidores públicos da área da educação, da Rede Municipal, de um município da Região Sudeste do Estado de Goiás, em fase de pré-aposentadoria ou que tenham se aposentado recentemente.

A investigação foi realizada em um município localizado na Região Central do Brasil, e no sudeste do Estado de Goiás, que teve uma população estimada no ano de 2017 de 102.393 habitantes (BRASIL, 2017).

Para realizar este estudo foram convidados a participar da pesquisa servidores públicos municipais, da área da educação, que estivessem no período de pré-aposentadoria ou que tivessem se aposentado recentemente. O procedimento de seleção da amostra foi não probabilístico.

Com o objetivo de facilitar o acesso à amostra e cumprir o requisito de diversidade, foram contatados trabalhadores de ambos os sexos que entraram recentemente (máximo 18 meses) com o pedido de aposentadoria, cadastrados no departamento pessoal da Secretaria Municipal de Educação do município estudado. Com isso, obtivemos um total de 20 servidores públicos cadastrados.

Como instrumentos para a coleta de dados utilizamos o Questionário Sociodemográfico, o qual foi construído pela equipe de investigação, com o objetivo de coletar informações sobre potenciais fatores associados à tomada de decisão e planejamento para a transição-adaptação, tais como: a idade, segurança, saúde, rendimentos, relações sociais e familiares, estado civil, escolaridade, idade que vai se aposentar, idade que gostaria de se aposentar, se pretendem continuar trabalhando e se possuem amigos ou familiares que já se aposentaram.

Além disso, realizamos uma entrevista semiestruturada, a qual teve o roteiro elaborado com base nas seguintes escalas: Escala de

Percepção de Futuro da Aposentadoria (RAFALSKI, 2015); Escala de Processo de Planejamento para a Aposentadoria desenvolvida por Noone, Stephens e Alpass (2010) e adaptada e validada para o português pelos pesquisadores Rafalski e Andrade (2014); Escala de Motivos para se Aposentar elaborada por Robinson, Demetre e Corney (2010), traduzida para o português e validada por Rafalski e Andrade (2014), e Escala de Centralidade do Trabalho adaptada para o português e validada por Rafalski e Andrade (2014), sendo que a original foi construída por Paullay, Alliger e Stoneromero (1994).

O roteiro da entrevista foi composto pelas seguintes indagações: Como está sendo para você se desligar do trabalho? E os relacionamentos como eram no seu trabalho? Qual o significado do trabalho para você? Por que você decidiu se aposentar? Alguém ou algum acontecimento te influenciou nessa escolha? Como você acha que será seu futuro como aposentado(a)? Como você se vê no futuro em relação aos cuidados com a saúde, a renda, as amizades, o tempo livre e com o desligamento do trabalho? Você se programou para se aposentar? Como você se planejou para a aposentadoria? Você conversa com alguém sobre esse assunto? Quais são suas metas, sonhos e ocupação do tempo livre?

Para a realização da coleta de dados, primeiramente, foi efetuado um contato com os possíveis participantes por meio de ligação telefônica, apresentando o estudo e seus objetivos, e a solicitação da participação voluntária. Após esse contato, foram agendados horário e local para a coleta de dados, de acordo com a disponibilidade do participante.

A coleta foi realizada entre fevereiro e maio de 2019. O procedimento iniciou com a apresentação dos objetivos da pesquisa pela investigadora, em locais previamente agendados que reuniam as condições físicas de conforto e privacidade adequados. No início de cada entrevista, foi solicitado a assinatura de duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sendo que uma via ficou com o participante e a outra com a pesquisadora.

Em seguida, foi entregue o questionário sociodemográfico, em que após seu preenchimento foi dado início a entrevista semiestruturada, a qual foi gravada com a autorização de cada participante e teve duração média de 25 minutos cada entrevista.

Essa coleta foi delimitada por saturação dos dados, sendo realizada com 07 indivíduos. Sendo que, a saturação teórica ocorre quando os dados passam a apresentar uma certa repetição e redundância perante a avaliação do pesquisador, com isso não se considera relevante continuar coletando dados, pois pouco poderia acrescentar a reflexão teórica já fundamentada (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008). Posteriormente à coleta de dados, foi realizada a transcrição das entrevistas pela equipe de investigação e, em seguida, a análise dos dados.

Desse modo, os dados obtidos relativos às características sociodemográficas dos participantes foram descritos de acordo com o objetivo da pesquisa. Em seguida, foi realizada uma análise temática das entrevistas, uma vez que, tal análise segundo Braun e Clarke (2006), visa identificar, analisar e expor temas que emergem nos dados, descrevendo-os com riqueza de detalhes. Tais temas são a essência dos resultados, os quais representam respostas ou significados que seguem um padrão dentro do conjunto de dados.

Em relação aos aspectos éticos da pesquisa, mostra-se que esses foram respeitados, de acordo com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, que regulamenta as normas para a realização de pesquisas que envolvem seres humanos. Portanto, obtivemos a aprovação do Comitê de Ética sob Parecer nº 2.751.021. Em seguida, foi solicitada uma autorização à instituição para liberação da lista dos servidores que estiverem prestes a se aposentarem.

Além disso, para a participação no estudo, os sujeitos foram consultados quanto ao interesse e disponibilidade e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme determinado na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Cabe ressaltar que foi garantido o caráter confidencial e voluntário da participação, bem como o compromisso de divulgação dos resultados do trabalho. Ressalta-se que, as participantes da pesquisa serão apresentadas como: P1; P2; P3; P4; P5; P6 e P7 com o intuito de manter o sigilo da identidade dos indivíduos que participaram da pesquisa.

## Resultados e discussão

A população estudada foi composta por 7 servidores públicos municipais na área da educação. Os resultados referentes ao perfil sociodemográfico nos apresenta que 100% dos participantes são do sexo feminino, com faixa etária de 49 a 61 anos de idade. Sendo que seis participantes atuam ou atuavam como professoras (algumas já se aposentaram, outras entraram com o pedido, mas ainda continuam trabalhando), uma era merendeira em uma escola. Além disso, todas possuem filhos, e a renda familiar aproximada varia de R\$ 1.996 a R\$ 20.000 reais, com média de R\$ 7.256,57 centavos.

O tempo total de experiência profissional das participantes está entre 24 a 30 anos, e a idade em que gostariam de se aposentar compreende 50 a 60 anos e, por fim, a idade que acreditam que irão se aposentar está entre 51 a 68 anos de idade.

Desse modo, os resultados desta análise serão expostos em eixos temáticos identificados para a discussão, sendo eles: tomada de decisão para a aposentadoria e desligamento do trabalho.

### Tomada de decisão para a aposentadoria

Em meados do século XIX, os trabalhadores conquistaram o direito à aposentadoria, emergindo por meio das Caixas Previdenciárias, as quais originaram o primeiro Seguro Social Público, pela Lei nº 3.373, de 1958, que abordou o Plano de Assistência ao Funcionário e sua Família e cunhou o Instituto de Previdência e Assistência ao Servidor do Estado (IPASE). Entretanto, somente na Constituição de 1988, com a Lei nº 8.112, de 1990, no artigo 185, foram apresentados os benefícios que os trabalhadores e suas famílias possuem, sendo eles a aposentadoria; pensões; auxílio natalidade, dentre outros (BRANDÃO, 2011).

No entanto, cada vez mais estão sendo alteradas as condições e os direitos à aposentadoria, fazendo com que aumente as incertezas e preconceitos acerca dessa fase da vida (BRANDÃO, 2011).

No final do século XX, com as prováveis mudanças na legislação referente à previdência social, os trabalhadores passaram por um processo de desestruturação e flexibilização das relações de



trabalho, reduzindo muitos direitos dos cidadãos. Com isso, vários servidores se mobilizaram para a aposentadoria precocemente e sem a devida preparação (BRANDÃO, 2011).

Em 2003, no início do Governo Lula ocorreu uma reforma com o intuito de diminuir as despesas, a qual foi protocolada pela Emenda Constitucional nº 41/2003 visando criar algumas regras para a aposentadoria daqueles que adentraram no serviço público após a promulgação da referida emenda. Desse modo, o Artigo 6º da Emenda Constitucional nº 41/2003 aponta que, a idade mínima para se aposentar passou a ser de 60 anos de idade para homens e 55 anos de idade para mulheres, com 35 anos de contribuição para os homens e 30 anos para as mulheres, exigindo pelo menos 10 anos na carreira, 5 anos no cargo empregatício e 20 anos de serviço público (BRANDÃO, 2011).

Contudo, tais regras foram alteradas por meio da Emenda Constitucional nº 103, em 13 de novembro de 2019, no Governo do Presidente da República Jair Messias Bolsonaro. A referida Emenda à Constituição alterou o sistema previdenciário, e estabeleceu regras transitórias para que mudanças ocorram gradualmente. Dentre as principais alterações pode-se destacar a idade mínima e o tempo de contribuição, em que foi alterada para 62 anos de idade e 15 de contribuição no caso de mulheres, e 65 anos de idade e 20 anos de contribuição para os homens, além disso retirou a aposentadoria somente por tempo de contribuição (BRASIL, 2019).

Desse modo, as mudanças na previdência social têm gerado insegurança e comoção dos trabalhadores, fazendo com que muitos antecipem sua aposentadoria por medo de perder seus direitos. Sendo assim, a Reforma da Previdência é o motivo mais citado no que tange a tomada de decisão para a aposentadoria, como pode ser observado nas seguintes falas:

[...] a previdência ela talvez não vá facilitar em nada e nem manter alguma coisa já conquistada [...], eu já podia aposentar, o governo fazendo pressão com essas mudanças, aposentada ou não aposentada vai mexendo, eu optei por afastar para garantir um espaço (P1).

Deste modo, a Reforma da Previdência foi um dos motivos

[...] de eu acelerar, eu conversei com o advogado [...], e ele falou, quem já estiver completando, peça a aposentadoria, porque senão depois vai ficar mais difícil, eu tenho colegas que vão aposentar o ano que vem, por exemplo, ou em 2021, que estão desesperados com essa Reforma, [...] eu falei, não vou ficar perdendo tempo, vou usufruir dos direitos que eu tenho agora (P4).

Dessa maneira, essa reforma “[...] é um dos motivos que todos ficam com medo. Aí já chegou a época de aposentar, vamos aposentar, que essa coisa está mudando todo dia [...], talvez nem aposentar mais, ninguém sabe” (P5).

Segundo Antunes e Moré (2014) a tomada de decisão para a aposentadoria tem caráter multideterminado, em que são vários os fatores que influenciam nessa decisão, tais como o cenário demográfico, aspectos subjetivos, e as relações familiares. Desse modo, a família é muito influente na decisão do indivíduo em se aposentar, como pode ser notado na fala a seguir: “[...] a idade dos meus pais, que eu que levo ao médico e cuido deles, influenciou muito, porque as vezes tinha dia que não tinha quem levar no médico [...]” (P4).

Além disso, o cansaço do trabalho foi outro motivo bem citado pelas participantes, como pode ser observado nas seguintes declarações: “[...] já trabalhei demais, foi sete anos, mas você não vive não. Não vive, é difícil” (P2). “Porque eu esperei tanto por isso, porque você trabalha, aí vai indo você cansa, porque ultimamente eu estava cansada” (P4).

Observa-se que, o cansaço do trabalho muitas vezes se deve ao fato que no atual modelo de sociedade há uma grande valorização da produtividade, ou seja, o trabalhador se esforça ao máximo, podendo causar desgastes físicos e psicológicos, pois se não cumprir suas tarefas este poderá ser substituído por outro funcionário (CINTRA; RIBEIRO; ANDRADE, 2010).

Ao longo da vida o sujeito perpassa por distintos momentos e fases, sendo a aposentadoria uma das fases mais importantes quando falamos de envelhecimento. É nela que a pessoa se afasta do mercado de trabalho, havendo uma ruptura com a rotina vivida por anos (MENDES *et al.*, 2005). E é justamente por causa da rotina que algumas pessoas resolvem se aposentar, pois querem novas atividades

e “[...] você fica doidinho para se ver livre [...], por que a gente acaba tendo aquela rotina, igual no meu caso, todo dia cedo levanta vai para o trabalho, depois tem outras coisas para fazer” (P3).

Além disso, de acordo com Roesler (2012) a aposentadoria é uma fase da vida que marca a passagem de uma idade para outra, e essa idade pode significar tanto a saída do mercado de trabalho, quanto a idade cronológica em que a pessoa adquire a pensão, ou até mesmo o estado de inatividade devido problemas de saúde que impedem a pessoa de trabalhar.

Nesse sentido, a decisão de se aposentar para muitos é resultado de um evento burocrático, ou seja, quando chega a idade ou tempo de serviço que habilita o indivíduo a se aposentar (ROESLER, 2012). Portanto, “é que chegou o tempo de trabalho, e quase que chega junto com a idade, vai ser um ano só de diferença” (P3), “[...] eu aposentei porque estava na época” (P2). “Pelo tempo, porque eu já completei os 25 anos [...]” (P6).

Ainda em relação aos motivos para se aposentar os autores Webber e Vergani (2010) apontam que, em professores as disfonias (modificações na produção e emissão da voz) podem ser um dos fatores que contribuem para essa tomada de decisão, visto que esses profissionais utilizam a voz como um dos principais instrumentos de trabalho. Com isso, os problemas vocais são grandes responsáveis pela aposentadoria precoce de professores, como podemos observar na seguinte fala: “[...] por causa da voz, eu já tive calo nas cordas vocais. Então quando você vai pronunciar as palavras já distorce alguma coisa, então porque a voz está cansada. Porque se não fosse a voz eu queria continuar” (P4).

Além disso, outro motivo que leva os professores a se aposentarem são as faltas de condições de trabalho, pois,

[...] as faltas de condições de trabalho, para quem é professora, a gente não tem, na prefeitura a gente tem o salário razoável que dá para você viver bem, mas você não tem as condições de trabalho, você não tem material, e as pessoas as vezes que estão nos administrando não são qualificadas para aquilo. (P7).

Corroborando com os estudos Sampaio e Marin (2004) abordam que, há uma precarização do trabalho docente, em que abrange tanto a má oferta de capacitação para os profissionais tanto a falta de materiais e infraestrutura para a realização das atividades.

## **Desligamento do trabalho**

O desligamento do trabalho devido a aposentadoria propicia sensações imprecisas, pois para uns é alegria de poder descansar e de ter mais tempo livre para realizar novos projetos, e para outros é o sentimento de tristeza por ter que se afastar dos colegas de trabalho, por perder a identidade profissional e pela insegurança de sair de um ambiente que viveu por anos (FÔLHA; NOVO, 2011).

Nesse sentido, inicialmente quando questionadas acerca do desligamento do trabalho as respostas são variadas, pois nas falas encontram-se aspectos que mostram a facilidade em desligar devido o cansaço, a sensação de missão cumprida e a oferta de lugar para novos profissionais, aspectos esses que podem ser observados nas seguintes falas: “Então, eu não tenho essa dificuldade de afastar, de preocupar, estou deixando essa missão naquela minha clientela lá, é uma comunidade” (P1), e “muito fácil, porque eu estou cansada” (P7).

Além do sentimento de dever cumprido, há falas que apontam a tristeza de afastar do ambiente e das pessoas que marcaram o cotidiano por anos, com isso afirmam que: “[...] vai ser difícil. Porque a gente ama, igual assim quando você dá aula é por amor” (P4). Além disso, “[...] você queria aposentar, mas não queria ficar longe das crianças. Parece que até que você cai a ficha, é igual quando morre uma pessoa, você pensa que está sonhando, aí cada dia você vai vivendo, até você acostumar [...]” (P2).

Por meio do trabalho o ser humano vive uma relação dialética, em que transforma e é transformado, e é nesse ambiente que há um turbilhão de sensações, como dor, prazer, sofrimento e alegria. Com isso, ao se aposentar o sujeito se depara com sentimentos ambíguos de liberdade e crise. Liberdade por não ter mais aquelas obrigações cotidianas, podendo fazer atividades que lhe dê prazer e realizar sonhos que antes não se concretizavam devido aos compromissos laborais. E sentimento de crise por não aceitar a condição de aposentado que traz

consigo o estereótipo de passividade e inatividade, além da saudade do ambiente e das pessoas (SOARES, 2007).

Referente a saudade do ambiente de trabalho as entrevistadas trazem expressões como: “[...] de vez em quando eu fico triste, sinto saudade das colegas, até choro, mas aí depois passa, passa rápido” (P5), “[...] eu ia lá ver meus meninos quase todo dia. E o primeiro dia o tanto que eu chorei” (P2). “[...] falta de estar na escola, estar com os alunos, estar com a equipe da escola, que eu trabalhei muitos anos numa escola, aí você acaba criando um certo vínculo” (P6).

Diante do exposto, os autores Mendes e colaboradores (2005) apontam que, há um número relevante de pessoas que vão a óbito ao aposentar, especificamente nos dois primeiros anos de aposentadoria, justamente por não conseguirem se adaptar a essa nova fase, causando danos a sua saúde física e psicológica. Por isso, “[...] eu tenho medo [...]. Porque assim, eu sempre levei uma vida muito ativa de três turnos, a vida inteira trabalhando. Então aí de repente você corta isso. Eu tenho medo, [...] sai e perde esse contato, perde tudo, você acaba tendo um fim” (P6).

Percebe-se também, que é grande a incidência de depressão na população idosa, devido à perda de amigos e familiares, perda de autonomia, falta de valorização, autorreflexão sobre a finitude da vida e como se preparar para despedir de tudo, além de serem vistos como seres inativos, sem rendimento e incapazes (ALMEIDA *et al.*, 2015).

Desse modo, quando o aposentado não faz um planejamento prévio e apenas vê a aposentadoria como momento de descanso, este pode passar por inúmeros problemas como isolamento, solidão e tristeza, além de adoecimentos físicos e psicológicos como a depressão, que pode ter como causa o envelhecimento, mas também o afastamento do ambiente de trabalho (SOARES, 2007).

Nesse sentido, as participantes apresentam relatos de colegas que adoeceram devido não ocuparem o tempo que antes era preenchido pelo trabalho, como pode ser analisado em: “[...] ficou só naquela mesmice de sempre de ficar em casa, entrou em depressão” (P6).

[...] Aí é o caso dessa minha amiga, ela entrou em depressão, e olha que ela já fazia tricô, essas coisas, mas aí nada disso

ela queria na época. Ela trabalhava ela já fazia, aí depois que ela aposentou ela até deixou de fazer, ela parou de fazer, ela começou abrir banca, ela sentiu solitária, sozinha (P3).

Corroborando com as falas das entrevistadas, os autores Cintra, Ribeiro e Andrade (2010) afirmam que, as mudanças econômicas e sociais decorrentes da aposentadoria podem levar à depressão, fato esse que pode ser fortalecido se a pessoa não elaborar maneiras para ocupar o tempo livre, e não se adaptar ao novo ciclo de vida.

Santo, Góes e Chibante (2014) afirmam que, o planejamento será determinante em uma aposentadoria satisfatória, e ter o conhecimento pessoal do corpo, dos limites e necessidades irão favorecer uma melhor adaptação a essa nova etapa da vida.

Portanto, o trabalho é tão significativo que a saída deste ambiente pode interferir na saúde mental do sujeito, pois se a sua sobrevivência e sua rotina dependem da atividade laboral, o seu desligamento pode resultar em crises, e sentimentos de solidão e angústia (ANTUNES, SOARES; SILVA, 2013).

Com isso, muitas pessoas mesmo após se aposentarem não querem se desligar do trabalho, ou seja, pretendem permanecer ativas na vida laboral, como pode ser verificado nas seguintes falas: “Não, pode parar não, a gente não aguenta parar não, quem acostuma trabalhar é difícil parar, só se a gente tiver doente” (P3). [...] “não quero sair não. Continuar trabalhando [...] aqui, na mesma função do meu trabalho, mesma coisa” (P6).

França e colaboradores (2013) apresentam concordância com a fala das entrevistadas no que diz respeito a permanência no mercado de trabalho, pois afirmam que diversas organizações estão estimulando seus funcionários mais especializados e com experiência a continuarem trabalhando mesmo após se aposentarem, devido ao grande acúmulo de conhecimentos adquiridos.

Para Cintra, Ribeiro e Andrade (2010) alguns aposentados continuam trabalhando para complementar a renda, ou para continuar com os vínculos sociais e afetivos constituídos no trabalho. Já para Khoury e colaboradores (2010) o principal motivo de aposentados voltarem a trabalhar é para se sentirem produtivos, visando a satisfação pessoal e o sentimento de contribuição com o seu meio.

Assim sendo, percebe-se que, é desejo de alguns aposentados continuarem trabalhando, sendo que muitos permanecem no mesmo posto de trabalho. Já outros realmente desejam se aposentar pretendendo fazer somente atividades que lhes dão prazer, sem aquele compromisso diário (FRANÇA *et al.*, 2013). Fatos esses que podem ser verificados em: “Ah, eu quero trabalhar em casa, assim costurando” (P4). “[...] ficar do jeito que está, de vez em quando eu pego e dou uma faxina para uma pessoa, passo uma roupa. Mas, assim eu ter um compromisso com trabalho não quero mais não, chegou a hora de parar” (P5). “[...] as vezes eu até iria fazer alguma coisa que me desse prazer sabe” (P3).

Nesse sentido, nota-se que a aposentadoria vem como uma ruptura de uma fase da vida, onde a saída do mercado de trabalho pode resultar em algumas perdas, dentre elas podemos citar a perda do status social, do reconhecimento, da sensação de produtividade, das amizades, da rotina, dentre outras (BOEHS *et al.*, 2017).

Boehs e colaboradores (2017) trazem a rotina como uma das perdas resultantes da saída do mercado de trabalho, e isso faz com que o indivíduo perca seu ponto de referência, “eu não sei o porquê eu tenho que fazer, mas eu já tenho um relógio que naquela hora eu tenho que fazer aquilo, porque em seguida alguma coisa já está atrelada, só que agora não está atrelada” (P1).

Nota-se que, no trabalho, o indivíduo tinha uma rotina definida, tinha uma forma de pensar e agir, entretanto ao mesmo tempo que isso poderia ser visto como algo positivo, também era considerado desgastante, pois o trabalhador tinha que isolar seus problemas pessoais e focar somente na sua atividade laboral. Como pode ser exemplificado na exposição a seguir: “[...] você não pode ser influenciada pelo seu eu [...]” (P1). “Eu acho um desafio, não querem nem saber da sua vida particular, o que você está passando na sua casa, você tem que trabalhar, trabalhar e trabalhar” (P2).

No entanto, Feijó e colaboradores (2017) assinalam que, no atual cenário mundial o trabalhador não pode ser visto apenas como uma peça na engrenagem da produção, pois este deve ser reconhecido como sujeito integral que possui problemas e realizações, e que a sua vida pessoal compromete em seu desempenho no trabalho mesmo que de forma camuflada.

Portanto, apesar de se prezar pelo isolamento da vida pessoal no âmbito profissional, observa-se que, as pesquisas atuais apontam que é mais eficaz a organização se importar com os problemas do sujeito, visando melhorar sua qualidade de vida, conseqüentemente melhorando no seu rendimento na empresa (FEIJÓ *et al.*, 2017).

## Considerações finais

Por meio deste estudo foi possível constatar que o trabalho é considerado importante e fundamental para a sobrevivência e satisfação do indivíduo, pois possibilita a ação transformadora sobre a natureza em si mesmo, sendo que, a saída desse ambiente pode trazer inúmeras sensações ambíguas como alegria e sofrimento.

A tomada de decisão para a aposentadoria é multifatorial e reflete as vivências e aspirações do indivíduo, em que no atual cenário os principais motivadores são as questões políticas e previdenciárias, além do cansaço do ambiente de trabalho e desejo de uma nova rotina.

Outro aspecto identificado é que com a aposentadoria além da sensação de recompensa há também o sentimento de desamparo, pois a saída do trabalho pode resultar em sofrimento, saudade e solidão. Porém, podemos perceber que muitas pessoas mesmo após se aposentarem legalmente continuam atuando no mercado de trabalho.

Nesse contexto, muitos aposentados continuam trabalhando por vários motivos, dentre eles podemos citar a necessidade de complementar a renda, ou simplesmente a necessidade de estar em um grupo e se sentir ativo, útil e produtivo.

Diante disso, para que se tenha um envelhecimento saudável e uma aposentadoria satisfatória é necessário que o indivíduo faça um planejamento prévio, que se mantenha com bons vínculos afetivos, exercite sua independência e autonomia, e realize atividades que o faça se sentir importante perante a sociedade.

Nesse contexto, é necessário que se construa espaços voltados para esses cidadãos, visando mantê-los ativos e em interação com as pessoas, auxiliando o aposentado em seu processo de transição/adaptação, fazendo com que a pessoa não se sinta desamparada,



compreendendo que a aposentadoria não é o fim da vida, e sim um novo começo que será marcado por novos objetivos e responsabilidades.

Por fim, tendo em vista a presente pesquisa, espera-se contribuir e subsidiar a manutenção de políticas públicas e projetos que auxiliem os indivíduos em seu processo de transição para a aposentadoria.

## Referências

ALMEIDA, M. B. de.; MACEDO, N. D. R.; DIAMANTINO, R. M.; GARCIA, A. M. P. **Qualidade de vida na terceira idade na pós-aposentadoria**: uma revisão da literatura nacional nas duas últimas décadas. In: XIV SEPA - Seminário Estudantil de Produção Acadêmica, UNIFACS, v. 14, p. 157-168, 2015.

ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; SILVA, N. Aposentadoria e Contexto familiar: um estudo sobre as orientações teóricas da produção científica. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 3, n. 3, p. 45-56, 2013.

ANTUNES, M. H.; MORÉ, C. L. O. O. Família, trabalho e aposentadoria: uma revisão da produção científica no cenário brasileiro. **Contextos Clínicos**, v. 7, n. 2, p. 145-154, 2014.

BARRETO, J. Envelhecimento e qualidade de vida: o desafio actual. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 15, 2017.

BOEHS, S. de T. M.; MEDINA, P. F.; BARDAGI, M. P.; LUNA, I. N.; SILVA, N. Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 54-61, 2017.

BRANDÃO, T. B. Previdência Social no Serviço Público e os Programas de Preparação para a Aposentadoria: uma relação necessária? **SER Social**, Brasília, v. 13, n. 28, p. 231-252, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 103, de 13 de novembro de 2019. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 nov. 2019. Seção 1, p. 01.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)**. 2017. Disponível em: [ftp://ftp.ibge.gov.br/Estimativas\\_de\\_Populacao/Estimativas\\_2017/estimativa\\_dou\\_2015\\_20150915.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2017/estimativa_dou_2015_20150915.pdf). Acesso em: 25 nov. 2019.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative research in psychology**, v. 3, n. 2, p. 77-101, 2006.

CINTRA, T. S.; RIBEIRO, D. de F.; ANDRADE, A. dos S. O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 13, n. 2, p. 277-287, 2010.

FEIJÓ, M. R.; GOULART JÚNIOR, E.; NASCIMENTO, J. M. D.; NASCIMENTO, N. B. D. Conflito trabalho-família: um estudo sobre a temática no âmbito brasileiro. **Pensando famílias**, v. 21, n. 1, p. 105-119, 2017.

FERREIRA, A. B. de H. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de saúde pública**, v. 24, p. 17-27, 2008.

FÔLHA, F. A. S.; NOVO, L. F. **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, II Congresso Internacional IGLU. Florianópolis, 2011, 13 p.

FRANÇA, L. H. de F. P. **Repensando a Aposentadoria com Qualidade: um Manual para Facilitadores de Programas de Educação para Aposentadoria em Comunidades**. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 55p., 2002.

FRANÇA, L. H. de F. P., MENEZES, G. S.; BENDASSOLLI, P. F.; MACEDO, L. S. S. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão?. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013.

KHOURY, H. T. T.; FERREIRA, A. D. J. C.; SOUZA, R. A. de.; MATOS, A. P. de.; BARBAGELATA-GÓES, S. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Revista Kairós: Gerontologia**, v. 13, n. 1, p. 147-165, 2010.

MENDES, M. R. S. S. B.; GUSMÃO, J. D.; FARO, A. C. M.; LEITE, R. C. B. O. A situação social do idoso no Brasil: uma breve consideração. **Acta paul enferm**, v. 18, n. 4, p. 422-426, 2005.

MIRANDA, G. M. D.; MENDES, A. da C. G.; SILVA, A. L. A da. O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 19, n. 3, p. 507-519, 2016.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 03, p. 08-19, 2001.

NOONE, J. H.; STEPHENS, C.; ALPASS, F. The Process of Retirement Planning Scale (PRePS): development and validation. **Psychol Assess**, v. 22, n. 03, p. 520-531, 2010.

PAULLAY, I.M.; ALLIGER, G. M.; STONEROMERO, E. F. Construct-validation of 2 instruments designed to measure job involvement and work centrality. **Journal of Applied Psychology**, v. 79, n. 02, p. 224-228, 1994.

RAFALSKI, J. C. **O Processo Pré-Transição para a Aposentadoria: Desenvolvimento de Escalas Psicométricas e Correlatos Psicossociais**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2015, p. 132-146. Disponível em: <http://repositorio.ufes.br/handle/10/3109>. Acesso em: 20 nov. 2019.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. de. Planejamento da aposentadoria: adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, v.16, n. 1, 2014.

ROBINSON, O.; DEMETRE, J. D.; CORNEY, R. Personality and retirement: Exploring the links between the Big Five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. **Personality and Individual Differences**, v. 48, n. 07, p. 792-797, 2010.

ROESLER, V. R. **Posso me aposentar “de verdade”. E agora? Contradições e ambivalências vividas no processo de aposentadoria de bancários.** Florianópolis. Tese (Doutorado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação e, Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, 255 p., 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/100800>. Acesso em: 27 nov. 2019.

SAMPAIO, M. das M. F.; MARIN, A. J. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Educação e Sociedade**, v. 25, n. 89, p. 1203-1225, 2004.

SANTO, F. H. E.; GÓES, P. M. F de.; CHIBANTE, C. L de. P. Limites e possibilidades do idoso frente à aposentadoria. **Revista Kairós: Gerontologia**, v. 17, n. 4, p. 323-335, 2014.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B.; ROSA, A. M.; OLIVEIRA, M. L. S de. Aposenta-ção: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento**, v. 12, p. 143-161, 2007.

WEBBER, D. V.; VERGANI, V. **A profissão de professor na sociedade de risco e a urgência por descanso, dinheiro e respeito no meio ambiente laboral.** In: Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza, 2010, p. 8807-8823

**Esta pesquisa teve financiamento FAPEG**