UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FRANCIELI RIBEIRO SAMPAIO

APOSENTADORIA: MOTIVOS QUE LEVAM A PERMANÊNCIA NO TRABALHO

CURITIBA

2023

FRANCIELI RIBEIRO SAMPAIO

APOSENTADORIA: MOTIVOS QUE LEVAM A PERMANÊNCIA NO TRABALHO

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.

Orientadora: Profa. Dra. Samantha de Toledo Martins Boehs

CURITIBA

2023

Aposentadoria: Motivos que levam a permanência no trabalho

Francieli Ribeiro Sampaio

RESUMO

Tendo em vista o aumento da expectativa de vida da população, estudos voltados à compreensão do processo de manutenção do trabalho na aposentadoria tornam-se importantes à sociedade a fim de buscar elaborar políticas públicas efetivas para essa fase da vida. Sendo assim, o objetivo deste artigo é analisar os motivos que levam os trabalhadores a postergarem a aposentadoria ou retornarem ao mercado de trabalho após aposentarem-se. Para tal foram realizadas 10 entrevistas com pessoas que estavam aposentadas e continuaram ou retornaram ao ambiente de trabalho. Verificou-se que os principais motivos que levam esses aposentados a continuarem trabalhando podem ser separados em dois grupos: financeiro e social. No financeiro destaca-se a continuidade como estratégia para o complemento de renda e no social, a sensação de pertencimento e medo de ociosidade e isolamento social após aposentadoria definitiva. A oferta de programas de preparação para a aposentadoria por parte das organizações podem auxiliar tanto no planejamento financeiro quanto na redução dessa sensação socialmente negativa no que se refere a aposentadoria.

Palavras Chave: Envelhecimento. Aposentadoria. trabalho.

ABSTRACT

In view of the increase in the population's life expectancy, studies aimed at understanding the process of maintaining work in retirement become important to society in order to seek to develop effective public policies for this phase of life. Therefore, the objective of this article is to analyze the reasons that lead workers to postpone retirement or return to the labor market after retiring. To this end, 10 interviews were carried out with people who were retired and continued or returned to the work environment. It was found that the main reasons that lead these retirees to continue working can be separated into two groups: financial and social. In the financial field, continuity stands out as a strategy for supplementing income and in the social field, the sense of belonging and fear of idleness and social isolation after permanent retirement. The offer of retirement preparation programs by organizations can help both in financial planning and in reducing this socially negative feeling with regard to retirement.

Keywords: Aging. Retirement. work

1 INTRODUÇÃO

A tecnologia, associada aos melhores indicadores de saúde da população, tem aumentado significativamente a expectativa de vida das pessoas e como consequência disso os estudos sobre o envelhecimento têm se tornado cada vez mais frequentes.

De acordo com o IBGE (2021) o envelhecimento populacional mundial está acontecendo de maneira acelerada, sendo que a população acima de 60 anos saltou de 22.35 milhões em 2012 para 31,23 milhões em 2021. A nova coleta acerca do censo da população brasileira está em andamento e a partir de 2023 trará novos resultados. Mesmo ainda permanecendo em menor proporção quando comparada aos mais jovens, a população idosa trabalhadora com mais de 60 anos é a que mais cresce desde o terceiro trimestre de 2016 (IBGE,2021).

Borges e Yamamoto (2014) destacam que com a produção capitalista, o trabalho tornou-se tema relevante nas mais diversas discussões, passando assim, a ser parte central na vida das pessoas, trazendo significados e sentidos diversos a cada trabalhador. Com a modificação aparente no cenário demográfico, caracterizado pela maior longevidade da população, surgem campos de pesquisas antes pouco explorados, como os relacionados aos questionamentos acerca das decisões de trabalho após a aposentadoria considerando seu caráter multifatorial, complexo e dinâmico (BOEHS; BARDAGI; SILVA, 2019).

Tendo em vista o aumento da expectativa de vida da população, estudos voltados à compreensão do processo de manutenção do trabalho na aposentadoria ou o retorno ao trabalho após a mesma, tornam-se importantes à sociedade a fim de buscar elaborar políticas públicas efetivas para essa fase da vida pois as pessoas tem passado cada vez mais anos em sociedade após estarem oficialmente aposentadas. Esses estudos permitem compreender as interfaces do processo social da aposentadoria, entender a natureza do próprio trabalho, bem como estimular novas pesquisas sob outras ópticas e despertar reflexões acerca da melhoria da qualidade de vida desses idosos trabalhadores.

Boehs e Silva (2018) referem a necessidade de desmistificação do conceito de que a aposentadoria se caracteriza por uma etapa de não atividade e descanso, onde para uma parcela, o que traz satisfação de vida após a aposentadoria é o desligamento total das atividades de trabalho, enquanto para outra parcela é

justamente o fato de manterem-se trabalhando que traz bem-estar. Assim, a escolha de aposentar-se ou não vai muito além do aspecto etário, sendo condicionada por fatores pessoais e pelos limites e oportunidades que o próprio mercado oferece (FIGUEIRA, 2017). Tendo em vista os argumentos utilizados anteriormente, o objetivo do presente estudo foi analisar os motivos que levam os trabalhadores a postergarem a aposentadoria ou retornarem ao mercado de trabalho após aposentarem-se.

2 REVISÃO DE LITERATURA

O trabalho é uma ação inerente do ser humano, diferente dos demais animais, o homem busca, através do trabalho obter os recursos que necessita para sua subsistência (COSTA; COSTA; FUZARO JR, 2016), sendo assim é natural que quando o trabalhador está próximo à aposentadoria, surjam questionamentos relativos aos sentimentos e valores humanos, que por sua vez sofrem interferências do meio em que vivem. Dessa forma, quando surge alguma dúvida em relação a decisão de aposentar, o indivíduo passa a analisar com o seu meio social a possibilidade de aposentadoria, que envolve uma decisão complexa (FIGUEIRA, 2017).

A visão tradicional de que a aposentadoria significa a saída definitiva do mercado de trabalho remunerado tem sido modificada no decorrer dos anos, em especial porque a aposentadoria no âmbito atual possui diversos significados, alguns deles relacionados a aspectos mais positivos (favoráveis) e outros a mais negativos (desfavoráveis) (MACÊDO; BENDASSOLLI; TORRES, 2017).

Segundo a etimologia, de acordo com o Dicionário Online de Português, a palavra aposentadoria significa “parar para descansar”, que é derivada do verbo *pausare* que em latim, significa parar, descansar, pousar, suspender, abandonar. No Brasil, a aposentadoria é abrangida de forma legal, pela Lei 8213/91 e suas modificações no decorrer dos anos, onde em seu artigo 1º delibera que:

Art. 1º A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente (BRASIL, 1991).

Com base nesse contexto, pode-se compreender a aposentadoria como o afastamento remunerado do trabalho, com o objetivo de desfrutar dos benefícios de

uma previdência social e/ou privada quando o trabalhador segurado preencher os requisitos legais tratada na Lei.

A última reforma da Previdência, ocorrida em 2019, alterou a Lei 8213/91 com regras de transições para a aquisição do benefício. De modo geral, a regra passou a ser de 62 anos para as mulheres e 65 para os homens, com tempo mínimo de contribuição de 15 anos para ambos. Essa alteração na Lei de aposentadoria corrobora com a maioria dos países ocidentais que buscam ampliar a vida profissional dos trabalhadores mais velhos, em virtude do aumento da expectativa de vida acrescido pela necessidade social desses trabalhadores em prolongarem a sua vida profissional (SOUZA, et al. 2020).

A compreensão da aposentadoria não deve ser feita como um momento pontual, mas sim como um processo de quebra com o ciclo de trabalho, seja de forma abrupta ou progressiva das obrigações produtivas do homem. Essa transição de produtividade para um mundo com maior tempo de ociosidade no que concerne à produção, pode acarretar em comprometimentos psíquicos relevantes (COSTA; COSTA; FUZARO JR, 2016).

No que tange à decisão de manter-se no mercado de trabalho ou a optar pela aposentadoria definitiva, Boehs; Bardagi e Silva (2019) destacam que existem algumas possibilidades neste contexto: 1. Continuidade no trabalho de forma regular, mesmo possuindo os pré-requisitos para aposentadoria, 2. aposentadoria definitiva (rompimento total com o mundo do trabalho remunerado) ou 3. Continuidade de trabalho remunerado mesmo após a aposentadoria.

Uma outra possibilidade de escolha após a aposentadoria está representada pelo termo *Bridge Employment*, que embora não tenha tradução para a língua Portuguesa, pode ser conceituado como a continuidade ou o retorno ao trabalho após a aposentadoria com carga horária menor ou mais flexível sendo utilizado como estratégia para ir se desvinculando aos poucos do trabalho antes de parar totalmente, o que é uma tendência que tem sido observada nos últimos 20 anos também pela literatura internacional (BOEHS; BARDAGI; SILVA, 2018).

Souza et al (2020) relata que o trabalho é fator relevante na manutenção da autoestima e identidade pessoal, senso de utilidade para o trabalhador do ocidente, uma vez que essa sociedade tende a valorizar mais os indivíduos que produzem e na lógica desse pensamento, um idoso aposentado não teria o mesmo valor pessoal, pois não possui mais seu papel profissional.

Outros autores também destacam o trabalho como ferramenta essencial para a construção da identidade do sujeito (ALVARENGA et al., 2009; PAZOS & BONFATI, 2020; SANTOS, 2017) sendo que um exemplo bastante claro disso é a importância dada à profissão no momento que somos apresentados a uma nova pessoa (ALVARENGA et al., 2009).

Assim como o trabalho está atrelado aos valores pessoais e de aceitação perante a sociedade, a chegada da aposentadoria costuma estar intimamente relacionada à velhice e improdutividade (ALVARENGA et al., 2009). Corroborando com Alvarenga et al (2009), França et al (2013) destacam ainda a percepção da aposentadoria como uma desvalorização do indivíduo com redução da autoestima, perda do status e perda financeira sendo fatores negativos atrelados aos sentimentos dos aposentados.

Independentemente da decisão de se manter no mercado de trabalho ou de aposentar-se definitivamente, buscar a compreensão das razões que levam ao trabalhador a permanecer ou retornar no mercado de trabalho após a aposentadoria está diretamente ligado às suas relações e significados com o trabalho, no qual assume não apenas papel de fonte de renda, mas também como ferramenta de identidade do próprio ser humano, além dos seus valores e desenvolvimento pessoal (SANTOS, 2017).

Partindo dessa premissa, Sousa (2010) e Santos (2017) afirmam ainda que se faz necessário o entendimento dos valores intrínsecos e extrínsecos ao trabalho que estão atrelados às decisões de cada trabalhador. Os princípios intrínsecos, também denominados de pós-materialistas, tem como motivação à manutenção do trabalho alicerçada no reconhecimento, acessão profissional, realização pessoal, entre outros fatores inerentes ao próprio indivíduo, ligado ao seu bem-estar enquanto os valores extrínsecos, chamados de materialistas, estão embasados nas condições externas, como ganhos financeiros, lucros, benefícios diversos, entre outros (SOUSA, 2010).

Corroborando com esse pensamento, Macêdo, Bendassolli e Torres (2017) e Figueira (2017) também descrevem que algumas classes de variáveis podem estar relacionadas à decisão do adiamento da aposentadoria, a escolha pela aposentadoria definitiva ou por continuar trabalhando após possuir tempo para aposentar nos quais estão condensados em aspectos complexos como o trabalho em si, perspectivas

inerentes do próprio indivíduo, preparação das organizações para lidarem com os seus trabalhadores e aposentados e questões culturais.

Zhan et al (2009) descrevem que a influência para a aposentadoria se dá em três níveis de variáveis, onde o primeiro é a situação pessoal do trabalhador, o que pode ser caracterizado como fator intrínseco; o segundo está relacionado à organização na qual o indivíduo trabalha, e o terceiro nível se baseia nas questões extrínsecas abrangendo a sociedade e as relações pessoais e profissionais do trabalhador. Sendo assim, se para alguns a aposentadoria é assimilada de forma positiva proporcionando uma reorganização da vida, para outros é vista de forma negativa, podendo inclusive afetar de forma psicológica, com sintomas de ansiedade, irritabilidade, insatisfação e outros sintomas (ALVARENGA et al., 2009).

Boehs; Bardagi e Silva (2018) referem que entre os diversos motivos que podem influenciar na decisão do que fazer após a aposentadoria se encontram os fatores pessoais. Outros fatores que contribuem para a manutenção do trabalho após a aposentadoria ou a postergação da mesma também envolvem contexto sociopolítico, legislação e as novas tecnologias (FIGUEIRA, 2017). Segundo Mountian e Diaz (2018) a manutenção do aposentado no mercado de trabalho está associada à renda, aos estímulos oferecidos pelas regras de aposentadoria, ao bom estado de saúde individual e ao nível de escolaridade deste trabalhador.

Nesse contexto, é necessário destacar que as mudanças nos critérios para concessão da aposentadoria gerados pela Reforma da Previdência no Brasil podem vir a influenciar futuramente a satisfação de vida e a maneira como o indivíduo se prepara para a aposentadoria. O fato de o trabalhador brasileiro vir a permanecer mais tempo de sua vida no trabalho e se aposentar com uma idade maior, reafirma a importância do incentivo e compreensão dos mais diversos papéis que o indivíduo cumpre no decorrer da vida profissional (BOEHS, BARDAGI; SILVA, 2018).

Zhan et al (2009) reforçam que a legislação, carga horária, preconceito e discriminação são fatores importantes que interferem na decisão da aposentadoria, e sobrepõem a necessidade de orientações prévias para uma decisão de aposentadoria mais assertiva. Murta et al (2014) ressaltam que a preparação para a aposentadoria é essencial para minimizar os danos psíquicos com a ruptura do trabalho de forma definitiva.

Pazos e Bonfatti (2020) atribuem a continuidade dos idosos brasileiros em atividades remuneradas não apenas às condições financeiras, como o complemento

da aposentadoria ou auxílio na renda familiar, mas também na importância que atribuem a se sentirem ativos e pertencentes à sociedade mediante o trabalho.

Nesta mesma linha, com o avanço da tecnologia e aumento da expectativa de vida, associado ao fator de muitas empresas buscarem profissionais com mais experiência, tem estimulado a permanência de profissionais que mesmo ao atingirem a idade necessária à aposentadoria e que possuem boa condição de saúde, a continuarem colaborando com a organização a qual trabalham, também por serem detentores de conhecimento relevante do processo de trabalho da organização a qual pertencem (FRANÇA et al, 2013). Porém, por outro lado, há aqueles que buscam na aposentadoria um momento de retomar à maior convivência com a família, dedicar-se ao lazer ou realização de projetos antigos (FRANÇA et al, 2013).

Uma pesquisa realizada por Zhan et al (2009) com 12189 aposentados que buscou a relação entre a ponte emprego e saúde dos aposentados. O presente estudo examinou a relação entre o *bridge employment* e a saúde dos aposentados revelou que em comparação com a aposentadoria definitiva, os idosos que se mantiveram no trabalho relataram menos limitações funcionais e danos à saúde física e mental, o que leva a crer que na prática, a manutenção do emprego após a aposentadoria tem participação positiva na vida do indivíduo.

Menezes e França (2012) investigaram variáveis na decisão de aposentadoria em servidores públicos com idade entre 45 e 67 anos e concluíram que a idade, a percepção do trabalho, a flexibilidade de horário e o controle sobre o mesmo foram fundamentais para a manutenção do trabalho. Dessa análise apenas 25% referiram a renda como fator primordial para a manutenção do trabalho, sendo que a variável expectativa de vida alta não teve seu achado de forma significativa.

Fontoura, Doll e Oliveira (2015) também realizaram estudos com 70 adultos que optaram pela manutenção do trabalho após a aposentadoria ou aposentaram-se de forma definitiva. Apenas 4 entrevistados vivenciaram o processo de aposentadoria como algo negativo. Dos indivíduos que ainda mantiveram-se trabalhando, a razão extrínseca mais verificada foi a complementação da renda e o fator intrínseco com maior ênfase foi a percepção negativa da aposentadoria, sendo que o desligamento total do trabalho somente viria caso houvesse uma deterioração da saúde.

Uma pesquisa realizada com 82 trabalhadores em um programa de preparação para a aposentadoria com escopo de identificar os sentimentos e perspectivas de trabalhadores de uma instituição universitária pública frente à

aposentadoria revelaram nos resultados, sentimentos positivos em relação à percepção, onde foi relatado o descanso merecido e um processo natural da vida (GVOZD, SAKAI; HADDAD, 2015). Outros fatores pontuados foram os sentimentos como liberdade, satisfação, ansiedade, medo e infelicidade (GVOZD, SAKAI; HADDAD, 2015).

Um outro estudo realizado por Sousa e França (2020), nessa mesma óptica de preparação para aposentadoria, com a participação de 511 trabalhadores com mais de 45 anos demonstrou que o relacionamento com a organização, os relacionamentos no trabalho e o desenvolvimento intelectual são fatores que justificam a ideia de permanência no trabalho mesmo após a aposentadoria. Este estudo corrobora com os achados de Macêdo; Bendassolli e Torres (2017).

Amorim e França (2019) buscaram através da aplicação de questionário com 1002 aposentados investigar as variáveis de validade do inventário de satisfação na aposentadoria para os brasileiros e sua invariância em função de sexo, idade, escolaridade, estado civil, renda e região do país, além de investigar se as razões para aposentar influenciariam a satisfação na aposentadoria. De um modo geral, os aposentados pesquisados relataram boa satisfação com a escolha pela aposentadoria, como ter mais tempo para relacionamentos, redução do estresse e mais tempo para outras atividades como o trabalho voluntário.

Uma pesquisa realizada com 454 aposentados (66% mulheres e 34% homens), onde destes, 64,8% aposentaram-se definitivamente e os demais ainda mantinham atividades remuneradas, buscou analisar o quanto a carreira profissional é valorizada em comparação aos outros papéis, a realização de carreira, o ajustamento na aposentadoria, percepções de saúde, recursos financeiros e senso de domínio, revelou que entre os aposentados ativos a renda foi o fator relevante para a manutenção do trabalho, sendo que os aposentados que permaneceram trabalhando atribuem uma maior importância à carreira em comparação com os aposentados de forma definitiva (MAGALHÃES; BRITO, 2022).

3 METODOLOGIA

Este estudo possui caráter descritivo e qualitativo, que segundo Baures; Gaskell (2008) tem a característica de buscar a tipificação da variedade de representações das pessoas e suas vivências de mundo e como se relacionam com

ele, Os critérios de inclusão para participar da pesquisa foram: ser trabalhador que optou por não se aposentar mesmo possuindo tempo de trabalho cumprido de acordo com as leis previdenciárias brasileiras, ou ter retornado ao trabalho remunerado mesmo após a aposentadoria.

Foram realizadas 10 entrevistas que abordaram os seguintes temas: idade de aposentadoria (se aposentado); quanto tempo de aposentadoria ou há quanto tempo possui o direito da mesma; o significado da aposentadoria e o processo de preparação para a mesma e se há algum dependente financeiro do aposentado; os principais motivos para a continuidade do trabalho após tempo de serviço cumprido e o tempo pretendido ainda de trabalho faltante para a aposentadoria definitiva.

As entrevistas tiveram duração média de 15 minutos e foram gravadas e posteriormente transcritas. Após a coleta os dados foram tratados em três etapas: i. leitura de todas as entrevistas, ii. agrupamento de acordo com o conteúdo das respostas e iii. análise das falas dos entrevistados a fim de responder a pergunta central deste estudo: Quais os principais motivos que levaram ao entrevistado a manter-se trabalhando após o direito de aposentadoria?

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS E DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Participaram desse estudo, 10 pessoas, sendo 7 homens e 3 mulheres, com idade média de 64 anos e tempo de aposentadoria variando entre 01 e 15 anos, com tempo médio de aposentadoria ou de cumprimento dos critérios para tal de 08 anos e 08 meses, de acordo com a tabela 01.

Tabela 01 – Caracterização do tempo de aposentadoria ou pré-requisito para tal.

	Sexo	idade	tempo de aposentadoria	natureza do serviço
a	Feminino	55	01 ano	público
b	Masculino	66	12 anos	privado
c	Masculino	69	14 anos	público
d	Masculino	68	10 anos	privado
e	Masculino	65	12 anos	público
f	Feminino	57	01 ano	público
g	Feminino	58	03 anos	público
h	Masculino	66	08 anos	público
i	Masculino	67	12 anos	privado
j	Masculino	69	15 anos	privado

Fonte: o autor (2023).

A análise dos dados foi organizada em três categorias: reflexão acerca do significado da aposentadoria; Processo de aposentadoria, e motivos que influenciaram na decisão de manter-se no trabalho após a aposentadoria ou de ter direito adquirido à mesma.

Na **primeira categoria, significado da aposentadoria**, foram verificados dois pontos distintos, mas complementares sendo o primeiro a sensação de dever cumprido por ter obtido o tempo para se aposentar e o segundo pode ser caracterizado como aumento do tempo ocioso, que se caracteriza como uma das dificuldades de organização do tempo nessa nova fase da vida como pode ser observado nos relatos de c, i e j: “ Quando chega é um respiro: Ufa, cheguei! Com o passar do tempo: tenho que começar a fazer algo para preencher o tempo” (c). “Primeiro dá um alívio, mas depois vem uma sensação de não ter nada pra fazer” (j). “ Uma sensação de relaxamento, pouca responsabilidade, mas também muito tempo sobrando sem fazer nada” (i).

Esses achados corroboram com os estudos de Vanzella; Lima Neto e Silva (2011) que relatam que um dos motivos para a permanência do trabalho após o direito da aposentadoria está alicerçada em especial pela aspiração ao desenvolvimento do trabalho, complementação de renda, e ocupação do tempo ocioso. Arraché (2012) também destaca que o tempo ocioso e a redução da renda após a aposentadoria são fatores que influenciam negativamente no processo de decisão para aposentar-se.

Outra questão que apareceu no que se refere ao significado da aposentadoria foi enxergar essa fase como a possibilidade de aumento do rendimento familiar conforme pode ser percebido pelos relatos de b e g “a aposentadoria pra mim é uma possibilidade de reforço nos rendimentos mensais” (b). “Poder ganhar um pouco mais de dinheiro antes de parar totalmente de trabalhar” (g).

Nesse contexto, Pletsch et al (2015) relatam que o indivíduo aposentado necessita, muitas vezes, permanecer trabalhando por necessidade financeira, uma vez que, para uma grande parcela da população, o valor recebido não garante as suas necessidades de manutenção de subsistência, em especial onde este indivíduo é o provedor do grupo familiar.

Em relação a **segunda categoria**, que se refere ao **Processo de aposentadoria**, seis entrevistados disseram que se prepararam ou estão em processo de preparação de alguma forma para o momento da aposentadoria definitiva.

Dentre os entrevistados que se prepararam de alguma forma para a aposentadoria, percebe-se que a preparação partiu do próprio trabalhador e não da empresa, conforme relatos: “Minha preparação foi mais psicológica do que financeiramente” (c); “A minha preparação foi durante a carreira, consegui fazer um pé de meia e me preparar também psicologicamente para parar de trabalhar daqui uns 2 ou 3 anos” (g); “Ainda não penso muito no processo, mas sei que está chegando, tenho medo de adoecer sem ter o que fazer” (h)

Com base nos achados durante a entrevista, verificou-se que a preparação para a aposentadoria organizada e sistematizada pelas empresas ainda é pouco utilizada, sendo que entre as 10 entrevistas realizadas, em nenhuma houve algum programa de preparação para a aposentadoria organizado pela empresa, embora todos tenham considerado importante essa preparação.

Carvalho (2021) em seus estudos, aponta para a importância da educação para aposentadoria, especialmente quando é conduzida de forma estruturada, pois interfere positivamente nessa transição para a aposentadoria além do que a organização onde esse trabalhador atua cumpre o seu papel social. Boehs et al. (2017) também referem que os programas de preparação para a aposentadoria devem ser melhor explorados, inclusive com avaliações a serem realizadas após seis meses a dois anos de quando os trabalhadores se aposentaram.

Uma hipótese para a não incorporação da preparação para a aposentadoria dentro da empresa é que esse aspecto, segundo Carvalho (2021) ainda é um tabu, pois a possibilidade de cuidar dos seus trabalhadores desde o início da carreira até o fim pode causar desconforto à liderança e ao próprio trabalhador, além de um certo grau de dispêndio de recursos e tempo.

E na **última categoria** analisada, sobre quais os **motivos pelos quais os entrevistados ainda continuam trabalhando** após adquirido o tempo de serviço para a aposentadoria, tem-se duas vertentes principais: o contexto social e o contexto financeiro, como pode ser percebido pelas respostas a seguir:

No que se refere a questão financeira, podemos perceber pelas falas de b, e, f que a aposentadoria é concebida pelos participantes como um complemento de renda que auxilia nas despesas familiares como, por exemplo, o pagamento da escola dos filhos. “Os proventos de aposentadoria são insuficientes para cobrir minhas despesas. Além disso, entendo que aposentadoria é apenas um reforço financeiro. (b) “É um momento de aumentar a renda, antes de parar de trabalhar definitivamente” (e). .

“Ainda tenho filhos estudando, então tenho esse complemento de renda para pagar essas despesas” (f). Esses relatos vão ao encontro do que afirma Bandeira (2018), onde um dos motivos para a continuidade do trabalho está alicerçado no valor da aposentadoria, onde o complemento da renda é fundamental para a manutenção do padrão de vida anterior. E ao que tange ao contexto social, o mesmo autor destaca que o sentimento de permanecer útil, ocupado e manutenção da dignidade também são fatores relevantes à manutenção do trabalho após a aposentadoria.

Se para alguns a questão financeira apareceu como um importante motivo para a permanência no trabalho após a aposentadoria, para outros, o que mais influencia a decisão de continuar trabalhando é o contexto social, a necessidade de se sentir inserido, como podemos observar nos relatos de b e d. “Acredito que aqueles que já tem tempo para se aposentar, mas continuam trabalhando estão corretíssimos. Trabalho é vida. Por isso ao se aposentar, pode até não continuar a fazer o mesmo trabalho que fazia, mas tem que continuar trabalhando. Aumenta a autoestima” (b). “Não me preocupo com o financeiro, pois preparei meu futuro, mas me sentir pertencente socialmente é o que me move a continuar trabalhando” (d).

Macêdo et al (2017) ao realizar um estudo com 283 servidores públicos, com idade entre 48 e 69 anos, que já tinham adquirido o tempo de aposentadoria ou estavam a menos de 5 anos para completar o tempo de serviço, encontrou como motivos sociais para o adiamento da aposentadoria a percepção de continuar atuante no trabalho, de não possuírem outras atividades que substituíssem o trabalho ou ainda que tinham um ambiente doméstico pouco atrativo. E como complemento, Bressan et al (2012) também argumentam que a satisfação com o trabalho e o ambiente de trabalho são fatores que dificultam a aposentadoria definitiva do indivíduo.

Estudos realizados por Boeshs; Costa e Schmitt (2016) também corroboram com os achados nesta pesquisa, uma vez que o retorno ao trabalho explicitado nas entrevistas foi motivado pela importância do trabalho ao indivíduo, que tem como a centralidade social ao que tange o sentimento de utilidade, melhor convívio social e redução do tempo ocioso.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O crescimento da população idosa no país, aliado ao aumento da expectativa de vida e da modificação no sistema previdenciário tem sido amplamente estudados

no que se refere ao processo de aposentadoria e retorno ao trabalho ou adiamento da mesma.

Podemos perceber, a partir dos resultados deste estudo, que os motivos financeiro e social ainda são os principais fatores que interferem no adiamento da aposentadoria ou retorno ao trabalho após conquistado o direito da mesma. E dentre os fatores sociais, os entrevistados apontaram o tempo ocioso, sensação de pertencimento social e satisfação com o trabalho como as principais motivações para a manutenção do trabalho após aposentadoria.

A análise comparativa das entrevistas não se mostrou muito heterogênea no que se refere a condição financeira, porém nas aspirações sociais, cada indivíduo tem sua forma de perceber o trabalho e de se relacionar com ele.. Pode-se perceber também que apesar de inevitável, o processo de envelhecimento ainda é encarado de maneira discriminatória, trazendo um sentimento de inutilidade e improdutividade.

Portanto, mesmo não sendo ponto central desta pesquisa, identificou-se que um processo de preparação para a aposentadoria realizada e sistematizada pela organização na qual o sujeito está inserido pode reduzir essa sensação negativa da aposentadoria, sendo que uma melhor preparação financeira também se torna fundamental para a decisão pela aposentadoria definitiva.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, L. N. et al.. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 43, n. **Rev. esc. enferm. USP**, 2009 43(4), p. 796–802, dez. 2009.

AMORIM, S. M.; FRANÇA, L. H.. Reasons for Retirement and Retirement Satisfaction. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 35, n. **Psic.: Teor. e Pesq.**, 2019 35, p. e3558, 2019.

ARRACHÉ, E. M. . **Qualidade de vida e expectativas com a pré-aposentadoria em servidores da UFRGS** (Trabalho de Conclusão de Curso, Especialização em Qualidade de Vida e Envelhecimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil). 2012.

BANDEIRA, T.A. A participação da pessoa idosa no mercado de trabalho: motivos para sua permanência ou reinserção. **II Simpósio Internacional sobre Estado, Sociedade e Políticas Públicas**. Teresina-PI, 2018.

BAUER, Martin W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático**. Gareschi, P. A. (trad.), 7a edição, Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

BOEHS, S. T. M; BARDAGI, M. P. ; 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, S. T. M; COSTA, A. B. ; 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, SAMANTHA DE TOLEDO MARTINS; SILVA, N.ARBAL . Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 18, p. 141-153, 2018.

BOEHS, S. T. M; SILVA, N.; BARDAGI, M. P.. Satisfação de Vida e aposentadoria: um estudo com métodos mistos. **Psicologia em estudo (online)**, v. 23, p. 1-17, 2018.

BOEHS, Samantha de Toledo Martins; BARDAGI, Marucia Patta; SILVA, Narbal. Trabalho, aposentadoria e satisfação de vida em aposentados de uma multinacional. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 19, n. 3, p. 653-661, set. 2019 Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000300003&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 06 mar. 2023

BOEHS, S.T.M. et al. Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 17, p. 54-61, 2017.

BORGES. L. O., YAMAMOTO, O. H. . Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: J. C. Zanelli, E. Borges-Andrade, & A. V. Bastos (Orgs.). *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. 2ª edição (25-72). Porto Alegre: Artmed, 2014.

BRASIL. LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 01 de março de 2023.

BRESSAN, M. A. L. C; et al. Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. **Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica**, 23(1), 226-250, 2012.

COSTA, J.L.R.; COSTA, A.M.M.R.; FUZARO JUNIOR, G., orgs. **O que vamos fazer depois do trabalho? Reflexões sobre a preparação para aposentadoria** [online]. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016, 153 p

FRANÇA, L. H. DE F. P. et al.. Aposentar-se ou continuar trabalhando?: o que influencia essa decisão?. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. Psicol. cienc. prof., 2013 33(3), p. 548–563, 2013.

FIGUEIRA, D. A. M. et al.. Retirement decision-making influenced by family and work relationships. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. Rev. bras. geriatr. gerontol., 2017 20(2), mar. 2017.

FONTOURA, D. DOS S.; DOLL, J.; OLIVEIRA, S. N. DE .. O Desafio de Aposentar-se no Mundo Contemporâneo. **Educação & Realidade**, v. 40, n. Educ. Real., 2015 40(1), p. 53–79, jan. 2015.

GVOZD, R; SAKAI A.M; HADDAD, M.C.L. Sentimentos e perspectivas de trabalhadores de instituição universitária pública frente à aposentadoria. **Remem: Revista Mineira de Enfermagem**. 2015 jan/mar; 19(1): 79-83

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). IBGE divulga estimativa da população dos municípios para 2021. **2021**. Rio de Janeiro: IBGE; 2021.

MACÊDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, T. DE L.. Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. **Psicologia & Sociedade**, v. 29, n. Psicol. Soc., 2017 29, 2017.

MAGALHÃES, M.; BRITO, F.S.. Ajustamento à Aposentadoria: Relações com Saliência de Carreira e Realização de Carreira. **Psico-USF**, v. 27, 2022 27(1), p. 143–156, jan. 2022.

MENEZES, G; FRANÇA LH. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Rev Psicol Organizações Trabalho** 2012; 12(3):315-328.

MOUNTIAN, A. G.; DIAZ, M. D. M.. Aposentadoria e a Transição para o Trabalho por Conta Própria no Brasil Metropolitano. **Nova Economia**, v. 28, 2018 28(3), p. 849–878, set. 2018.

MURTA, S. G., ABREU, S., FRANÇA, C. L., PEDRALHO, M., SEIDL, J., LIRA, N. P. M. et al. Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa viva mais! **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 27(1), 1-9, 2014.

PAZOS, P. DE F. B.; BONFATTI, R. J.. Velhice, trabalho e saúde do trabalhador no Brasil: uma revisão integrativa. , n. **Rev. bras. geriatr. gerontol.**, 2020 23(6), 2020.

PLETSCH, A.S; KRIEGER, F.J; MARTINI,K.G; .E. A reinserção do idoso no mercado de trabalho. **Rev. ENCITEC**, s/n. 2015.

SOUSA, F. **O que é ser adulto? A sociologia da adultez**. Porto, Memória Imaterial, 2010, p. 145.

SOUSA, A.P.; FRANÇA, L.H.F.P. Construção e evidências de validade da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria. **Ciencias Psicológicas**, 14(2), e-2256, 2020.

SOUZA, L.BC. et al. Fatores de postergação da aposentadoria de idosos: revisão integrativa da literatura. **Ciência & Saúde Coletiva**, 25(10):3889-3900, 2020.

VANZELLA, Elídio; NETO, Eufrásio de Andrade Lima, SILVA, Cesar Cavalcanti. A terceira idade e o mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, v. 1, n. 4, 2011.

ZHAN, Y., WANG, M., LIU, S., & SHULTZ, K. . Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. **Journal of Occupational Health Psychology**, 14(4), 374-389, 2009