

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ELAINE PAULA DE SOUZA

**MOTIVOS QUE LEVAM TRABALHADORES A CONTINUAREM EXERCENDO
SUAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS APÓS SE APOSENTAREM PELO INSS.**

CURITIBA

2023

ELAINE PAULA DE SOUZA

**MOTIVOS QUE LEVAM TRABALHADORES A CONTINUAREM EXERCENDO
SUAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS APÓS SE APOSENTAREM PELO INSS.**

Artigo apresentado ao curso de especialização MBA em Gestão de Talentos e Comportamento Humano, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de especialista em Gestão de Talentos e Comportamento Humano.

Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Samantha de Toledo Martins Boehs

CURITIBA

2023

Motivos que levam trabalhadores a continuarem exercendo suas atividades profissionais após se aposentarem pelo INSS

Elaine Paula de Souza

RESUMO

Diversos são os motivos que levam os trabalhadores a continuarem exercendo suas atividades profissionais após se aposentarem pelo INSS. Alguns desejam manter sua independência financeira, enquanto outros buscam uma atividade que proporcione satisfação pessoal e realização profissional. Sendo assim, o objetivo deste artigo é identificar os motivos pelos quais os trabalhadores optam por continuar trabalhando mesmo após se aposentarem oficialmente pelo INSS. A pesquisa exploratória-descritiva, de abordagem qualitativa, foi conduzida por meio de entrevistas com um grupo de dez trabalhadores de Curitiba/PR e São Paulo/SP. Os resultados apontaram que a continuidade do trabalho após a aposentadoria está relacionada principalmente a necessidade de se sentir útil e ao elevado nível de satisfação e identificação com o trabalho, bem como a possibilidade de conciliação das atividades profissionais com outras atividades da vida.

Palavras-chave: Aposentadoria. Planejamento. Preparação.

ABSTRACT

There are several reasons that lead workers to continue exercising their professional activities after retiring through the INSS. Some wish to maintain their financial independence, while others seek an activity that provides personal satisfaction and professional fulfillment. Therefore, the objective of this article is to identify the reasons why workers choose to continue working even after officially retiring through the INSS. The exploratory-descriptive research, with a qualitative approach, was conducted through interviews with a group of ten workers from Curitiba/PR and São Paulo/SP. The results showed that the continuity of work after retirement is mainly related to the need to feel useful and to the high level of satisfaction and identification with work, as well as the possibility of reconciling professional activities with other activities in life.

Keywords: Retirement. Planning. Preparation.

1 INTRODUÇÃO

A aposentadoria, tradicionalmente, é vista como o estado de inatividade de alguém que se retirou do trabalho após certo tempo de serviço, recebendo uma remuneração mensal integral ou parcial. De acordo com o dicionário Aurélio, o termo se refere ao direito de que o empregado tem de se retirar do trabalho após um determinado número de anos de atividade ou por invalidez. Etimologicamente, a palavra "aposentadoria" carrega uma dualidade de significados desse fenômeno: por um lado, remete ao jubileamento, à alegria e à liberdade; por outro lado, remete ao recolhimento aos aposentos, ao espaço de não trabalho, frequentemente associado ao abandono, inatividade e finitude (Leandro-França, 2016).

Os avanços na ciência, pesquisa e tecnologia aumentaram a expectativa de vida da população mundial. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), em 1940, um indivíduo de 50 anos tinha uma expectativa de vida de 19,1 anos, vivendo em média até 69,1 anos. Já em 2019, a pessoa de 50 anos tem uma expectativa de vida de 30,8 anos, esperando viver em média até 80,8 anos (11,8 anos a mais). Isso nos faz refletir sobre como nos prepararmos e arcarmos com mais anos de aposentadoria, uma vez que manter o acesso a infraestrutura adequada, saúde, qualidade de vida e equidade requerem esforços financeiros planejados.

Pesquisa realizada pelo Conselho Nacional do Envelhecimento dos Estados Unidos (2022) revelou que entre as mulheres que estão se preparando para deixar a força de trabalho, 90% estão preocupadas com o aumento dos custos de saúde, 75% temem ter que arcar com as despesas dos cuidados de longo prazo no futuro, quando eventualmente houver alguma limitação física ou mental, e 41% desejam ter ajuda para se preparar para a aposentadoria. Além disso, a aposentadoria pode ser vista como um período de desvalorização e diminuição da autoestima, o que pode levar a sentimento de perda de status, referências, companheirismo com colegas de trabalho, inutilidade e perda financeira (Debetir & Monteiro, 1999).

Wang e Shultz (2010) destacam que existem quatro perspectivas teóricas utilizadas pelos pesquisadores para discutir o processo e as consequências da aposentadoria: a perspectiva de tomada de decisão, de ajuste, de desenvolvimento

de carreira e de gestão de recursos humanos. No presente estudo será considerada a perspectiva da aposentadoria como um processo de tomada de decisão entre aposentar-se ou continuar trabalhando que segundo Feldman (1994), implica em uma decisão que traz consequências de longo prazo, influenciando na manutenção e redução do comprometimento psicológico com o trabalho e na substituição progressiva por outras atividades, como familiares, comunitárias e de lazer.

Com o aumento da expectativa de vida, muitos trabalhadores optam por continuarem trabalhando mesmo após a aposentadoria oficial. Porém, pouco se sabe sobre os motivos que levam esses trabalhadores a tomarem essa decisão e se eles estão realmente preparados para essa nova fase da vida.

Com base nisso, o presente estudo tem como objetivo identificar os motivos que levam os trabalhadores a continuarem trabalhando após a aposentadoria. Para isso buscaremos compreender também como era a rotina desses trabalhadores antes da aposentadoria e se eles receberam alguma orientação formal de suas empresas para essa etapa da vida. Além disso, serão investigados se esses trabalhadores conseguiram se planejar financeiramente e emocionalmente para a aposentadoria.

Para complementar o estudo, também será investigado como estão as expectativas e o planejamento dos profissionais que desejam se aposentar nos próximos cinco anos. Essa etapa da pesquisa visa compreender se os profissionais estão se preparando para essa nova fase da vida e se as empresas estão fornecendo suporte adequado para que essa preparação aconteça.

Para alcançar os objetivos, serão realizadas entrevistas com trabalhadores que decidiram continuar trabalhando após a aposentadoria e com aqueles que desejam se aposentar nos próximos cinco anos. Além disso, serão realizadas pesquisas em fontes secundárias para obter informações sobre as políticas de recursos humanos das empresas e sobre as estratégias de adaptação adotadas pelos trabalhadores.

Os resultados deste estudo podem ser úteis para as empresas e trabalhadores que estão se preparando para a aposentadoria, bem como para os pesquisadores que desejam aprofundar seus estudos sobre esse tema.

Compreender os motivos que levam os trabalhadores a continuarem trabalhando após a aposentadoria e as estratégias de planejamento utilizadas por eles pode ajudar as empresas a desenvolverem políticas de recursos humanos mais

eficazes para essa nova etapa de seus funcionários. Além disso, os trabalhadores também podem se beneficiar dessas informações para se planejarem para a aposentadoria, garantindo assim uma transição mais tranquila e satisfatória.

2 REVISÃO DE LITERATURA

No Brasil, a aposentadoria é um fato relativamente recente. O Ministério da Previdência e Assistência Social foi criado somente em 1974, com a previdência sendo um seguro social garantido ao trabalhador que contribui para substituir sua renda quando este perde sua capacidade de trabalho por doença, invalidez, idade avançada, morte, desemprego involuntário, maternidade ou reclusão (Oliveira et al., 2009; Shultz & Wang, 2011, citados por Andrade e Torres, 2020).

É importante destacar que a aposentadoria não deve ser interpretada como sinônimo de não-trabalho, mas como uma fase diferenciada da carreira. Trata-se de uma etapa longa que antecede em muitos anos a concretização da ruptura dos vínculos empregatícios (França et al., 2013; Shultz & Wang, 2011; Zanelli, 2015 citados por Andrade e Torres, 2020). Nesse sentido, a aposentadoria pode ser vista como uma oportunidade para o trabalhador se dedicar a outras atividades, como projetos pessoais e lazer, ou para continuar trabalhando de forma diferente, em atividades que proporcionem satisfação pessoal e profissional.

A compreensão da aposentadoria como uma etapa da carreira pode levar à criação de políticas e programas que atendam às necessidades dos trabalhadores nessa fase da vida. Isso envolve a criação de oportunidades de trabalho para aqueles que desejam continuar trabalhando após a aposentadoria e serviços de apoio para aqueles que enfrentam dificuldades financeiras ou de saúde.

A aposentadoria pode ser vista de diferentes formas, sendo que dois significados principais são destacados na literatura. O primeiro é o significado positivo, relacionado à ideia de que a aposentadoria é uma conquista ou recompensa pelo trabalho prestado, o que proporciona liberdade e autonomia para administrar a própria vida, investir em projetos pessoais e manter laços afetivos e familiares (Cavalcante & Minayo, 2012; Leandro-França et al., 2014; Oliveira, 2018). O segundo é o significado negativo, relacionado à perda de status social, problemas financeiros e de saúde, sensação de inutilidade e ociosidade, entre outros (Cavalcante & Minayo, 2012; Leandro-França et al., 2014; Oliveira, 2018).

A literatura também destaca que a expectativa de experiências negativas pode gerar ansiedade em relação à aposentadoria, que por sua vez é alimentada pelo estigma da inatividade que é associado ao fenômeno (Fernandes et al., 2016). Esse sentimento generalizado de apreensão pode ser um reflexo da tensão e imprevisibilidade do futuro pós-aposentadoria (Duarte & Melo-Silva, 2009; Fletcher & Hansson, 1991).

Compreender os diferentes significados atribuídos à aposentadoria é fundamental para o desenvolvimento de políticas e programas que atendam às necessidades dos trabalhadores nesta fase da vida. Além disso, é importante considerar tanto os aspectos positivos quanto os negativos da aposentadoria para compreender as motivações dos trabalhadores que decidem continuar exercendo suas atividades profissionais após a aposentadoria (Boehs, Bardagi, & Silva, 2019).

A noção da aposentadoria como tomada de decisão assenta-se na premissa que os indivíduos consolidam definições sobre a continuidade ou a ruptura com os vínculos de trabalho (Boehs, Bardagi, & Silva, 2019), em um processo permeado por movimentos de avaliação e reflexão, com base nas informações que detêm acerca de suas características pessoais, dos papéis que desempenham na esfera social e dos contextos de trabalho e de não trabalho (Wang & Shi, 2014).

Autores como Beeher (1986), Boehs & Silva (2017) e Leandro-França, Solinge, Henkens e Murta (2016) destacam que a decisão de se aposentar deve ser compreendida como um processo, e não como um evento singular e demarcado, ou seja, uma progressão psicológica que ocorre ao longo de um período, variando de acordo com o contexto de vida do indivíduo.

Em um estudo quantitativo com 179 trabalhadores de uma instituição governamental nos Estados Unidos e suas esposas, (Beehr, Glazer, Nielson e Farmer (2000), citado por Freitas, França, Menezes, Bendassolli e Macedo, 2013) procuraram identificar características relacionadas ao ambiente de trabalho e à vida em geral que atrairiam pessoas para aposentadoria. O objetivo era investigar quais preditores relacionados ao trabalho e à vida fora do trabalho influenciariam a decisão de se aposentar. Os resultados apreciaram que elementos da vida fora do trabalho, como a necessidade de cuidar de outra pessoa, idade voluntária de aposentadoria, expectativas de trabalhar remuneradamente após a aposentadoria e expectativa de participar de atividades consideradas de crescimento (como trabalho voluntário, religião ou cursos), foram mais preditores para a aposentadoria do que elementos do

trabalho, como estar cansado de trabalhar (Beehr, Glazer, Nielson & Farmer (2000), citado por Freitas, França, Menezes, Bendassolli & Macedo, 2013). Com base nos resultados, os autores destacam que finanças se revelou um forte preditor da aposentadoria.

A decisão de se aposentar é influenciada por diversos fatores, incluindo aspectos relacionados à vida fora do trabalho e questões financeiras. Além disso, a expectativa subjetiva de vida também tem um papel importante nessa escolha. Um estudo realizado por Solinge e Henkens (2009) demonstrou que a percepção dos indivíduos sobre sua expectativa de vida influencia na decisão de aposentadoria, e que aqueles com maior expectativa subjetiva de vida tendem a se aposentar mais tarde. Essas informações são relevantes para o planejamento de políticas e programas voltados para aposentados, buscando atender às suas necessidades e motivações.

Embora o planejamento da aposentadoria seja influenciado pelas expectativas de sobrevivência, nem sempre é uma escolha voluntária, como nos casos em que o trabalhador é acometido por alguma doença incapacitante ou precisa cuidar de um parceiro doente ou inválido. Por isso, as políticas públicas devem considerar esses fatores restritivos ao desejo de pessoas mais velhas continuarem a trabalhar, incluindo o preconceito contra a idade dentro de uma política de inclusão. Além disso, os programas de preparação para a aposentadoria devem abordar outras atividades além do trabalho, como atividades físicas, de lazer, culturais, educativas e voluntárias, visando ao desenvolvimento de uma qualidade de vida mais ampla (França, Menezes, Bendassolli & Macedo, 2012).

O papel da psicologia nessa questão é fundamental, pois a decisão de aposentadoria e as consequências dela derivadas estão inseridas em um contexto cultural. Portanto, é um desafio para os pesquisadores da área da Psicologia considerar esses fatores e promover mudanças que melhorem o lugar do idoso em nossa sociedade (França, Bendassolli, Menezes & Macedo, 2012).

3 METODOLOGIA

A pesquisa exploratória-descritiva, de abordagem qualitativa, foi conduzida por meio de entrevistas com um grupo de dez trabalhadores de Curitiba/PR e São Paulo/SP, no período de janeiro a abril de 2023. A amostra foi selecionada com base

nos critérios de inclusão, que consistiam em ter se aposentado nos últimos dez anos; ou estar planejando se aposentar nos próximos cinco anos. Os participantes foram escolhidos por meio de seleção casual, que busca pessoas com o perfil desejado em lugares onde acesso a elas é mais fácil (SAUNDERS e TOWNSEND, 2019), utilizando a rede de relacionamento profissional da pesquisadora para acessá-los.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas, que incluíam sete questões para caracterização da amostra e dezesseis perguntas abertas para investigar os motivos que levaram o profissional a se aposentar ou continuar trabalhando após a aposentadoria oficial, bem como para verificar a preparação ou planejamento para essa decisão. A técnica de entrevista é essencial para mapear as práticas, crenças, valores e sistemas classificatórios dos universos sociais específicos e para coletar informações que permitam descrever e compreender a lógica que preside as relações protegidas no interior de um grupo (Duarte, 2004). Os participantes concordaram em participar da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. As entrevistas foram gravadas com o consentimento dos participantes e posteriormente transcritas.

A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo (Bardin, 2016), organizando os dados em quatro categorias: ocupação, motivação, preparação/planejamento para a aposentadoria e rotina. Para proteger a identidade dos entrevistados, os nomes de nascimento foram substituídos pelas letras iniciais do nome.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos dez participantes do estudo, seis mulheres e quatro homens, com idades entre 48 e 61 anos. A maioria dos participantes (sete) trabalhava em empresas privadas, dois eram funcionários concursados da Prefeitura de Curitiba e um da Polícia Militar do Paraná. Os cargos variavam entre Contador, Analista de RH, Secretária de Diretoria, Gerente de Vendas, Supervisor de Serviços, Terceiro Sargento e Professores de Ensino Fundamental. Em relação aos já aposentados, o tempo que recebem o benefício varia entre um e dez anos. Todos se aposentaram por tempo de serviço e possuíam carga horária de trabalho semanal entre 40 e 44 horas. As entrevistas duraram entre 27 e 80 minutos.

Os resultados da pesquisa foram analisados a partir de quatro categorias: ocupação, motivação, preparação/planejamento e rotina. De forma a preservar o anonimato dos entrevistados, eles serão identificados da seguinte forma: os homens pela letra M seguida das duas primeiras iniciais do nome. E as mulheres pela letra F, também seguida pelas duas primeiras letras iniciais. Assim: M-Al; M-Va; M-Sa; M-Pa; F-An; F-Lu; F-Si; F-Ro; F-Ni; F-EI.

4.1 Ocupação

Os entrevistados M-Va, F-An, F-Ro e F-Ni seguem desempenhando atividade remunerada (na mesma função) desde que se aposentaram oficialmente pelo INSS e, sempre que possível, colaboram com algum projeto social. Mas não atuam com nenhuma dedicação, ou compromisso contínuo, pois ainda sentem o tempo comprometido com o trabalho formal. Pesquisas anteriores (Cruz, 2011; Khoury, Ferreira, Souza, Matos & Barbagelata-Góes, 2010; Oliveira, Silva, & Teixeira, 2013, Ribeiro, 2012, citados por Boehs, Costa e Schmitt, 2016) identificaram que aspectos como se sentir produtivo, ocupar o tempo livre, obter reconhecimento social, estabelecer relações com outras pessoas, bem como manter a centralidade do trabalho, estão entre os principais motivos relacionados ao retorno/permanência em atividades laborativas, após a aposentadoria.

M-Sa, F-Lu, F-Si e M-Al, que estão aposentados, mas não exercem mais atividade remunerada, se dedicam de uma a três vezes por semana em atividades voluntárias. F-Lu e F-Si, por exemplo, que são professoras aposentadas, ministram estudos bíblicos, aplicam atividades pedagógicas e artesanais para um grupo aproximado de 20 senhoras idosas. *“Eu e minha irmã formamos um grupo de terceira idade. O grupo de maturidade. Então, as senhoras da igreja vêm até a nossa casa e, aqui, cuidamos delas. A gente faz estudos bíblicos. Compartilhamos nossas experiências e, elas, a vida delas. Tomamos um café gostoso. E uma vez no mês a gente faz artesanato com elas, mas daí lá no espaço da igreja, que tem salas adequadas com os materiais que precisamos. Em todos os encontros temos as salas cheias. Elas amam e a gente, também”.* (F-Si, que tem 54 anos e está aposentada desde os 49). O M-Al uma vez por semana auxilia um grupo de voluntários na arrecadação de cestas com alimentos básicos e as leva para uma paróquia próxima a sua residência. A F-EI, que pretende se aposentar nos próximos

5 anos, já dedica parte do seu tempo em atividades voluntárias na igreja evangélica que frequenta. M-Pa, que também deseja se aposentar em breve, relata que, depois de descansar bem a cabeça, pensa em ocupar parte da sua rotina em atividades que beneficiem o próximo.

4.2 Motivação

Quando questionados sobre “Quais motivos te levaram a se aposentar?” sete dos entrevistados responderam de forma unânime que a principal motivação foi a preocupação com a mudança na lei da Previdência Social. Ou seja, medo de abrir mão do benefício no momento em que foi concedido, ter que trabalhar por mais alguns anos para obter a faixa máxima salarial e, neste intervalo, a lei mudar e ficarem sem garantia da aposentadoria no momento em que desejassem. Já o M-Sa, Terceiro Sargento da Reserva Remunerada, relatou que a Polícia Militar segue um regime previdenciário próprio e que, por isso, ele teve de cumprir com regras específicas. *“O militar estadual tem duas etapas até dizer que ele realmente está aposentado. Na primeira etapa, você vai para a reserva e nessa reserva você permanece por alguns anos e disponível pro Estado. Disponível pro Estado significa que, caso haja uma necessidade, o Estado pode te reconvocar. Passado esse período aí vem a reforma. Com a reforma você deixa de ter o vínculo de retorno e você realmente deve estar cem por cento aposentado. Hoje eu estou, digamos, setenta por cento aposentado. Os primeiros setenta eu já trabalhei, que é me deu direito. E os outros trinta é o período de transição da reserva para a reforma. Que é onde que daí o policial fica isento do retorno”*. Contudo, M-Sa afirma que o fator que mais impactou sua decisão foi o tratamento de um câncer: *“Então eu já tinha tempo suficiente para me aposentar, ou ir pra reserva, mas meses antes descobri um câncer. Tratamento médico intenso. Então, isso me fez ter vontade de não mais trabalhar. Eu poderia ficar mais três anos e quatro meses, mas optei por não permanecer”*. (M-Sa). F-EI e M-Pa, que pretendem se aposentar nos próximos anos, também citaram preocupação com as constantes reformas previdenciárias. *“Essas mudanças de Governo sempre causam insegurança. Tudo pode mudar de uma hora pra outra e complicar os planos de aposentadoria da gente”* (F-EI).

Tanto as mudanças nas regras da aposentadoria quanto o surgimento de uma doença inesperada se enquadram no que (Bonsang & Klein, 2012) definem como aposentadoria abrupta. Segundo Boehs, Costa e Schmitt (2016), esse tipo de

aposentadoria que acontece por motivos externos, alheios a vontade própria do profissional e sem planejamento, podem influenciar diretamente na diminuição dos níveis de satisfação com a vida podendo inclusive se tornar um momento propício a episódios amargos, como separações conjugais, doenças severas e até mesmo suicídios nos primeiros anos e meses da aposentadoria (França, & Vaughan, 2008; Soares, & Bogoni Costa, 2011, citado por Boehs, Costa e Schmitt, 2016).

Sobre a motivação em “continuar trabalhando”, a frase mais citada foi o sentimento de utilidade. *“Ainda me sinto muito útil no que faço. E continuo trabalhando também porque hoje em dia o nosso sistema de internet auxilia demais. Muitas coisas posso resolver de casa. Mas ainda assim, gosto de estar fisicamente na empresa. Isso me faz bem. Estou há 33 anos fazendo isso todos os dias e sem vontade de parar”*, afirmou F-Ro, que é secretária de Diretoria e tem 59 anos de idade. O sentimento de utilidade é uma das principais motivações que levam as pessoas a continuarem trabalhando após a aposentadoria (Guedes & Guedes, 2015). Para muitos, permanecer produtivo e sentir-se útil é essencial para manter a autoestima e a qualidade de vida (Leandro-França et al., 2014). Em uma sociedade onde o trabalho é visto como uma das principais formas de identidade e status social, a aposentadoria pode ser vista como um momento de perda de identidade e de inutilidade para muitos indivíduos (Cavalcante & Minayo, 2012). Por isso, continuar trabalhando pode ser uma estratégia para manter-se ativo e se sentir útil na sociedade. A tecnologia também pode ser um fator que facilita a continuidade do trabalho, permitindo que algumas atividades sejam mantidas à distância (França et al., 2013).

Embora nenhum dos entrevistados tenha citado a motivação financeira como principal fator para continuar trabalhando. F-Ni, analista de recursos humanos há 28 anos e atualmente com 58 anos de idade, disse que três anos antes de confirmar a aposentadoria, começou a quitar todas as contas de longo prazo e guardar o máximo que conseguia, para “fazer o pé de meia” e ter uma boa reserva para somar com o salário do INSS. A questão financeira é um fator importante a ser considerado na aposentadoria, como destacam Oliveira e Borges-Andrade (2015) em um estudo sobre a relação entre planejamento financeiro e bem-estar psicológico na aposentadoria. O planejamento financeiro pode ajudar os indivíduos a lidarem com a transição para a aposentadoria e a manterem sua qualidade de vida após a

finalização das atividades laborais. A falta de planejamento financeiro pode gerar ansiedade e estresse na aposentadoria, e ter um impacto negativo no bem-estar psicológico dos aposentados.

4.3 Preparação/Planejamento

Os entrevistados foram questionados também se receberam alguma orientação/preparação formal para a aposentadoria por parte da empresa. E se caso não tenham recebido, como percebiam se tal preparação poderia ter-lhes auxiliado de alguma forma.

F-Lu e F-Si disseram que no último dia de trabalho foram convidadas a participar de uma palestra e somente então souberam de um programa da Prefeitura de Curitiba que oferece diversas atividades para os recém-aposentados. *“Eles falaram das opções que poderia fazer depois que me aposentasse. Então, teria grupo do treinamento da memória. Teria o grupo de viagens, teria o grupo leitura, curso de inglês. Eu poderia escolher e participar destes grupos. Mas eu como já estava com uma vida ativa em outras coisas. Eu falei não deixa. Mas soube sobre isso somente no último dia. Foi até engraçado”*. (F-Lu, 53 anos e aposentada desde os 48 anos).

M-Sa comentou que desde 2006 a Polícia Militar tem um programa que prepara o efetivo para “reserva”. *“É composto por algumas horas que o policial vai fazer atividades que mudam a rotina de trabalho. Então, nesse programa eles fazem palestras e atividades que vão te orientando ou vão te esclarecendo algumas coisas. Inclusive, tem um período que temos de sair mais cedo do trabalho, justamente para nos acostumar a ter um tempo livre. Tenho vários amigos que usavam esse tempo em outros serviços extras, para ganhar uma graninha. No meu caso, eu adorava chegar mais cedo em casa, sem pegar o pico do trânsito e ainda, de vez em quando, surpreendia minha filha ao buscá-la na faculdade”* (M-Sa).

M-AI, M-Va; F-An; F-Ro e F-Ni afirmaram não terem recebido nenhuma orientação ou preparação formal para a aposentadoria. E consideram que uma orientação profissional poderia sim ter-lhes beneficiado. *“Quando a gente começa trabalhar, muitas vezes sonha com a aposentadoria, que literalmente parece nunca chegar. Depois, o tempo passa, passa e quando a gente pisca, chegou o prazo. E é incrível que parece que não sabemos nada sobre o assunto. Eu tive de procurar um advogado para me ajudar entender se já tinha direito e o que deveria fazer. Pois*

antes disso, entrei no site do INSS e não entendi nada. Na empresa, até perguntei pro RH, mas eles não sabiam orientar adequadamente”, falou M-AI, que se aposentou no fim de 2019, depois de 32 anos dedicados na profissão de venda de veículos. Sua última função foi Supervisor de vendas.

Sobre o planejamento para aposentadoria, os entrevistados que já se aposentaram afirmaram que foram se organizando ao longo da vida. Principalmente após terem finalizado a formação básica educacional dos filhos. *“A partir do momento que a minha filha se formou na faculdade, falei para minha esposa: missão cumprida. Porque ela fazia medicina, então, é caro. Pra você ter uma ideia, eu conto isso pra todo mundo. O dia que a minha filha passou no vestibular, eu estava numa reunião em São Bernardo e voltei à noite pra casa. Levei esposa e filha pra jantar. Sentamos na mesa eu falei pra ela: você vai fazer faculdade. Vou bancar sua faculdade. Você e sua mãe não precisam ficar preocupada. Falei, nem que for o caso eu desfazer de algum imóvel. Mas você não vai deixar de fazer a faculdade por uma questão de dinheiro, né? Sua faculdade vai levar um terço do meu salário. Tá vendo ó? Então, eu gostaria que você fizesse jus a isso. Nós vamos diminuir algumas coisas aqui em casa, né? E olha, foi aí que deu tudo certo. Minha filha é merecedora de tudo. Ah, mas quando ela se formou, eu falei pra esposa: agora nós vamos cuidar de nós. E aí eu comecei fazer um pé de meia. Procurei meus colegas (da empresa mesmo) que entendiam desse negócio de investimento, mexe com essas coisas, pra me orientar, eu as minhas aplicações. Qualquer PLR que recebia, já pedia para eles me ajudarem investir. Eles até brincavam comigo: ó cara, se um dia não der certo o que estamos sugerindo pra você, não vem culpar a gente não, hem? Risos. Achei que valeu a pena. Pois quando finalmente me aposentei, olhei e pensei: tá legal. Dá pra eu viver bons anos na humildade, mas com conforto e dignidade”. Relato feito pelo M-Va, que trabalhou por 46 anos numa fabricante de automóveis, na região de São Paulo.*

Boehs, Medina, Bardagi, Luna, & Silva, 2017 apontam para o fato de ser necessária a realização de Programas de Preparação para a Aposentadoria que antecedam o período da aposentadoria e também depois que ele já esteja em curso, sendo essa uma maneira de melhorar a qualidade das atividades dos programas e acompanhar a pós-aposentadoria dos trabalhadores. França, et tal. (2014) citado por Boehs, Costa e Schmitt, 2016) apontam que raras organizações realizam a

avaliação após seis meses, um ou dois anos da participação em Programas de Preparação para a Aposentadoria.

4.4 Rotina

A categoria rotina diz respeito às mudanças que ocorrem na rotina dos trabalhadores após a aposentadoria. A aposentadoria pode ser vista como um marco na vida de uma pessoa, representando o fim de uma fase de trabalho e o início de uma nova etapa. Nesse sentido, é natural que haja uma mudança na rotina dos aposentados, que pode ser tanto positiva quanto negativa, dependendo das escolhas e decisões tomadas.

F-Ro é um exemplo de aposentada que mantém uma rotina profissional ativa, mas com mais liberdade e prazer. Ela relata que adora sua rotina, especialmente porque, após a aposentadoria, ganhou a redução da carga horária na rotina presencial da empresa em que trabalhava como secretária de Diretoria. Essa mudança propiciou a ela mais liberdade para realizar outras atividades ao longo do dia, como cuidar da neta e se engajar em atividades da rotina da casa. F-Ro também afirma que sua rotina não é um peso, mas sim um prazer e que não tem vontade de parar de trabalhar enquanto estiver bem de saúde e os chefes quiserem seu trabalho. Essa estrutura de trabalho oferecida a F-Ro se aproxima ao que é denominado na literatura por *bridge employment*, que pode ser caracterizada como uma fase de transição em que os trabalhadores mais velhos começam a poder mudar um pouco as suas rotinas de trabalho com a flexibilização da jornada podendo começar a explorar outros aspectos da vida como uma forma de fazer uma transição mais ajustada para a aposentadoria (Wang, Adams, Beehr, & Shultz 2009).

M-Pa, que pretende se aposentar em breve, descreve sua rotina atual, que inclui andar de bicicleta para o trabalho e assumir o comando do fogão nos fins de semana. Ele comenta que pretende manter sua rotina de forma saudável, mesmo depois de se aposentar, mas que planeja morar perto do pai, que está caminhando para os 90 anos e ainda é bastante ativo e inspirador.

Embora as duas histórias exemplifiquem as mudanças de rotina que os trabalhadores aposentados podem experimentar de maneira mais positiva, nem sempre essa transição é realizada com tranquilidade. A aposentadoria pode ser vista como uma fase desafiadora na vida das pessoas, pois pode gerar efeitos negativos em sua rotina diária. De acordo com Silva, Alves e Gama (2019), a aposentadoria

pode levar ao isolamento social, à depressão e à redução da qualidade de vida, especialmente para aqueles que não têm uma vida social ativa ou atividades de lazer que podem preencher o tempo livre.

Além disso, a falta de uma rotina estruturada pode ser um desafio para muitos aposentados, que sentem a perda do senso de propósito e identidade que o trabalho proporciona (Almeida, Macedo, Diamantino & Garcia, 2015). O envelhecimento e as mudanças no corpo e na saúde também podem influenciar a rotina diária dos aposentados, tornando mais difícil a realização de atividades cotidianas (Da Silva, Alves e Gama, 2019).

Por isso, é importante que sejam oferecidas opções de lazer e atividades para os aposentados, como programas de voluntariado, cursos de educação continuada, grupos de convivência, entre outras atividades que possam preencher o tempo livre e manter o bem-estar psicológico e físico (Almeida, Macedo, Diamantino & Garcia, 2015).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existem diversos motivos que levam os trabalhadores a continuarem exercendo suas atividades profissionais após se aposentarem pelo INSS. Alguns desejam manter sua independência financeira, enquanto outros buscam uma atividade que proporcione satisfação pessoal e realização profissional. Além disso, a aposentadoria pode ser vista como uma oportunidade para se reinventar e explorar novos caminhos na carreira, sem a pressão financeira de sustentar a si mesmos ou suas famílias. Independentemente do motivo, é importante que os trabalhadores aposentados tenham a liberdade de escolher como desejam passar dessa nova fase de suas vidas e que sejam valorizados por sua experiência e conhecimento acumulado ao longo dos anos.

A decisão de continuar trabalhando após a aposentadoria é cada vez mais comum entre os trabalhadores brasileiros. A expectativa de vida tem aumentado e muitos indivíduos chegaram à aposentadoria ainda cheios de energia e disposição para exercer suas atividades profissionais. Além disso, a aposentadoria muitas vezes não fornece uma renda suficiente para cobrir as despesas pessoais, o que leva muitas pessoas a optarem por continuar trabalhando para complementar a renda.

Além disso, muitos trabalhadores não se veem sem uma atividade profissional. Eles podem ter uma paixão pela sua profissão ou simplesmente não conseguem se imaginar sem um trabalho que dão propósito e significado. Nesse caso, a continuidade no mercado de trabalho após a aposentadoria pode ser vista como uma forma de manter a identidade profissional e a satisfação pessoal.

Outro fator que contribui para a decisão de continuar trabalhando após a aposentadoria é a oportunidade de explorar novos caminhos na carreira. Muitos trabalhadores aproveitaram a aposentadoria para se reinventar e explorar novas áreas de atuação. A aposentadoria pode ser vista como uma oportunidade para se dedicar a uma nova atividade ou para empreender em um negócio próprio, sem a pressão financeira de sustentar a si mesmo ou suas famílias.

Por fim, é importante destacar que a contribuição dos trabalhadores aposentados para a economia e para a sociedade é significativa. Esses indivíduos possuem uma vasta experiência e conhecimento acumulado ao longo dos anos, o que pode ser valorizado pelas empresas e pela sociedade em geral. Além disso, a continuidade no mercado de trabalho após a aposentadoria pode ser uma forma de combater o preconceito e as tendências etárias no ambiente de trabalho.

Em suma, a decisão de continuar trabalhando após a aposentadoria é uma escolha pessoal e deve ser respeitada e valorizada. Para muitos trabalhadores, essa continuidade no mercado de trabalho é uma forma de manter a independência financeira, a identidade profissional e a satisfação pessoal. Além disso, a contribuição dos trabalhadores aposentados para a economia e para a sociedade em geral é inegável.

De fato, muitos profissionais se opõem por medo de mudança na legislação. A previdência social é um tema sensível e pode sofrer alterações ao longo dos anos, o que pode afetar a renda e a estabilidade financeira dos aposentados. Por isso, muitos trabalhadores optam por se aposentarem assim que atinjam os requisitos mínimos para a aposentadoria, com medo de que as regras mudem no futuro e prejudiquem sua situação financeira.

No entanto, é importante destacar que as mudanças na legislação previdenciária são necessárias para garantir a sustentabilidade do sistema. A reforma da previdência, por exemplo, é uma das medidas mais tolerantes e controversas nos últimos anos, mas é considerada necessária para garantir o pagamento dos benefícios no futuro.

Além disso, é importante lembrar que as mudanças na legislação previdenciária não satisfizeram imediatamente os aposentados. Os benefícios concedidos antes das alterações na legislação são tolerados e não sofrem redução. Portanto, a decisão de se aposentar por medo de mudança na legislação deve ser cuidadosamente avaliada e considerada em conjunto com outros fatores, como a satisfação profissional e a independência financeira.

Com base nos resultados, propõe-se uma intervenção para melhorar as condições de trabalho para os trabalhadores aposentados que continuam trabalhando. A intervenção consiste em oferecer opções flexíveis de trabalho, como horários reduzidos, trabalho remoto e compartilhamento de funções, para permitir que esses trabalhadores conciliem o trabalho com outras atividades. Além disso, a intervenção inclui programas de treinamento e desenvolvimento para aprimorar as habilidades e conhecimentos dos trabalhadores e oferecer novas oportunidades de aprendizado. O objetivo dessa intervenção é melhorar a qualidade de vida desses trabalhadores e incentivar a sua permanência no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que se beneficia das suas experiências e conhecimentos acumulados ao longo da carreira.

Por fim, é importante ressaltar que a aposentadoria não significa o fim da vida profissional ou da contribuição para a sociedade. Muitos aposentados encontram novas oportunidades de trabalho ou se dedicam a atividades voluntárias e sociais. A decisão de se aposentar deve ser baseada em uma análise cuidadosa das condições pessoais e profissionais, e não apenas em medo de mudanças na legislação previdenciária.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA PESQUISA. **Seleção de participantes na pesquisa qualitativa.**

Disponível em:

<<https://www.academicapesquisa.com.br/post/sele%C3%A7%C3%A3o-de-participantes-na-pesquisa-qualitativa>>. Acesso em: 20 fev. 2023.

ALENCAR, E. M. **Um estudo dos fatores que influenciam um indivíduo a permanecer no mercado de trabalho após a aposentadoria pelo regime geral de previdência social.** 2019. Monografia (Bacharelado) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.

ANDRADE, L.; TORRES, C. **Aposentadoria e Atribuição de Significado: Um Estudo com Trabalhadores Ativos no Brasil.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 30, n. 4, pág. 437-447, out./dez. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722014000400437&script=sci_abstract&lng=pt>. Acesso em: 10 set. 2022.

ANTUNES, MS (Org.); BOEHS, ST M (Org.); COSTA, AB (Org.). **Trabalho, maturidade e aposentadoria: Estudos e Intervenções.** 1. ed. São Paulo: Vetor Editora, 2021. v. 1. 272 p.

BARBOSA, Tamires Machado; TRAESEL, Elisete Soares. **Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado.** *Barbarói, Santa Cruz do Sul*, n.38, p. 215-234, jan./jun. 2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Tradução Luiz Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.

BOEHS, ST M; BARDAGI, MP; SILVA, N. **Trabalho, Aposentadoria e Satisfação de Vida em Aposentados de uma Multinacional.** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 19, p. 653-661, 2019.

BOEHS, SAMANTHA DE TOLEDO MARTINS; MEDINA, PALOMA FRAGA; BARDAGI, MARÚCIA PATTA; LUNA, IÚRI NOVAES; SILVA, NARBAL. **Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas.** *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 17, p. 54-61, 2017.

BOEHS, SAMANTHA DE TOLEDO MARTINS; SILVA, NARBAL. **Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria.** *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 18, p. 141-153, 2018.

BOEHS, ST M; ANDRADE, AL; CORIOLANO, C. **Aposentadoria no Brasil: estudos, medidas e intervenções.** In: LASSANCE, MARIA CÉLIA PACHECO; AMBIEL, RODOLFO AUGUSTO MATTEO (Org.). *Desafios e oportunidades atuais do trabalho e da carreira.* 1. ed. Campinas: ABOP, 2020. v. 1, p. 361-367.

BOEHS, ST M; COSTA, AB; Schmitt, J. **Razões para retorno ao trabalho na aposentadoria: estudo com servidores de uma Universidade Brasileira.** *REVISTA KAIRÓS GERONTOLOGIA*, v. 19, p. 225-244, 2016.

BOEHS, ST M; COSTA, AB; Soares, DHP; LUNA, EM. **Bem-estar na Aposentadoria: Desafios e práticas.** In: Maria Célia Pacheco Lassance; Rodolfo Augusto Matteo Ambiel. (Org.). *Investigações e práticas em orientação de carreira: cenário 2018.* 1ed. Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional, 2018, v. 1, p. 532-540.

BOEHS, ST M; SILVA, N.; BARDAGI, MP. **Satisfação de vida e aposentadoria: um estudo com métodos mistos.** *PSICOLOGIA EM ESTUDO (ONLINE)*, v. 23, p. 1-17, 201.

BOEHS, S. T. M, BARDAGI MP, & Silva, FN (2019). **Aposentadoria: um estudo sobre a decisão de continuar trabalhando.** *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(2), 21-33.

BONSANG, E., & KLEIN, T. J. (2012). **Retirement and subjective well-being.** *Journal of Economic Behavior & Organization*, 83(3), 311-329.

BRASIL. **Ministério da Previdência. Histórico da Previdência Social: período de 1974-1992.** [SI], [sd]. Disponível em: <[https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/previdencia/historico/periodo-de-1974-1992#:~:text=A%0Lei%20n%C2%B0%206.036,e%20Assist%C3%AAncia%20Social%20\(cumulativamente\)>](https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/previdencia/historico/periodo-de-1974-1992#:~:text=A%0Lei%20n%C2%B0%206.036,e%20Assist%C3%AAncia%20Social%20(cumulativamente)>)>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Ministério da Previdência. **Livro os 100 anos da previdência social.** [SI], [sd]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/livro-os-100-anos-da-previdencia-social/livro_os_100_anos_da_previdencia_social_web.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2023.

CAVALCANTE, FG; MINAYO, MCS. **Percepção da aposentadoria no Brasil.** *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, v. 15, n. 1, pág. 89-99, 2012.

CONSELHO NACIONAL DO ENVELHECIMENTO. **As mulheres e a aposentadoria: quando se apostam, como planejam e onde precisam de ajuda.** [SI], 2022. Disponível em: <<https://ncoa.org/article/women-and-retirement-when-they-retire-how-they-plan-and-where-help-is-needed>>. Acesso em: 10 set. 2022.

DA SILVA, Darcy M Romão; ALVES, Evelyn M Melo; GAMA, Juliana F Almeida. **Os impactos da aposentadoria na qualidade de vida dos idosos: uma revisão da literatura.** In: VI Congresso Internacional de Envelhecimento Humano, 2019.

DA ROSA, LT. **Fatores que afetam a permanência no trabalho de profissionais aposentados pelo INSS. Artigo de especialização** - Universidade Federal do Paraná, 2018.

DE ALMEIDA, Mirian Bastos; MACEDO, Naianne D Rehem; DIAMANTINO, Rui Maia; GARCIA, Ana M Pedroso. **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, 2015.

DEBETIR, E.; MONTEIRO, LAS. **Qualidade de vida e preparação para a aposentadoria na Universidade Federal de Santa Catarina**, Brasil. In: XXIII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração ENANPAD, 1999.

DUARTE, LFD; MELO-SILVA, LL. **Aposentadoria: um enfoque na subjetividade**. *Estudos de Psicologia* (Natal), v. 14, n. 2, pág. 115-123, 2009.

DUARTE, Rosália. **Entrevistas em pesquisas qualitativas**. *Educar*, Curitiba, n. 24, pág. 213-225, 2004. Editora UFPR.

FELDMAN, DC. **A decisão de se aposentar mais cedo: uma revisão e conceituação**. *Academy of Management Review*, v. 19, p. 285-311, 1994.

FERNANDES, MS; BATISTA, MN; FERREIRA, SM. **Preparação para a aposentadoria: sentimentos, expectativas e projetos futuros**. *Revista de Gerenciamento de Projetos*, v. 7, n. 3, pág. 56-70, 2016.

FLETCHER, CM; HANSSON, RO. **Compreendendo o processo de aposentadoria: uma perspectiva desenvolvimentista. O psicólogo de aconselhamento**, v. 19, n. 1, pág. 33-58, 1991.

FRANÇA, LHFP; MENEZES, GS; BENDASSOLLI, PF; MACEDO, LSS, **Aposentar-se ou Continuar Trabalhando? O que influencia essa decisão?** *Psico-USF*, Itatiba, v. 17, n. 2, pág. 249-258, maio/ago, 2012.

FRANÇA, Cristineide Leandro; MURTA, Sheila Giardini; NEGREIROS, João Luís; PEDRALHO, Marina; CARVALHEDO, Rochelly. **Intervenção breve na preparação para a aposentadoria**. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 14, n. 1, pág. 99-110, 2013.

FRANÇA, Cristineide Leandro; MURTA, Sheila Giardini. **Evidências de Eficácia de Programas de Educação para Aposentadoria: Um Estudo Experimental**. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil. 2019.

G1. **Aposentadoria: quais são as maiores preocupações das mulheres**. [SI], 21 jun. 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/blog/longevidade-modo-de-usar/post/2022/06/21/aposentadoria-quais-sao-as-maiores-preocupacoes-das-mulheres .ghtml>> . Acesso em: 10 set. 2022.

GUEDES, DP; GUEDES, JERP. **Aposentadoria e qualidade de vida na terceira idade**. *Revista de Saúde Pública*, v. 49, p. 1-8, 2015.

GUERSON, LRSC; FRANÇA, LHFP; AMORIM, SM. **Satisfação com a vida em aposentados que continuam trabalhando**. *Revista de Psicologia da IMED*, Passo Fundo, v. 5, n. 1, pág. 31-38, 2013.

KHOURY, HTT; FERREIRA, AJC; SOUZA, RA; MATOS, AP; BARBAGELATA-GÓES, S. **Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores**

psicossociais. Revista Kairós Gerontologia, São Paulo, v. 13, n. 1, pág. 147-165, jun. 2010.

OLIVEIRA, JM; BORGES-ANDRADE, JE **Planejamento da aposentadoria: desenvolvimento e validação de um instrumento de medida.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 31, n. 4, pág. 509-516, 2015.

SCHEMES, DS et al. **Aposentadoria e Atribuição de Significado: Um Estudo com Trabalhadores Ativos no Brasil.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, Brasília, DF, v. 37, e37420, 2021. <Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/HzBSdSD9xKyC7bSQg6QScKk/?lang=pt>>. Acesso em: 10 set. 2022.

SOLINGE, H.; HENKENS, K. **Aposentadoria e qualidade de vida subjetiva: efeitos do tempo de aposentadoria e ajuste à aposentadoria.** Gerontólogo, v. 49, n. 6, pág. 752-762, 2009.

WANG, M., ADAMS, G. A., Beehr, T. A., & Shultz, K. S. (2009). **Career issues at the end of one's career: Bridge employment and retirement.** In S. G. Baugh & S. E. Sullivan (Eds.), *Maintaining focus, energy, and options through the life span* (pp. 135-162). Charlotte: Information Age.

WANG, M. e SHULTZ, KS (2010). **Aposentadoria dos Funcionários: uma Revisão e Recomendações para Investigações Futuras.** Journal of Management, 36, 172-206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>

ZART, RH; COSTA, AB; BOEHS, STM. **Preparação para a aposentadoria: percepção e atuação de profissionais na área da psicologia.** Revista Brasileira de Desenvolvimento, v. 7, p. 57115-57133, 2021.