

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL, DO TRABALHO E
DAS ORGANIZAÇÕES

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

PERMANÊNCIA DE IDOSOS NO TRABALHO:
Fatores estruturais e psicossociais.

Mestranda: NOÊMIA DE MORAIS SANTOS

Orientadora: ISOLDA DE ARAÚJO GÜNTHER

Brasília, fevereiro de 2016.

PERMANÊNCIA DE IDOSOS NO TRABALHO:

Fatores estruturais e psicossociais

Mestranda: NOEMIA DE MORAIS SANTOS

Orientadora: ISOLDA DE ARAÚJO GÜNTHER

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Banca Examinadora:

Prof.^a Dr.^a Isolda de Araújo Günther

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Universidade de Brasília – UnB

Presidente

Prof.^a Dra. Sheila Giardini Murta

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura

Universidade de Brasília – UnB

Membro externo

Prof.^a Dra. Carla Sabrina Xavier Antloga

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Universidade de Brasília - UnB

Membro interno

Prof.^a Dra. Roberta Ladislau Leonardo

Programa de Pós-Graduação em Ciências do Comportamento

Membro suplente

Brasília, fevereiro de 2016.

Agradecimentos

Agradeço a Deus por me guiar na construção desse trabalho.

Aos meus pais, Geraldo e Maura, por me permitirem acreditar que tudo é possível na vida, desde que tenhamos força e fé. Esse é o maior legado que os pais podem deixar a seus filhos!

À minha orientadora, Prof.^a Isolda de Araújo Günther, por ter sido muito mais que uma orientadora. Ela é fonte de amor, bondade, humildade, inspiração, alegria, paz. Muito além de ter orientado esse trabalho, ela me orientou para a vida. É brilhante a sua doação a todos que a cercam.

Ao Prof. Hartmut Günther por ter sido um chefe tão compreensivo nesse período e por ter acreditado no meu sonho. Juntamente com a Prof.^a Isolda, eles não formam “apenas” pesquisadores, mestres e doutores. Eles formam cidadãos para uma sociedade tão carente de educação, trabalho, humildade, entendimento e respeito.

À Prof.^a Wânia Cristina de Souza por também ser uma chefe compreensiva, por tantos “toques”, pela paciência, por tantas orientações nas escolhas e comportamentos concernentes à vida profissional.

À querida colega Edna Alci, que foi uma verdadeira amiga, cobrindo todas as minhas ausências para que eu pudesse estudar, apoiando-me quando o cansaço apertava e me motivando quando eu pensava que não daria conta. A todos os colegas do IP pelo apoio e incentivo.

Ao Dr. Onofre Rodrigues de Miranda, meu amigo, mon amie, amico mio, my friend. Somente alguém a quem podemos chamar de amigo teria feito tudo o que você fez por mim! Obrigada pelo incentivo constante, pelas dúvidas sanadas, pelas

orientações informais, pelos cafés, pelo apoio, pelas piadas, pelas incontáveis correções de textos breves, pelos vários treinamentos de SPSS e Estatística e por usar, sem dó, sua caneta vermelha. Muito obrigada por ter me estendido a mão nessa caminhada pelos conhecimentos dessa área tão nobre: a Psicologia.

À doce Prof.^a Carla Sabrina Xavier Antloga por ter sido mais um ombro amigo com o qual eu pude contar nessa caminhada. Espero que um dia eu consiga ler metade dos livros da “nossa lista”. Parabéns por conseguir aplicar os conceitos da Psicologia do Trabalho no cotidiano do trabalho (rs).

À minha psicanalista Carmi Machado Cavalcante por ter me apoiado nesses anos. Eu sou muito grata pelo seu trabalho. Vale mencionar que eu não teria chegado aqui sem você.

À minha irmã, Ana Paula, que esteve do meu lado durante esses anos de mestrado e me deu forças para ir em frente. O seu apoio foi meu combustível. E ao meu querido sobrinho, David, que com o seu sorriso deixa a minha vida mais leve.

Aos meus AMIGOS Dayana Moreira da Silva, Eduardo Vieira e Andrei Ângelo Khol Busanello, por serem os melhores amigos que a vida poderia me dar. As histórias de vida de vocês, que tanto se parecem com a minha, são a fonte da minha inspiração. Às amigas Marina Khol Busanello, Márcia Fernandes e Tatiane Barbosa de Araújo por entenderem a minha ausência nesse período e por terem me dado tanto apoio e motivação.

E, especialmente, as minhas doces avós que partiram no meio desse projeto, mas tiveram tempo de me ensinar o amor e o respeito pelos “mais velhos”. Esse trabalho é uma simples homenagem a vocês.

RESUMO

O aumento da longevidade no Brasil se equipara, cada vez mais, ao envelhecimento populacional em outras partes do mundo. Diante desse cenário de envelhecimento populacional, verifica-se nos últimos anos o crescimento do número de trabalhadores idosos nas organizações. Tendo em vista esse fenômeno, buscou-se investigar os fatores que influenciam a permanência de idosos em atividades laborais. Realizou-se um estudo com 121 pessoas com sessenta anos ou mais, de ambos os sexos e diferentes níveis educacionais e profissões que permaneciam trabalhando. Os dados foram analisados por meio da técnica denominada *Q-Sort* e do *software IramuteQ*. Os resultados indicaram 4 fatores preponderantes para continuar trabalhando: identidade vinculada à atividade laboral, relações sociais com os colegas, relações familiares e finanças. Além disso, observou-se entre os participantes do estudo baixo planejamento para a aposentadoria e perspectivas futuras. O presente estudo sugere a divulgação e implementação mais abrangente de programas de educação para a aposentadoria com vistas a dar suporte aos trabalhadores idosos.

Palavras-chave: permanência no trabalho; aposentadoria; programas de educação para aposentadoria; envelhecimento.

ABSTRACT

The increase in longevity in Brazil is evermore similar to the aging process in other parts of the world. Giving this context, one can detect an increase in the number of older workers in organizations. Thus, in this study the factors that influence the permanence of older workers in the workforce in a sample of 121 persons that continue to work beyond sixty years of age were studied. Data were analyzed with the help of a Q-sort and of the software *IramuteQ*. Results indicate for principal reasons for continuing to work: the proper identity as connected with the work activities, social relations with coworkers, family relations and finances. Furthermore, it was observed that the participants of this study showed low levels of planning for retirement and for the future. The study suggests a more ample dissemination and implementation of programs for education for retirement in order to offer support for older workers.

Key-words: work beyond retirement; retirement; retirement educational programs; aging.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Formação e Ocupação	36
Tabela 2. Categorização dos Especialistas	40
Tabela 3. Agrupamento dos Itens.....	41
Tabela 4. Categorização e Agrupamento	42
Tabela 5. Concordância dos Especialistas	45
Tabela 6 - Árvore de palavras	57

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Categorização do Estudo	44
Figura 2. Árvore de Palavras	55
Figura 3. Nuvem de Palavras	56

SUMÁRIO

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I.I: ENVELHECIMENTO NO BRASIL	14
CAPÍTULO I.II: PSICOLOGIA DO ENVELHECIMENTO	22
CAPÍTULO I.III: PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA.....	30
CAPÍTULO II – MÉTODO.....	35
II.I - Delineamento	35
II.II – Participantes.....	35
II.III - Instrumento	37
II.IV - Procedimento.....	37
IV – DISCUSSÃO	58
REFERÊNCIAS	65
ANEXOS.....	77

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

Quando posso me aposentar? Durante muito tempo essa questão parecia refletir o desejo de muitos trabalhadores que estavam se aproximando da idade da aposentadoria. Entretanto, o progressivo envelhecimento da população brasileira, o aumento da longevidade e o número de idosos que continua a exercer atividades laborais podem indicar que esse desejo está mudando e, possivelmente, impactando os contextos da família e do ambiente de trabalho.

A síntese de Indicadores Sociais divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2013) apoia essas considerações: o percentual de pessoas com 60 anos ou mais que trabalha é de 27%, com um tempo médio de trabalho semanal de 34,7 horas.

Para Closs e Schwanke (2011), o envelhecimento da população brasileira é um processo irreversível e a participação dessa parte da população se apresenta cada vez mais marcante na sociedade. No Brasil, como em outros países em desenvolvimento, o limite cronológico para definir o início do envelhecimento é aos 60 anos, já em países desenvolvidos, são considerados idosos indivíduos com mais de 65 anos (Camarano, 2001)..

Os rendimentos dos idosos representavam 53% da renda familiar brasileira já em 1998 (Camarano, 2001). Supõe-se que o aumento da expectativa de vida e permanência do idoso no de trabalho, mantenha sua participação na renda familiar, o que pode constituir um incentivo para a permanência dos mesmos em atividades laborais.

Por sua vez, a Era do Capital Intelectual (Vanzella, Neto, & Silva 2011), pode constituir uma grande oportunidade para a mão-de-obra da terceira idade, tendo em vista suas experiência e capacidade de gerar conhecimento e não força física. Desse modo, tarefas que envolvam aprendizagem e experiência adquiridas costumam compensar, em termos de produtividade, algum possível declínio natural, relacionado à idade biológica (Skirbekk, 2004). Assim, estudos recentes indicam que pessoas mais velhas têm vantagens em atividades que envolvam habilidades verbais, capacidade de se comunicar ou experiência gerencial (Alves & Fleury, 2013).

A perspectiva do curso de vida propõe o modelo denominado SOC – Seleção, Otimização e Compensação (Baltes & Baltes, 1990; Baltes, 1997) que busca explicar a maximização dos ganhos e a minimização das perdas decorrentes do desenvolvimento humano.

Nesse modelo a **Seleção** se refere à adaptação ante as demandas do ambiente, a capacidade biológica e as habilidades do indivíduo; a **Otimização** enfatiza a necessidade de engajar os indivíduos em ações que expandam seus recursos, maximizando o alcance de seus objetivos; e a **Compensação** se refere à capacidade de mitigar perdas quando certas competências se mostram diminuídas. Além dos mecanismos de Seleção e Otimização, a Compensação explica como surgem as alternativas para se ajustar às perdas (Baltes & Baltes, 1990; Baltes, 1997).

Outro conceito relevante para esse trabalho é o de Resiliência. Tal conceito é definido como “o processo de, a capacidade para, ou o resultado de uma adaptação bem-sucedida, apesar de circunstâncias assustadoras e desafiadoras” (Garmezy &

Masten, 1991). Os estudos de Staudinger e Bowen (2010) sugerem que o ajuste da personalidade aumenta com o avanço da vida adulta, sendo otimizado na velhice, podendo aumentar os índices de tolerância, cooperação, consciência e concordância de modo que os esforços provenientes desse ajustamento implicam em aumento de bem-estar psicológico.

A compreensão do conceito de resiliência, junto ao Modelo SOC, pode explicar a adaptação dos idosos que permanecem trabalhando, muitas vezes lidando com novo ambiente de trabalho, novas tecnologias, com novas demandas sociais e com as demandas de uma organização que também envelhece.

Ao contrário do que é definido pelo senso comum, quando os sujeitos são submetidos a testes cognitivos relacionados às tarefas de seu próprio trabalho, raramente indivíduos de idade avançada apresentam déficit no desempenho (Greller & Simpson, 1999). Um estudo realizado por Gilbert, Collins e Valenzi (1993) corrobora essa informação e acrescenta que a experiência compensa uma possível redução de capacidade de trabalho, ao manter a performance do trabalhador.

De acordo com Stone e Tetrick (2013), trabalhadores mais velhos são mais comprometidos com a organização, faltam menos ao trabalho e demonstram ser mais satisfeitos com suas atividades.

Para os trabalhadores de idade avançada, sentir-se valorizado como membro de uma organização, implica em diminuir a intenção de se aposentar (Chiesa, 2007). Isto sugere que o bem-estar de trabalhadores idosos depende do reconhecimento de sua capacidade em permanecer exercendo uma função laborativa e, sobretudo, do reconhecimento de sua capacidade de manter alta performance, ainda que sejam necessárias compensações.

Via de regra, as pessoas internalizam as normas sociais no que se refere ao momento certo para se aposentar (Chiesa, 2007). Entretanto, algumas pessoas optam por não parar de trabalhar, permanecendo no emprego ou escolhendo uma nova atividade. Há também aqueles que optam por uma modalidade denominada *bridge employment* (Weckerle & Shultz, 1999), definida como a manutenção da atividade formal, normalmente na mesma função e organização, em modalidade de progressiva redução de horas de trabalho, até a completa cessação da atividade. E ainda aqueles indivíduos que se aposentam antes mesmo do prazo definido na legislação de aposentadoria por tempo de serviço, conforme Lei 8.213 (1991), que estabelece os limites cronológicos de contribuição de trinta anos, se mulher, e trinta e cinco anos, se homem, para recebimento de proventos integrais.

Wong e Carvalho (2006) caracterizaram o sistema previdenciário brasileiro como complexo, baseado em repartição simples, isto é, o recebimento do benefício segue linhas gerais e não abarca situações específicas. Isso funcionou para gerações mais jovens, entretanto, tem se deteriorado nos últimos tempos. Para os autores, o nosso sistema era um dos poucos que não exigia idade mínima para se aposentar, levando-se em conta apenas a contribuição. Atualmente, os legisladores brasileiros estão buscando meios de alterar essa realidade.

Conforme reportagem da Revista Veja, publicada em 22/10/2015, o governo pretende adotar medidas visando fixar uma idade mínima para aposentadoria. Segundo a reportagem, atualmente o trabalhador se aposenta por volta dos 57,5 anos. Caso o governo consiga aprovar tais medidas, a idade mínima passaria para algo em torno dos 65 anos, acompanhando a maioria dos países desenvolvidos.

De qualquer forma, a idade para se aposentar aumentou devido à nova regra de cálculo do tempo de contribuição, estabelecida pela Medida Provisória nº. 676, publicada em 17/06/2015. A denominada Regra 85/95 Progressiva soma o tempo de contribuição com a idade, devendo o beneficiário alcançar o número de pontos total de 85, se mulher, e 95, se homem. Essa medida prevê, ainda, o aumento de mais um ponto a cada ano a partir de janeiro de 2017 até 2022, ano em que a soma necessária para as mulheres seria de 90 pontos e para homens de 100 pontos.

Nota-se que, mesmo utilizando a Regra 85/95 Progressiva, uma mulher alcançaria 90 pontos em 2022 com 55 anos de idade e 35 de contribuição, caso começasse a trabalhar com 20 anos. O objetivo atual do governo é estabelecer, além da pontuação progressiva, a idade mínima para ter acesso ao benefício, em torno dos 65 anos, independentemente do tempo de contribuição.

Para todos esses casos é salutar se preparar e se planejar para essa etapa da vida, pois, tais quais as outras etapas, o envelhecimento requer adaptação (Murta et. al., 2013). Nesse contexto, muito têm a se beneficiar os trabalhadores com os programas de educação para aposentadoria, tanto para os que desejam continuar trabalhando, quer seja na mesma atividade quer seja em outra, como para os que desejam cessar suas atividades profissionais.

Tendo em vista o envelhecimento da população brasileira, bem como o aumento de profissionais mais velhos no ambiente de trabalho, o presente estudo busca identificar os fatores que influenciam a permanência de idosos no ambiente de trabalho. Objetiva-se, também: a) verificar se a identidade social vinculada à atividade influencia na intenção de continuar trabalhando, bem como: b) verificar se os trabalhadores estavam se preparando para a aposentadoria.

Objetivo Geral:

Identificar quais os fatores que contribuem para a permanência ou não dos idosos em atividades laborais.

Objetivos específicos:

Verificar se a identidade social vinculada à atividade influencia na intenção de continuar trabalhando.

Verificar se os indivíduos estão se planejando para a aposentadoria.

CAPÍTULO I.I: ENVELHECIMENTO NO BRASIL

O processo de envelhecimento atual é caracterizado por dois aspectos: o aumento da expectativa de vida e a redução da taxa de natalidade (Barreto, 1992; Gontijo, 2005; Palma, 2000). O aumento da expectativa de vida tem sido impulsionado por melhores condições de saúde e higiene, bem como pela melhoria de qualidade de vida da população. Já a redução da taxa de natalidade foi ocasionada pelo advento dos métodos anticoncepcionais e pela forte inserção da mulher no mercado de trabalho (Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2005).

Para Neri (2006), esse aumento se justifica pelo investimento em habitação, técnicas e equipamentos de trabalho, educação, higiene, imunização, antibióticos e outros recursos de proteção às agressões do meio ambiente.

Em países desenvolvidos, nos quais o envelhecimento já é considerado um risco social desde 1970 (OIT, 2005), há uma maior preocupação com esse tema, bem como políticas públicas, investimentos em estudo e pesquisa com essa temática.

O crescente processo de envelhecimento mundial começou a ocorrer no Brasil a partir da década de 1960 (Oliveira, Farias & Silva, 2013). Porém, apenas recentemente passou a ser uma preocupação governamental e foco de estudos nessa área.

Para Camarano (2001), a oferta de mão de obra idosa resulta do aumento da longevidade, de melhores condições de saúde que permitem que pessoas com mais de sessenta anos ainda possam exercer atividade econômica.

Segundo Siqueira, Botelho e Coelho (2002), o número de pessoas idosas tem aumentado mais rapidamente em países em desenvolvimento. No Brasil, a expectativa de vida saltou de 33,7 anos em 1950 e alcançará 77,8 anos até 2020. Esse aumento demandará das autoridades brasileiras maiores investimentos em sistemas previdenciários e programas sociais (Leonardo, 2014).

O sistema previdenciário brasileiro começou a dar seus primeiros passos em 1923, quando foi criada a Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAPs) e a ela adicionada, em 1930, os Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), a fim de atender a determinadas categorias profissionais. No governo de Getúlio Vargas (1951-1954) foi criada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), somente promulgada em 1960 (Correa, França & Hashimoto, 2010), a qual deu início às políticas previdenciárias que temos hoje.

No que tange aos programas sociais, em 1974 foi criado o Programa de Assistência ao Idoso – PAI, que pretendia formar os denominados Grupos de Convivência de Idosos, visando à promoção social dos mesmos com ações tais como: atividades físicas, recreativas, culturais, entre outras (Correa, França e Hashimoto, 2010).

Os autores acima citados destacam, também, que devido ao aumento de idosos no mundo, a Organização das Nações Unidas (ONU) promoveu a Assembleia Mundial do Envelhecimento em 1982, cujo objetivo foi chamar a atenção

das autoridades para políticas públicas de atenção ao idoso. Nesse evento foi preparada a Carta de Viena, onde constavam 120 recomendações aos países para garantir o chamado envelhecimento ativo. Como resposta a essa demanda internacional, o Brasil criou uma Comissão Nacional para estudar como a velhice se delineava no cenário nacional (Martins, 1997).

Na Constituição Federal (1988), bem como do desenvolvimento das políticas públicas advindas dela, foi possível a criação da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS, Lei n. 8.742, de 07/12/1993) e da Política Nacional do Idoso (Lei n. 8.842 04/01/1994), e finalmente, do Estatuto do Idoso (Lei n. 10.741/2003), no qual estabeleceu-se aos idosos, ao menos formalmente, o acesso a direitos fundamentais a saber: à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência social e familiar.

A despeito do aparente desenvolvimento no estabelecimento das leis, muito ainda há a ser feito no cenário nacional para consolidar o suporte ao envelhecimento bem-sucedido. Somente em 2006 o governo brasileiro enxergou que a produção acadêmica sobre o envelhecimento caminha mais devagar do que a evolução do ambiente demográfico (Felix, 2009). A partir daí, o Ministério da Educação constituiu a primeira Comissão Especial na Secretaria de Ensino Superior (Sesu/MEC) com o objetivo de impulsionar a produção acadêmica nessa área.

Nesse contexto, ainda se faz necessário um forte investimento em pesquisa sobre o envelhecimento no Brasil (Leonardo, 2014) para que se possa ter um retrato

fiel dessa população que envelhece e, por conseguinte, ampliar as políticas públicas existentes, e ainda, criar novas.

O envelhecimento é uma fase do desenvolvimento humano tão importante quanto às demais e que merece a atenção e interesse dos pesquisadores, da sociedade e do Estado (Araújo & Carvalho, 2005) de modo que essa atenção seja traduzida em planejamento e operacionalização de políticas públicas.

Para Siqueira, Botelho e Coelho (2002), as pesquisas sobre envelhecimento se dividem em quatro perspectivas: biológico/comportamental, interessada no envelhecimento fisiológico; economicista, na qual se discute o envelhecimento e seu impacto no cenário econômico; sociocultural, em que a velhice é estudada como uma construção social, e por fim, a vertente transdisciplinar, que busca contemplar um conjunto das três perspectivas anteriores.

Embora lentamente, a pesquisa sobre envelhecimento no Brasil venha aumentando, os idosos, a velhice e o processo de envelhecimento ganharam espaços cada vez maiores no cenário nacional (Prado & Sayd, 2004). As autoras informam, também, que as pesquisas envolvendo a velhice são realizadas, predominantemente, nas ciências da saúde, seguidas pelas ciências biológicas e pelas ciências humanas e sociais.

Nas áreas de ciências humanas e sociais, os estudos sobre o envelhecimento no campo da Psicologia perpassam todas essas vertentes, especialmente a transdisciplinar, na qual a velhice é entendida como resultado dialético de necessidades fisiológicas, simbólicas e estruturais dos atores sociais em um determinado contexto (Siqueira et al., 2002).

E especificamente no contexto da Psicologia Organizacional, uma maior atenção tem sido dada para o envelhecimento no que tange à aposentadoria, e em menor número para estudos sobre a permanência de idosos no trabalho, bem como sobre o retorno à atividade laboral.

Do ponto de vista legal, tanto o Estatuto do Idoso quanto a Política Nacional do Idoso preveem o direito ao trabalho, preocupam-se com o preconceito dirigido ao sujeito envelhecido no mercado de trabalho e dão ênfase à importância da preparação para aposentadoria (Leonardo, 2014). Não por acaso, a maioria dos estudos sobre envelhecimento no Brasil versam sobre esses temas.

Entretanto, pouco se tem estudado acerca do efeito do envelhecimento do indivíduo para a organização. Parece razoável afirmar que, ao começarmos a observar que as pessoas estão envelhecendo, logo observaremos que a idade média do trabalhador aumentará, como também a quantidade de pessoas mais velhas nas organizações. Portanto, se os trabalhadores estão envelhecendo, a organização também envelhecerá. Como se preparar para essas mudanças?

Há uma lacuna na literatura de como atrair e reter uma força de trabalho envelhecida, experiente e, muitas vezes, mais comprometida e intelectualizada do que as gerações mais jovens.

Os novos estudos, especialmente aqueles transdisciplinares, tentarão responder às demandas primeiramente governamentais de como manter os indivíduos trabalhando por mais tempo, já que um maior número de trabalhadores implica em menor gasto com aposentadoria e um maior número de pessoas saudáveis e ativas implica em menor gasto público com saúde (Felix, 2009).

Do ponto de vista organizacional, a pesquisa sobre envelhecimento deve buscar respostas para os conflitos geracionais, a inclusão digital e tecnológica, a demanda por carga horária menor ou flexibilizada, já que muitos não desejam se aposentar, nem tampouco continuar tendo longa jornada de trabalho, a oferta de tarefas consideradas desafiadoras e enriquecedoras, bem como a possibilidade de diminuir os conflitos entre a vida profissional e pessoal e, assim, impulsionar a qualidade de vida do trabalhador e sua satisfação em continuar trabalhando (Felix, 2009).

Uma necessidade já conhecida é a inclusão ou, ao menos, a atualização digital constante dos trabalhadores mais velhos, visto que para muitos deles a utilização de novas tecnologias se torna uma barreira profissional.

De acordo com Staudinger e Bowen (2010), o treinamento de trabalhadores idosos pode minorar as dificuldades em manejar novas tecnologias e, desse modo, diminuir os estereótipos sobre os mesmos no mercado de trabalho, tendo em vista que, muitas vezes, a utilização do aparato tecnológico parece ser um entrave na vida desses trabalhadores.

É sabido que, por meio de treinamento, os idosos adquirem ganhos de performance consideráveis e que os ensinamentos adquiridos são mantidos, sobretudo quando praticados no dia a dia (Staudinger, Marsiske & Baltes, 1995).

A demanda dos trabalhadores idosos por jornada reduzida cresce (Bal, De Jong, Jansen, & Bakker, 2012; Morissete, Schellenberg & Silver, 2004), porém as organizações têm dificuldades em acolher tal demanda e, desse modo, reter esses

trabalhadores que, via de regra, são detentores de um vasto conhecimento e experiência (Stone & Tetrick, 2013).

Acerca da jornada reduzida, uma pesquisa realizada por Alves e Fleury em 2013 indica que 70% das empresas não ofereceram a opção de redução de jornada de trabalho, 44% dos gestores acreditam que a prática de horários flexíveis é inadequada e 57% preferem que as atividades sejam desenvolvidas nas empresas e não em *home offices*. Desse modo, esse é hoje um impasse entre empregadores e empregados.

Por meio dos estudos citados verifica-se que há indivíduos dispostos e em condições de continuar trabalhando, há o interesse social e governamental de mantê-los em atividade e há organizações interessadas em reter esses trabalhadores. O que falta são adaptações para que as organizações se tornem atraentes a esse contingente de trabalhadores.

São urgentes tais adaptações, tendo em vista que as consequências econômicas da mudança demográfica devido ao aumento da expectativa de vida serão severas (Aldwin, Spiro III, & Park, 2006). As organizações devem, portanto, encontrar meios para promover o envelhecimento bem sucedido de seus trabalhadores e mantê-los em atividade por mais tempo, especialmente aqueles que o desejam.

Essas adaptações serão necessárias não somente para manter as pessoas trabalhando por mais tempo, e com isso equilibrar a Previdência Social e os gastos públicos com saúde (Gontijo, 2005), mas também, para garantir que a mão de obra qualificada permaneça envolvida com as organizações (Alves & Fleury, 2013).

O mais importante é considerar o possível bem estar proporcionado, pela manutenção da atividade laboral, para o indivíduo que não quer se aposentar. Continuar em atividade, produzindo e contribuindo se reflete, na pessoa, em sua autonomia, independência, satisfação e sentimento de permanecer útil à sociedade.

CAPÍTULO I.II: PSICOLOGIA DO ENVELHECIMENTO

Até a década de 60 a maioria dos estudiosos da Psicologia do Desenvolvimento se dedicava a pesquisar sobre a infância e a adolescência e compreendiam a maturidade como uma época de declínio na vida do indivíduo (Neri, 2006). A partir desse período, em resposta ao crescente envelhecimento populacional, aliado ao envelhecimento dos próprios cientistas que pesquisavam a infância e adolescência, consolidou-se, então, o interesse de se estudar também o envelhecimento.

O próprio termo desenvolvimento, apesar de seu caráter positivo de crescimento contínuo, pode ser caracterizado como um processo de perdas e ganhos que ocorre ao longo de todas as fases da vida, do nascimento até a morte e, por essa razão é considerado multidirecional e multidimensional (Günther & Borges, 2014; Staudinger, Marsiske & Baltes, 1995; Silva & Günther, 2000). Para Neri (2006), esse enfoque gerou novos métodos, uma enorme quantidade de dados empíricos e novas perspectivas teóricas. A partir dessa evolução, a Psicologia do Envelhecimento se estabeleceu nas últimas décadas.

De acordo com Staudinger e Bowen (2010) à medida que o indivíduo envelhece, maiores devem ser seus esforços no sentido de manter o seu nível de funcionamento e diminuir as possíveis perdas. A esse comportamento, as autoras deram o nome de resiliência, a capacidade de se adaptar às mudanças decorrentes do processo de envelhecimento, a habilidade em manter e/ou recuperar níveis adequados de funcionamento frente a riscos e perdas (Staudinger et al., 1995).

O conceito de resiliência só recentemente foi aplicado às pesquisas sobre aposentadoria no Brasil. Um estudo realizado por Nalim e França (2015), indicou que um alto nível de resiliência se refletiu em bem-estar na aposentadoria.

Sob o paradigma *Life span*, o desenvolvimento é compreendido como um processo contínuo, multidimensional e multidirecional de mudanças, as quais são ordenadas por mudanças biológicas, sociológicas e pela interatividade entre o indivíduo e a cultura e, sobretudo, marcadas pelas perdas e ganhos concorrentes (Baltes & Smith, 2004). Essa perspectiva teórica abrange vários domínios de funcionamento e é uma orientação para o estudo da estabilidade e da mudança ao longo do curso de vida (Staudinger et al., 1995). Seu ponto central é a ideia de que o desenvolvimento ocorre durante toda a vida.

Como mencionado anteriormente, acerca dessa temática, Baltes e Baltes (1990) propuseram a perspectiva teórica SOC (Seleção, Otimização e Compensação) que considera a regulação dessas perdas e ganhos durante toda a vida, possibilitando o envelhecimento bem-sucedido.

Segundo Neri (2006), os objetivos dessa teoria são descrever o desenvolvimento de uma maneira geral e definir como as pessoas podem gerenciar as mudanças biológicas, psicológicas e sociais. Para a referida autora, essa teoria implica no esforço individual de, frente às mudanças relativas ao curso de vida, alocar os recursos internos e externos objetivando maximizar ganhos e minimizar perdas.

Como apontado anteriormente entende-se por Seleção a diminuição da amplitude de alternativas em decorrência da minoração da plasticidade individual

(Neri, 2006) e pode ser tanto eletiva, quanto orientada para recuperação de perdas. Seleção pode ser caracterizada, também, como processo pelo qual o indivíduo direciona o seu comportamento visando alocar recursos para determinados objetivos (Staudinger & Bowen, 2010).

Por sua vez, a Otimização (Neri, 2006) é compreendida como a coordenação dos recursos internos e externos para manter níveis altos de funcionamento. Pode ser tanto aprendida quanto ser fruto da prática costumeira. Para Staudinger e Bowen (2010) pode ser definida como aquisição, refinamento e utilização de recursos para alcançar um objetivo proposto.

Já a Compensação é a adoção de alternativas para manter o funcionamento (Neri, 2006). Ou ainda, um esforço em adquirir e usar alternativas para manter um nível desejável de funcionamento (Staudinger & Bowen, 2010).

A aplicação do Modelo SOC, aliado ao conceito de resiliência, conforme referenciado anteriormente, fornece subsídios importantes para explicar como o indivíduo enfrenta essa fase da vida. Quando a velhice se aproxima, a pessoa precisa refletir sobre sua carreira profissional e decidir: continuarei trabalhando ou me aposentarei? Independente da resposta, o construto resiliência e o Modelo SOC podem funcionar como suporte para o enfrentamento dessa nova fase.

O construto resiliência engloba um conjunto de processos de vida para o enfrentamento de situações de transformação e superação de adversidades (Yunes, 2015). Pode-se conjecturar que os laços sociais e familiares são fatores de proteção importantes na velhice na construção e manutenção da resiliência.

Corroborando esse pensamento, Kunze, Boehm e Bruch (2013) sugerem que as estratégias do modelo SOC capacitam o trabalhador mais velho a focar em um número restrito de objetivos importantes e identificar caminhos para alcançar tais objetivos.

No que tange à resiliência, esses autores argumentam que o envelhecimento pode proporcionar maior estabilidade emocional e aumento da capacidade do indivíduo regular suas emoções. Essa estabilidade emocional funciona como suporte para enfrentar situações de mudança, na permanência da atividade ou na aposentadoria.

Neri (2006) sinaliza que graças às habilidades daqueles que têm tal modelo internalizado, o indivíduo não apresenta, necessariamente, declínio em áreas diversas. Além disso, em algumas áreas do conhecimento, idosos mostram níveis elevados de desempenho no âmbito profissional e na solução de problemas. Staudinger et al. (1995) argumentam que em algumas profissões, tais como educador, pesquisador, psicólogo, escritor, dentre tantas outras, o envelhecimento é até benéfico, por possibilitar o acúmulo de conhecimento.

Sabe-se que é no contexto do ambiente de trabalho que acontece boa parte do desenvolvimento do adulto e do idoso (Staudinger & Bowen, 2010). Então, é também nele onde são vividas experiências de atividade intelectual e interação social. Desse modo o trabalho se torna um potencial provedor de pertencimento, sentido de propósito, auto respeito e, principalmente, identidade (Jahoda, 1982).

Portanto, o afastamento do trabalho decorrente da aposentadoria pode provocar a diminuição de identidade social do sujeito associada àquela atividade,

além da supressão do sentimento de pertença àquela equipe, podendo resultar em diminuição do estatus social e, por conseguinte, sofrimento para os aposentados (Fletcher & Hansson, 1991). Nesse contexto, a possibilidade de uma aposentadoria iminente e, portanto, a diminuição do convívio, implicará numa possível ruptura de convivência e de suporte social, tornando a decisão de se aposentar um pouco mais complexa.

O número de aposentados brasileiros ativos já ultrapassa 30% (PNAD, 2014) e esse número tende a crescer. Camarano (2001) indica que os índices brasileiros de retorno à atividade são superiores aos índices internacionais. Khoury, Ferreira, Souza e Barbagelata-Goés (2010) apontam que não apenas o fator financeiro contribui para essa manutenção de atividade, mas, sobretudo, o desejo de permanecer ativo, bem como a importância do trabalho para a constituição da identidade.

Para Khoury et al. (2010), o trabalho é muito mais que uma fonte de sustento, sendo um elemento crucial para a constituição da identidade humana. É por meio dele que o indivíduo se expressa e imprime sua marca no mundo. As autoras ainda salientam que, mesmo em atividades limitadas do ponto de vista intelectual, o trabalho, em virtude de sua importância social e psicológica, é um dos componentes fundamentais da identidade.

Shultz e Wang (2011) corroboram com esse pensamento e adicionam ainda que, quanto mais forte é o papel da carreira na constituição da identidade, mais tarde o sujeito se aposentará. Adams e Rou (2011) também citaram a manutenção da identidade como fator de continuidade na atividade profissional.

A possível perda da identidade social devido à aposentadoria decorre da desvalorização social da velhice (Silva & Günther, 2000), daí a importância de atividades que possibilitem ao indivíduo se sentir útil. Esse é um ponto de crucial importância a ser abordado quando se trata de preparação para aposentadoria. Há que se encontrar meios de continuar tendo planos e objetivos para que a identidade seja preservada (Adams, 1999), sobretudo, para aqueles que não desejam continuar trabalhando.

Para os que desejam cessar a atividade profissional é crucial que outros papéis sejam reforçados (Wang, Henkens e Solinge, 2011) e que mais tempo e energia sejam investidos em outras atividades.

Teixeira (2009), ao estudar o envelhecimento do trabalhador brasileiro, analisa a perda do valor da mão de obra frente ao mercado e, por conseguinte, frente à sociedade. A referida autora salienta que esse conceito é a fonte de sofrimento ao parar de trabalhar e, por isso, muitos daqueles que retornam à atividade, o fazem para manter suas famílias, já que o salário da aposentadoria não consegue cobrir todas as necessidades. Para esses, não se pode falar em escolha de manutenção da atividade.

Coadunando com a perspectiva acima, Souza, Matias e Brêtas (2010) criticam a visão da sociedade atual, na qual as pessoas vivem para o trabalho e o colocam como tema central de suas vidas. Centrar-se exclusivamente ou demasiadamente no trabalho pode ser desastroso e isso será notório quando a hora de se aposentar chegar. Daí a necessidade de se criar estratégias acerca de novas atividades para aqueles que desejam se aposentar.

Teixeira e Neri (2008), por sua vez, salientam que estar realizando atividade laboral é um dos componentes mais importantes para os sujeitos que consideram estar tendo um envelhecimento bem sucedido.

Shultz e Wang (2011) relatam que a sociedade atual adotou um posicionamento denominado pró-trabalho e esse posicionamento tem influenciado os trabalhadores a se aposentarem mais tarde. Esse retardamento da aposentadoria tem se mostrado interessante para os governos e para os empregadores.

No que tange ao aspecto financeiro, Adams e Rau (2011) concluíram que apenas 13% dos entrevistados se mostraram muito confiantes quanto a ter recursos suficientes para ter uma aposentadoria tranquila. Isso pode indicar que o fato de não se preparar financeiramente para essa fase pode retardar a decisão/escolha de se aposentar.

O aspecto financeiro também foi abordado por Adams e Rau (2011), indicando que os níveis de satisfação após a aposentadoria estavam relacionados com o fato de haver se preparado financeiramente para essa fase.

Em uma pesquisa realizada por Leandro-França, Santos e Pedralho (2015), o item mais citado pelos idosos quanto aos planos futuros foi uma segunda carreira. Muitos deles desejavam abrir um negócio ou atuar em outra atividade profissional.

Independente da escolha individual de continuar trabalhando ou não, é inegável a importância da participação de idosos, e inclusive, de trabalhadores jovens, em Programas de Educação para Aposentadoria.

Segundo Pacheco (2002), nessa fase da vida é importante refazer projetos de vida, pois aqueles que não o fizeram se mostraram mais propensos a se sentirem inúteis, como também experimentaram sentimentos de fracasso e de baixa autoestima. Além disso, Shultz e Wang (2011) caracterizaram a aposentadoria como um processo temporal, no qual um indivíduo pode permanecer por anos e que envolve o contexto social, familiar e organizacional.

Como o desenvolvimento humano acontece em todo curso de vida (Staudinger et al., 1995) e os idosos demonstram uma grande capacidade de adaptação dada à resiliência alicerçada durante a vida (Staudinger & Bowen, 2010) parece razoável supor que os Programas de Educação para Aposentadoria terão terreno fértil nessa etapa.

É importante salientar, sobretudo, que tais programas podem apoiar não apenas aqueles que desejam parar de trabalhar, bem como aqueles que almejam continuar trabalhando pois, hoje, a aposentadoria não implica, necessariamente, em cessar de trabalhar (Feldman & Beher, 2011). Por essa razão trataremos, a seguir, de programas de preparação para a aposentadoria.

CAPÍTULO I.III: PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Os Programas de Educação para a Aposentadoria (PEAs) são relativamente poucos, sobretudo no Brasil (França, 2011). Tais programas devem servir de suporte para trabalhadores que se aproximam da época de se aposentar e tornar esse processo de transição mais fácil (Nalim & França, 2015). A seguir, abordaremos aspectos importantes que devem permear tais programas, tendo como base a literatura da área.

O processo de inserção à aposentadoria é marcado pela dualidade de sentimentos e expressa a expectativa de promover uma aposentadoria com bem estar (Murta, Leandro-França & Seidl, 2014). Nesse contexto, PEAs podem auxiliar na transição para uma nova fase, já que esse processo abrange questões relacionadas ao envelhecimento, à perda do trabalho formal, às questões financeiras, ao papel social e até mesmo às questões demográficas (Leandro-França et al., 2015).

Um PEA deve incluir educação financeira, planejamento laboral, social e familiar, bem como estratégias de adaptação à nova fase, além de sugerir a adoção das práticas de atividade física, do lazer e de alimentação saudável (França, Menezes, Bendassolli & Macedo, 2013; Leandro-França et al., 2014). Deve-se abordar, também, aspectos relativos à identidade, à velhice, à morte, aos relacionamentos familiar, conjugal e sexual (Zanelli, 2000). E, ainda, abordar a importância de manter diferentes papéis sociais, bem como a importância de tratar de novas perspectivas profissionais (Seidl & Conceição, 2014), pois, atualmente, tem crescido o número de pessoas que se aposentam e continuam trabalhando.

Ademais, como as relações familiares, via de regra, são a principal dimensão analisada na tomada de decisão quanto à aposentadoria, seguida de condições de saúde, deve-se adotar esse tópico para auxiliar os idosos a refletir e discutir tão importante tema com suas famílias, uma vez que o fortalecimento dessa rede pode propiciar um importante suporte ao aposentar-se (França & Sandoval, 2014).

Assim como as relações familiares, é importante chamar atenção para as relações sociais, tendo em vista a tendência de diminuição da rede social na velhice, a diminuição da oportunidade de renovar a rede social e a dificuldade em manter os vínculos já ativos (Costa & Malaquias, 2014).

Um tópico recorrente em PEAs é o planejamento financeiro, o qual deve ser iniciado cedo na vida profissional (Pimenta, 2014). É desejável que o trabalhador invista parte de seus recursos durante toda sua trajetória profissional de modo que possa estar independente financeiramente ao se aposentar. Adams e Rau (2011) argumentam que propor preparação financeira em PEAs influencia na predisposição dos indivíduos em economizar, com o objetivo de garantir um futuro tranquilo.

Atualmente, o tema espiritualidade tem sido inserido em PEAs. Para Neubern (2014), a espiritualidade é fonte de flexibilidade, ajudando a pessoa a redefinir e compreender as vicissitudes da vida e, por meio dela, o aposentando poderá construir o entendimento de questões marcantes do seu curso de vida: mudança de papéis sociais, desenvolvimento e adaptação, doenças, morte.

No que se refere aos temas, propõe-se que os PEAs sejam finalizados com o tópico projetos futuros (França, Menezes & Siqueira, 2012, França, Barbosa & Murta, 2014), dada a sua importância para uma transição bem sucedida para a aposentadoria já que a aposentadoria pode implicar em iniciar outra atividade

laboral, práticas voluntárias, culturais, atividades de lazer, maior convivência social e familiar (França, 2011).

Além de abordar temas diversos, de acordo com Murta, Borges e Costa Jr., (2014), espera-se que em PEAs sejam tratados e, sobretudo, valorizados as vivências, os sentimentos e as expectativas das pessoas e que, por meio do sentimento de pertença e apoio social recebidos, os participantes possam aumentar sua resiliência e empoderamento.

Tendo como base o conceito de que o envelhecimento é mais uma etapa do desenvolvimento humano, sugere-se que os PEAs sejam incorporados logo no início da carreira para sua melhor aplicabilidade ao longo da vida laboral (Seidl, Leandro-França & Murta, 2014). Entretanto, atualmente, apenas o serviço público e as grandes empresas têm investido em tais programas, e mesmo assim, no final da carreira, enquanto o ideal é planejar a carreira como um todo conjuntamente com a vida pessoal (Zanelli, 2000).

Ao se pensar na elaboração de um PEA, faz-se necessário um planejamento no que tange ao contexto da ação, ao projeto, à adequação do programa às necessidades das pessoas, a execução e a avaliação final (Zanelli & Antloga, 2014), bem como sua base teórica. Günther e Borges (2014) sugerem três modelos teóricos que podem ser adotados em conjunto ou separadamente em PEAs: a perspectiva do curso de vida, o modelo de resiliência e o modelo transteórico de mudança.

A primeira perspectiva teórica enfatiza que o desenvolvimento, em todas as fases, é marcado tanto por continuidade quanto por mudança; a segunda teoria, por

meio do conceito de resiliência, esclarece sobre a relativa imunidade diante de problemas que surgem na vida; a terceira teoria visa entender como as pessoas progredem por meio da mudança comportamental, com vistas a melhorar suas condições de saúde.

Por fim, é importante salientar que, muitas vezes, aposentar-se não implica em parar de trabalhar. Uma pessoa pode se aposentar e desenvolver a mesma atividade em outra organização, pode se envolver em uma outra faceta profissional, ou pode, ao longo da vida, desenvolver uma segunda atividade, que após a aposentadoria se torne a principal atividade profissional. Nesse contexto, os PEAs podem ser úteis tanto aos que almejam cessar toda e qualquer atividade laboral, quanto aos que almejam permanecer em atividade.

A fim de oferecer suporte na fase de aposentadoria, sugere-se, com base na perspectiva do curso de vida, que os trabalhadores jovens também sejam inseridos em PEA, especialmente aqueles em início de carreira, visando o gerenciamento da carreira com uma orientação preventiva e de educação continuada (Murta et. al, 2013), sendo estimulados a se engajarem em atividades diversificadas ao longo da vida (França & Soares, 2009).

A importância da preparação para aposentadoria precoce é também sugerida por Adams e Rau (2011), os quais ainda acrescentam a importância da preparação ultrapassar a data da aposentadoria propriamente dita, com vistas a analisar os desdobramentos e resultados do processo, bem como quais os ajustes que foram realizados pelos agora aposentados.

Espera-se que, a disseminação de PEAs se torne uma realidade nacional, tendo em vista que hoje a maioria dos programas se limita à esfera das empresas públicas e de algumas poucas grandes empresas, como mencionado anteriormente. Faz-se necessário, então, uma mudança cultural do envelhecer no ambiente organizacional, visando à valorização de PEAs.

Tendo como base o modelo SOC, o construto resiliência, e ainda, tendo em vista, a necessidade de preparação para aposentadoria, o presente trabalho busca, primeiramente, responder à pergunta central desta pesquisa: Por que você ainda não se aposentou? Paralelamente, espera-se: a) verificar se a identidade social vinculada à atividade profissional influencia na intenção de continuar trabalhando; e b) verificar se os indivíduos estão se planejando para a aposentadoria.

CAPÍTULO II – MÉTODO

A presente pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética do Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília, em 09/05/2015, por meio do parecer nº. 1.056.219.

II.I - Delineamento

O delineamento adotado para essa pesquisa foi o levantamento de dados. Investigou-se os fatores que contribuem para a permanência de idosos em suas atividades laborais; verificou-se se a identidade social vinculada à atividade influencia na permanência na atividade; e, ainda, se os respondentes estavam se preparando para a aposentadoria.

II.II – Participantes

A pesquisadora abordou em locais públicos de Brasília, tais como feiras e parques, indivíduos de 60 anos ou mais, que ainda estavam trabalhando. Foram também entrevistados servidores de três diferentes órgãos públicos federais. Buscou-se uma variabilidade quanto ao sexo e à escolaridade. Os questionários válidos somam 121 respondentes da cidade de Brasília (DF), sendo 45 mulheres (37,2%) e 76 homens (62,8%), com idade entre 53 e 88 anos ($M = 64,55$; $DP = 5,394$).

A diversidade do nível de escolaridade e formação dos respondentes pode ser observada na Tabela 1:

1 **Tabela 1. Formação e Ocupação**

Fundamental	Médio	Superior	Especialização	Mestrado	Doutorado
29	42	37	3	5	4
Fundamental	Médio	Superior	Especialização	Mestrado	Doutorado
Comerciante 9	Tec. Contabilidade 1	Educador Físico 3	Advogado 1	Psicólogo 1	Pedagogo 1
Copeiro 3	Comerciante 10	Contador 1	Contador 1	Administrador 4	Administrador 1
Vendedor 4	Servidor 9	Engenheiro Civil 3	Administrador 1		Relações Públicas 1
Agricultor 4	Feirante 4	Administrador 13			Engenharia/Engenharia 1
Feirante 1	Vendedor 2	Economista 1			
Pintor 1	Cozinheiro 1	Advogado 4			
Servidor 3	Vigilante 1	Pedagogo 5			
Jardineiro 2	Empresário 2	Teólogo 2			
Motorista 1	Motorista 1	Recursos Humanos 2			
Cozinheiro 1	Caseiro 1	Letras 1			
	Torneiro Mecânico 2	Agrônomo 1			
	Téc. Telecomunicações 3	Psicólogo 1			
	Agricultor 1				
	Serviços Gerais 1				
	Jardineiro 1				
	Bancário 1				
	Tec. Enfermagem 1				
3 são servidores	9 são servidores	21 são servidores	Todos são servidores	Todos são servidores	Todos são servidores
29	42	37	3	5	4

II.III - Instrumento

Foi utilizado um questionário adaptado da escala Social Components of Retirement Anxiety Scale (SCRAS) de autoria de Fletcher e Hansson (1991). Na versão original, esses autores buscaram mensurar os seguintes aspectos: identidade e integração social, ajustamento social, exclusão social antecipada, perda de contatos sociais.

Inicialmente, empregou-se a técnica de tradução e retradução do instrumento. Após essa fase, foram acrescentadas as adaptações com base no tema da pesquisa e na realidade brasileira. A versão final da adaptação resultou em um questionário com vinte e quatro questões fechadas, além de sete questões sociodemográficas, e uma questão aberta, assim formulada: “Por que você ainda não se aposentou?”.

O referido questionário, Anexo B, foi aplicado em formato de entrevista.

II.IV - Procedimento

Na abordagem do potencial participante, foi explicado o tema da pesquisa e questionado se o mesmo tinha 60 anos ou mais e se concordava em participar da pesquisa. Houve recusa mínima, apenas em casos de o indivíduo não ter a idade desejada ou não estar trabalhando.

Os dados foram coletados em ambientes públicos de Brasília, tais como, feiras permanentes e semanais, bem como em três órgãos públicos federais, durante os meses de Junho, Julho e Agosto de 2015. Vale mencionar que, ao serem abordados, muitos potenciais respondentes questionaram se se tratava de uma pesquisa de cunho político e disseram que, caso fosse, não gostariam de participar.

Após a concordância em participar, foi solicitado que o respondente assinasse o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e então, o questionário foi aplicado em forma de entrevista, em etapa única. Além das respostas às questões, foram anotados os comentários adicionais dos respondentes.

III – RESULTADOS

Inicialmente, os dados foram inseridos no Software *Statistical Package for the Social Sciences versão 20.0 (SPSS 20.0)*. Foram realizadas análises estatísticas para verificar os pressupostos de normalidade. A distribuição das respostas não se apresentou em forma de uma curva de normalidade, mesmo após a realização de transformações. Sendo assim, não foi possível realizar uma análise paramétrica.

Optou-se, então, por utilizar o método *Q-Sort*, uma técnica de pesquisa usada na Psicologia, nas ciências sociais de um modo geral, e em uma variedade de disciplinas como nutrição veterinária, sociologia grupal, entre outras. Nessa técnica são utilizados cartões, representando vários conceitos de um tópico. Esses cartões são distribuídos para observadores ou especialistas que os organizam e classificam com a finalidade de produzir uma avaliação baseada em um consenso (van Exel & Graaf, 2005).

Solicitou-se a cinco especialistas da área de Psicologia, que lidam com os temas **trabalho, envelhecimento e aposentadoria**, para que fizessem o agrupamento e a categorização dos itens do questionário aplicado. Os itens categorizados pelos especialistas estão apresentados na Tabela 2.

Tabela 2. Categorização dos Especialistas

Especialista 1	Especialista 2	Especialista 3	Especialista 4	Especialista 5
Amizade/ Contato Social	Suporte	Aposentadoria e relações sociais	Rede Social	Amizades e relações sociais
Família	Benefícios e planos	Aposentadoria e relações familiares	Apoio da família	Apoio familiar
Identidade pessoal profissional	Dificuldades e angústias	Aposentadoria e significado do trabalho	Trabalho como fonte de identidade	Identidade e papel social
Expectativas sobre a aposentadoria			Ocupação na aposentadoria	Ocupação e Ociosidade
Projetos pós - Aposentadoria			Rede social no trabalho	

A Tabela a seguir apresenta a maneira como cada especialista agrupou os itens dentro das respectivas categorizações:

1 **Tabela 3. Agrupamento dos Itens**

Especialista 1	Itens	Especialista 2	Itens	Especialista 3	Itens	Especialista 4	Itens	Especialista 5	Itens
Amizade/ Contato Social	2, 6, 7, 8, 12, 15, 16, 17, 19, 20 e 22	Suporte	6 e 12	Aposentadoria e relações sociais	2, 6, 8, 12, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 23 e 24	Rede Social	6, 7, 12, 15, 17 e 20	Amizades e relações sociais	2, 6, 7, 8, 12, 15, 16, 17, 19,20, 22, 23 e 24
Família	4, 11 e 21	Benefícios e planos	14, 18 e 17	Aposentadoria e relações familiares	4, 11, 18 e 21	Apoio da família	4, 11 e 21	Apoio familiar	4, 11 e 21
Identidade pessoal profissional	1, 5, 13 e 23	Dificuldades e angústias	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 19, 20, 21, 23 e 24	Aposentadoria e significado do trabalho	1, 3, 5, 7, 9, 10, 13 e 14	Trabalho como fonte de identidade	1, 5, 10 e 13	Identidade e papel social	1, 5, 10 e 13
Expectativas sobre a aposentadoria	3, 4, 9, 10, 14 e 24					Ocupação na aposentadoria	3, 9, 14 e 18	Ocupação e Ociosidade	3, 9, 13, 18
Projetos pós - Aposentadoria	17 e 18					Rede social no trabalho	2, 8, 16, 19 e 24		

A Tabela 4 apresenta como cada item foi categorizado pelos especialistas:

Tabela 4. Categorização e Agrupamento

ITENS		ESPECIALISTAS				
		1	2	3	4	5
1	Não consigo me imaginar sem trabalhar	Identidade profissional	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Trabalho como fonte/construtor de identidade	Identidade e papel social
2	Temo que perderei contato com meus colegas do trabalho quando me aposentar	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais
3	Um aposentado não tem muita coisa a fazer	Expectativas sobre a aposentadoria	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Ocupação na aposentadoria	Ocupação e Ociosidade
4	Tenho medo de ser um empecilho para minha família, caso eu me aposente	Família	Dificuldades e angústias	Apo e relações familiares	Apoio da família	Apoio familiar
5	Meu trabalho sempre foi a fonte da minha identidade.	Identidade profissional	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Trabalho como fonte/construtor de identidade	Identidade e papel social
6	A aposentadoria não me preocupará, porque eu tenho certeza que vou fazer novas amizades, independente do lugar que eu for	Amizade/contato social	Suporte	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
7	Tenho medo de me sentir isolado depois de me aposentar	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Rede social	Amizades e rel.sociais
8	Muitos dos meus colegas não terão tempo para mim, depois que eu me aposentar	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais

	Depois da aposentadoria, não sei se vou conseguir me ocupar	Expectativas sobre a aposentadoria	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Ocupação na aposentadoria	Ocupação e Ociosidade
10	Eu não sei o que vou fazer sem meu trabalho	Expectativas sobre a aposentadoria	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Trabalho como fonte/construtor de identidade	Identidade e papel social
11	Eu me preocupo se minha família vai me apoiar depois da aposentadoria	Família	Dificuldades e angústias	Apo e relações familiares	Apoio da família	Apoio familiar
12	Tenho muitos amigos nos quais posso contar após a aposentadoria	Amizade/contato social	Suporte	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
13	Eu não gostaria de perder meu papel social como trabalhador	Identidade profissional	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Trabalho como fonte/construtor de identidade	Identidade e papel social
14	Eu irei ficar à toa depois que eu me aposentar	Expectativas sobre a aposentadoria	Planos e benefícios	Apo e sig/sentido do trabalho	Ocupação na aposentadoria	Ocupação e Ociosidade
15	Eu estou muito velho para fazer novas amizades	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
16	Eu não terei mais muitos assuntos em comum com meus colegas de trabalho	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais
17	A aposentadoria me permitirá fazer atividades com amigos, as quais eu não podia fazer enquanto estava trabalhando	Projetos pós-aposentadoria	Planos e benefícios	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
18	Eu tenho feito planos sobre o que eu vou fazer assim que me aposentar	Projetos pós-aposentadoria	Planos e benefícios	Apo e relações familiares	Ocupação na aposentadoria	Ocupação e Ociosidade
19	Vai ser difícil substituir meus colegas de trabalho	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais

Tabela 4. Categorização e Agrupamento cont.

20	As pessoas nunca me chamarão para fazer atividades com elas depois que eu me aposentar	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
21	Minha família não quer que eu me aposente	Família	Dificuldades e angústias	Apo e relações familiares	Apoio da família	Apoio familiar
22	A aposentadoria me dará oportunidade de fazer novas amizades	Amizade/contato social	Planos e benefícios	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
23	A maioria dos meus amigos são meus colegas de trabalho	Identidade profissional	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais
24	Manter contato com meus colegas será difícil, após a aposentadoria	Expectativas sobre a aposentadoria	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais

Chamando atenção para a concordância dos especialistas no que se refere ao agrupamento dos itens, deu-se prosseguimento à análise dessas categorias levando em conta os aspectos linguísticos e conceituais. Assim sendo, foi possível classificar os conceitos em cinco categorias, a seguir:

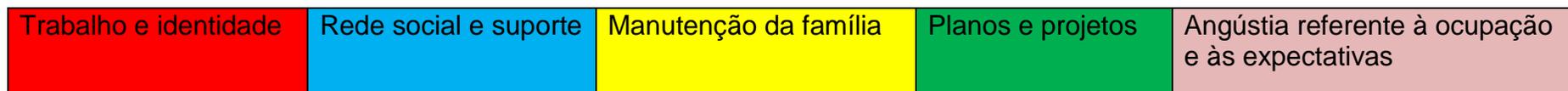


Figura 1. Categorização do Estudo

Tabela 5. Concordância dos Especialistas

	1	2	3	4	5
1 Não consigo me imaginar sem trabalhar	Identidade profissional	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Trabalho como fonte/construtor de identidade	Identidade e papel social
2 Temo que perderei contato com meus colegas do trabalho quando me aposentar	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais
3 Um aposentado não tem muita coisa a fazer	Expectativas sobre a aposentadoria	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Ocupação na aposentadoria	Ocupação e Ociosidade
4 Tenho medo de ser um empecilho para minha família, caso eu me aposente	Família	Dificuldades e angústias	Apo e relações familiares	Apoio da família	Apoio familiar
5 Meu trabalho sempre foi a fonte da minha identidade.	Identidade profissional	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Trabalho como fonte/construtor de identidade	Identidade e papel social
6 A aposentadoria não me preocupará, porque eu tenho certeza que vou fazer novas amizades, independente do lugar que eu for	Amizade/contato social	Suporte	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
7 Tenho medo de me sentir isolado depois de me aposentar	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Rede social	Amizades e rel.sociais

Tabela 5. Concordância dos Especialistas (cont.)

8	Muitos dos meus colegas não terão tempo para mim, depois que eu me aposentar	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais
9	Depois da aposentadoria, não sei se vou conseguir me ocupar	Expectativas sobre a aposentadoria	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Ocupação na aposentadoria	Ocupação e Ociosidade
10	Eu não sei o que vou fazer sem meu trabalho	Expectativas sobre a aposentadoria	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Trabalho como fonte/construtor de identidade	Identidade e papel social
11	Eu me preocupo se minha família vai me apoiar depois da aposentadoria	Família	Dificuldades e angústias	Apo e relações familiares	Apoio da família	Apoio familiar
12	Tenho muitos amigos nos quais posso contar após a aposentadoria	Amizade/contato social	Suporte	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
13	Eu não gostaria de perder meu papel social como trabalhador	Identidade profissional	Dificuldades e angústias	Apo e sig/sentido do trabalho	Trabalho como fonte/construtor de identidade	Identidade e papel social
14	Eu irei ficar à toa depois que eu me aposentar	Expectativas sobre a aposentadoria	Planos e benefícios	Apo e sig/sentido do trabalho	Ocupação na aposentadoria	Ocupação e Ociosidade
15	Eu estou muito velho para fazer novas amizades	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
16	Eu não terei mais muitos assuntos em comum com meus colegas de trabalho	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais

Tabela 5. Concordância dos Especialistas (cont.)

17	A aposentadoria me permitirá fazer atividades com amigos, as quais eu não podia fazer enquanto estava trabalhando	Projetos pós-aposentadoria	Planos e benefícios	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
18	Eu tenho feito planos sobre o que eu vou fazer assim que me aposentar	Projetos pós-aposentadoria	Planos e benefícios	Apo e relações familiares	Ocupação na aposentadoria	Ocupação e Ociosidade
19	Vai ser difícil substituir meus colegas de trabalho	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais
20	As pessoas nunca me chamarão para fazer atividades com elas depois que eu me aposentar	Amizade/contato social	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
21	Minha família não quer que eu me aposente	Família	Dificuldades e angústias	Apo e relações familiares	Apoio da família	Apoio familiar
22	A aposentadoria me dará oportunidade de fazer novas amizades	Amizade/contato social	Planos e benefícios	Apo e relações sociais	Rede social	Amizades e rel.sociais
23	A maioria dos meus amigos são meus colegas de trabalho	Identidade profissional	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais
24	Manter contato com meus colegas será difícil, após a aposentadoria	Expectativas sobre a aposentadoria	Dificuldades e angústias	Apo e relações sociais	Rede social no trabalho	Amizades e rel.sociais

Na Tabela 5 verifica-se a concordância entre os especialistas no que se refere ao agrupamento dos itens. Cabe ainda mencionar que a categoria angústia, referente à ocupação e às expectativas, foi o resultado da junção de duas categorias de diferentes especialistas.

Optou-se por manter o termo angústia, embora apenas um especialista o tenha citado diretamente, uma vez que a palavra diz respeito à: “angustia s.1 medo ou ansiedade. S.2 no *Existencialismo*, um estado de angústia ou desespero no qual a pessoa reorganiza a fundamental incerteza da existência e compreende a significância da escolha consciente e da responsabilidade pessoal” (APA dictionary of Psychology, p. 53). Além disso, três dos outros quatro especialistas também fizeram menção à conotação negativa dos itens e, ademais, na versão original do instrumento um dos fatores medidos foi a ansiedade frente à aposentadoria.

Tendo como base as cinco categorias: **trabalho e identidade; rede social e suporte; manutenção da família; planos e projetos; angústia referente à ocupação e às expectativas**, buscou-se, então, cotejá-las com as repostas dos participantes.

Assim sendo, passaremos a apresentar exemplos das verbalizações dos participantes em cada uma das categorias.

A primeira categoria, trabalho e identidade, expressa a importância da atividade profissional para a construção e manutenção da identidade do indivíduo e, de acordo com os participantes se reflete dos seguintes significados:

“Porque gosto de trabalhar, meu trabalho é minha vida.”

(Respondente 37)

“É difícil parar de trabalhar porque sempre trabalhei. Vou fazer o quê da vida?”

(Respondente 49)

“Gosto de ser reconhecido como uma pessoa que produz, faz algo... Um homem parado é um derrotado”

(Respondente 84)

“Eu amo o meu trabalho. Sempre digo: faça o que goste e o que sabe fazer, assim o trabalho não irá doer. Estou com 73 anos e há 54 anos no serviço público... Não penso em parar de trabalhar...”

(Respondente 97)

“Eu nunca vou me aposentar. Não quero me aposentar nem parar de trabalhar. Amo o meu trabalho.

(Respondente 117)

A segunda categoria, rede social e suporte, exemplifica a necessidade de o indivíduo manter contato com as pessoas e o suporte social advindo dessa relação:

“Não consigo ficar parado. Aqui eu faço amizade, vejo gente.”

(Respondente 22)

“...eu fico muito só. Aqui eu tenho contato com as pessoas.”

(Respondente 54)

“Parar de trabalhar é um vínculo social que se perde. Trabalho para manter contato com as pessoas. É bom estar interagindo. Evita ‘pirar’.”

(Respondente 62)

“(Parar de trabalhar) reduz muito o círculo de amizade. Aqui em Brasília é difícil fazer amigos. Brasília é uma cidade funcional e as relações são baseadas nisso.”

(Respondente 96)

Na terceira categoria, manutenção da família, podemos observar como esse fator influencia na permanência do respondente na sua atividade profissional:

“... trabalho para manter minha família.”

(Respondente 3)

“Eu queria ter aposentado, mas minha família depende do meu dinheiro... Eles não me apoiam, não me ajudam e ainda dependem de mim.”

(Respondente 50)

“...continuo trabalhando para ajudar meu marido”

(Respondente 57)

“Estou aguardando o meu esposo se aposentar para podermos fazer atividades juntos... (Quando eu me aposentar) quero me dedicar ao meu pai que é bem idoso.”

(Respondente 115)

“Se eu parar vai impactar o padrão de vida da minha família. Meus filhos ainda dependem de mim.”

(Respondente 119)

“Se eu me aposentasse abaixaria o meu padrão de vida, já que aqui eu ganho CD Preciso desse dinheiro para me manter e ajudar a minha neta. Ela é casada, já tem filho e depende de mim..”

(Respondente 120)

Por sua vez, a quarta categoria angústia quanto à ocupação e às expectativas, mostra os sentimentos dos respondentes quanto à uma aposentadoria iminente, mostrando um forte desejo de permanecer em atividade, bem como, um medo de, ao deixar de exercer atividade laboral, perder a saúde física e mental:

“Se parar de trabalhar envelhece logo. Quando minha aposentadoria sair, eu não quero ficar parada. Parada eu não vou ficar.”

(Respondente 10)

“Trabalho é saúde mental, quando equilibrado com lazer.”

(Respondente 11)

“O trabalho é terapia... Não consigo parar de trabalhar. Se parar dá depressão. Vai para o boteco e vira ‘pé inchado’.”

(Respondente 18)

“Dá doença parar... A mente fica vazia. Só se eu não tivesse saúde, eu pararia de trabalhar.”

(Respondente 38)

“Aposentei há três anos e voltei... Foi péssimo, tive problemas de coluna e problemas respiratórios. Voltei a trabalhar para não adoecer mais”

(Respondente 65)

“Estou em fase de me aposentar, pois completei idade esse ano. Estou ansioso, mas sei que parado não vou ficar.”

(Respondente 90)

A quinta categoria, planos e projetos, explicita como os respondentes estão se preparando para essa etapa. O que se pode notar nessa categoria é que há pouco planejamento para essa fase. Ou aqueles que o relataram, apresentaram planos não estruturados ou pouco elaborados.

“Pretendo me aposentar esse ano, mas não quero deixar de trabalhar.”

(Respondente 7)

“Vou ver se monto um negócio depois da aposentadoria... eu não quero é ficar parada.”

(Respondente 10)

“Quero continuar trabalhando... talvez na clínica particular.”

(Respondente 11)

“Tenho pensado em me aposentar, mas preciso me planejar financeiramente.”

(Respondente 60)

“Não estou preparada financeiramente para me aposentar.”

(Respondente 78)

“Devo reconhecer que não me programei para velhice... Hoje eu me arrependo disso.”

(Respondente 84)

Além das cinco categorias supracitadas, um fator foi bastante citado e, mesmo não estando definido claramente pelos especialistas merece ser observado, devido à sua alta incidência. Trata-se do aspecto financeiro:

“O financeiro pesa. Já sou aposentado, mas continuo trabalhando para ter renda extra.”

(Respondente 9)

“Eu sou aposentado, mas continuo trabalhando para complementar a renda.”

(Respondente 19)

“É pelo financeiro: é água, luz, aluguel... Não tenho condições de parar de trabalhar.”

(Respondente 25)

“É do meu trabalho que eu tiro o meu sustento. Não posso me aposentar porque nunca trabalhei com carteira assinada.”

(Respondente 58)

“Não estou preparada financeiramente. Tenho um padrão de vida que eu não gostaria que fosse reduzido.”

(Respondente 78)

“Sou aposentada, mas tenho esse negócio. Gosto muito de dinheiro, de viajar, de levar uma vida boa. Não daria para ter uma vida assim só com a aposentadoria.”

(Respondente 121)

Dando prosseguimento à análise dos dados, os cartões agrupados e classificados pelos especialistas, possibilitaram a definição das categorias, cujos dados foram inseridos e analisados com o auxílio do software *Interface R pour les Analyses Multidimensionnelles de Testes et de Questionnaires (IramuteQ)*. Esse software, desenvolvido por Pierre Ratinaud, em 2009, é gratuito, ancorado no software *R* e permite diversas formas de análises estatísticas de dados textuais (Camargo e Justo, 2013).

Segundo Camargo e Justo (2013), o *IramuteQ* é capaz de viabilizar a análise de dados simples e análises multivariadas, além de apresentar rigor estatístico e permitir a utilização de recursos da análise lexical. Desse modo o software pode trazer contribuições para as ciências humanas e sociais, especialmente, para a Psicologia.

Realizou-se, em seguida, o cruzamento entre a categorização dos especialistas e o *IramuteQ*. As respostas dos especialistas abarcaram vários conceitos relacionados à pesquisa, assim categorizados: trabalho e identidade; rede

social e suporte; relações familiares; planos e projetos; e ocupação, expectativas e angústias.

Para corroborar a definição das categorias e sustentar a análise dos resultados, observa-se ainda, duas formas de análises textuais, extraídas do software *IramuteQ*, tendo como base, os dados da presente pesquisa. Foram utilizadas a análise de similitude e a nuvem de palavras. A primeira constrói uma árvore de coocorrências, apresentado a correlação das palavras. A segunda, trabalha com a representação gráfica da frequência das palavras utilizadas

A Figura 2, denominada Árvore de Palavras, mostra a relação entre as palavras dentro do contexto. A Tabela 6 explicita como os termos estavam relacionados entre si.

Tabela 6 - Árvore de palavras

Parar	Porque	Trabalhar	Muito	Não	Ficar	Aposentado	Aposentar	
Dificuldade	Hoje	Financeiro	Colega	Depender	Doente	Cargo	Idade	
Inútil	Amar	Querer	Mesmo	Gente	Casa	Já	Contribuição	
Morrer	Sair	Preciso	Novo	Ano	Parado	Estar	Salário	
Pensar	Como	Gosto	Aqui	Integral	Atividade	Aguardar	Financeiramente	
Quando		Padrão	Contato	Aposentadoria		Dinheiro	Suficiente	
Começar		Vida	Extra	Voltar		Ajudar	Completar	
		Sentir		Família		Complementar	Serviço	
		Prazer		Saber			Público	
			Gostar					

Por sua vez, a Figura 3 denominada Nuvem de Palavras, apresenta a frequência predominante das palavras. Nessa figura pode-se observar a maior incidência de vocábulos como: trabalhar, não, aposentar, parar, ficar, aposentado, querer, parado, muito, porque, gosto, continuar, atividade, contribuição.

IV – DISCUSSÃO

Os objetivos do estudo foram: a) investigar os fatores que contribuem para a permanência de idosos em suas atividades laborais; b) verificar se a identidade social vinculada à atividade influencia na permanência na atividade; e ainda, c) averiguar se os respondentes estavam se preparando para a aposentadoria.

Sendo assim, quanto ao objetivo geral do estudo, os resultados mostraram quatro fatores que influenciaram fortemente a permanência dos trabalhadores em suas atividades, os quais serão definidos a seguir.

O fator aqui denominado trabalho e identidade indicou que exercer atividade laboral foi uma das razões para continuar trabalhando, pois a identidade está atrelada à atividade pelo fato de que o trabalho é um alicerce fundamental na vida das pessoas (Santos, Anderi & Severino, 2003). Isso indica que se a atividade profissional é importante na construção e/ou manutenção da identidade (França & Soares, 2009; Zanelli, 2000), provavelmente o trabalhador retardará sua aposentadoria ou não se aposentará (Shultz & Wang, 2011, Khoury et. al, 2010).

Além disso, trabalho, vínculo com o trabalho e com a organização e satisfação com a atividade são fatores que retardam a intenção de se aposentar (Zappalà, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi & Sarchielli, 2008). Nesse contexto, Rauschenbach, Krumm, Thielgen e Hertel, (2013) questionam se os trabalhadores que optam por continuar trabalhando teriam o modelo SOC internalizado e, portanto, seriam indivíduos menos suscetíveis ao estresse diário da vida no trabalho. E, sentindo-se menos estressados, continuariam trabalhando por mais tempo.

Por outro lado, reduzir toda uma vida exclusivamente ao papel profissional pode resultar em situação de crise na aposentadoria por implicar em perda de um posto no sistema de produção, o qual afeta fortemente a autoimagem e a autoestima (Zanelli, 2012). Por essa razão, o mesmo autor sugere um estilo de vida que englobe trabalho, interesses pessoais, atividade física, alimentação balanceada e controle do estresse, para que a manutenção da atividade não se dê apenas pela questão de manter o estatus social.

O fator rede social e suporte, citado pelos respondentes desta pesquisa, sugere que esse também é um dos fatores para permanência na atividade. As relações sociais, especialmente, no contexto de envelhecimento, são um importante suporte para essa etapa da vida.

Decorrente desse suporte, os laços fortes de amizade, construídos no ambiente de trabalho podem diminuir o estresse e aumentar a reserva do trabalhador tornando-o mais resiliente (Staudinger et al., 1995), tendo em vista que a resiliência individual depende de apoio social (Neri, 2006), bem como de recursos internos do sujeito. Parece razoável supor que essas relações sejam uma das muitas razões para continuar exercendo atividade, especialmente se levarmos em consideração que o ambiente de trabalho é um dos principais contextos da vida adulta (Staudinger & Bowen, 2010).

O fator manutenção da família também foi, neste estudo, um importante contribuinte para permanência ou não no trabalho, corroborando com o estudo de França et al. (2012). O cônjuge atua não somente como suporte, mas também como agente ao lado do indivíduo em processo de mudança (Staudinger et al., 1995),

característico da fase que antecede a aposentadoria. É possível notar que a decisão de continuar trabalhando passa pelo âmbito familiar, já que para muitos idosos a família é a preocupação primeira (Silva & Günther, 2000).

Essa decisão pode ser afetada pela família, tanto no que se refere a continuar trabalhando para manter a família (Damasceno & Cunha, 2011; França, 2011), ou parar de trabalhar para cuidar do cônjuge/pais, ou para ter mais tempo para desfrutar a vida ao lado dos familiares (França, Menezes e Siqueira, 2012) já que nessa fase o fator família se torna mais saliente (Huffman, Culbertson, Henning & Goh, 2013).

Tanto o fator planos e projetos, quanto o fator expectativas e angústias, não tratam de razões para continuar trabalhando, mas como denominado, relatam como estão os planos e os projetos para essa fase da vida e quais são as expectativas e possíveis angústias quanto à uma aposentadoria iminente. Independente da decisão, continuar trabalhando ou não, essa fase envolve transição (Murta et. al, 2014) e abre caminho para programas de educação para a aposentadoria.

Nesse contexto, podemos observar que muito ainda há que se fazer no tocante aos programas de preparação para aposentadoria (França et al., 2012). Atualmente, alguns servidores públicos e alguns funcionários de grandes empresas têm acesso a tais programas. Entretanto, grande parte da população, de um modo geral, carece desse benefício (França, 2011; Nalim & França, 2015).

É urgente a oferta e disseminação de programas de educação para aposentadoria para a população como um todo, com vistas a apoiar o aprendizado em todas as etapas da vida, inclusive no envelhecimento (Gontijo, 2005), ajudando-

os a se planejar para essa etapa (Murta et. al, 2014). Não se pode esquecer de educar os jovens para o envelhecimento buscando minorar os estereótipos e o preconceito, além de prepará-los para essa fase da carreira, sob uma perspectiva de curso de vida (França, 2011).

Finalizando, o aspecto financeiro, o qual é citado muitas vezes na literatura da área (França, 2011; Gontijo, 2005; Murta et. al, 2014; Santos, Anderi & Severino, 2003; Silva & Günther, 2000; Wong & Carvalho, 2006), também se mostrou presente nesta pesquisa. Manter-se trabalhando por razões financeiras foi uma resposta altamente recorrente pelos participantes desta pesquisa, quer para complementar o valor considerado baixo da aposentadoria, quer para manter um bom padrão de vida. Esse fator influencia na permanência no trabalho quando o objetivo é manter o padrão de vida, especialmente em Brasília, talvez devido ao seu alto custo de vida e ao número considerável de servidores públicos.

Manter-se em atividade no serviço público se mostrou financeiramente atraente para os respondentes dessa pesquisa, quer por uma função gratificada (FG) quer por um cargo remunerado por Direção, Assessoramento Superior (DAS), ou ainda pelas vantagens financeiras que a aposentadoria extinguiria. Esse dado corrobora o estudo de Guimarães (2012), no qual a autora indica que os abonos de permanência têm sido um incentivo para os servidores públicos idosos continuarem em exercício.

Os resultados do *IramuteQ* corroboraram tanto a categorização dos especialistas quanto as respostas dos entrevistados.

Pode-se observar pela Figura 2 que a palavra **trabalhar** estava vinculada a querer, prazer, financeiro, gosto, gostar, muito, colega; o termo **não** estava associado à aposentadoria, família, depender, dar, ainda, depender, filho; o vocábulo **aposentar** mostrou relação com contribuição, suficiente, serviço, público, completar, financeiramente, salário, idade. Esses fatores acima apresentados foram preponderantes para continuar em atividade.

A palavra **porque**, relacionada a hoje, amar, sair, como, pode indicar a falta de preparo e planos futuros dos respondentes. As palavras **parar**, vinculada a dificuldade, inútil, morrer, pensar, quando, começar, e **ficar**, relacionada a doente casa, parado, atividade, podem estar indicando o quanto cessar a atividade profissional foi visto como algo negativo, corroborando a necessidade de PEAs.

Por sua vez, a expressão **aposentado** vinculado a cargo, já, estar, dinheiro, renda, ajudar, complementar, aguardar, sinaliza que muitos respondentes desse estudo estavam aposentados, mas continuavam em atividade.

A Figura 3, Nuvem de palavras, reafirma as observações extraídas da Figura 2, quando se ressaltam os termos: **trabalhar, não, aposentar, parar, ficar, gosto, muito, porque, estar, falta, aposentado, querer, parado**. Nesse caso as palavras não estão relacionadas entre si. Aqui elas são apresentadas pela maior incidência. Por essa figura, pode-se inferir a intenção dos respondentes em continuar trabalhando.

Concluindo, ao responder aos objetivos desse estudo, pode-se sugerir que foram quatro os fatores que contribuíram para que os respondentes permanecessem em atividade: identidade vinculada à atividade, relações sociais, manutenção da

família e aspecto financeiro. Além disso, a identidade vinculada à atividade mostrou-se um forte preditor para continuar trabalhando e parece ocorrer pouco ou nenhum planejamento para aposentadoria. Portanto, verificou-se a necessidade de se investir fortemente em programas de educação para a aposentadoria.

Se o desenvolvimento é considerado por Baltes (Neri, 2006) um processo contínuo, multidimensional e multidirecional, e o envelhecimento faz parte desse movimento, cabe supor que o processo de se aposentar também seja multifacetado e envolva muitos fatores que contribuem para essa tomada de decisão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No que se refere às limitações do estudo, pode-se destacar o número baixo de respondentes, motivado pela dificuldade em localizar pessoas que atendessem à condição referente à idade e que estivessem em atividade para responder ao questionário. Ademais, o questionário foi aplicado em forma de entrevista, o que demandou bastante tempo, já que todos eles foram aplicados pela pesquisadora.

O fato de ser um trabalho com corte transversal e não um estudo longitudinal também se caracteriza como uma limitação, entretanto, essa limitação é justificada pelo fato de uma dissertação de mestrado não possibilitar um estudo longitudinal.

No que tange aos Programas de Educação para a Aposentadoria, sugere-se que sejam abordados os quatro aspectos aqui denominados como trabalho e identidade, manutenção da família, relações sociais e aspecto financeiro. Recomenda-se, também que tais programas sejam considerados na implantação de políticas públicas. A população trabalhadora idosa seria muito beneficiada caso houvesse um PEA disponível para todos, independente da classe social.

Quanto a uma agenda de pesquisa, preconizam-se estudos longitudinais sobre esse tema visando pensar a aposentadoria como um processo temporal. Sugere-se ainda que sejam utilizadas análises quali-quânticas para um melhor entendimento do fenômeno aposentar-se.

REFERÊNCIAS

- Adams, G. A. (1999). Career-Related Variables and Planned Retirement Age: An Extension of Beehr's Model. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 221-235.
- Adams, G. A. & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today. *American Psychologist, 66*(3), 180-192.
- Aldwin, C. M., Spiro III, A., Park, C. L. & Birren, J. E. (2006). Health, behavior, and optimal aging: A life span developmental perspective. *Handbook of the psychology of aging, 6*, 85-104.
- Alves, F. & Fleury, M. T. (2013). *Envelhecimento da Força de Trabalho no Brasil*. PWC/FGV/EAESP Price Waterhouse & Coopers e Fundação Getúlio Vargas, 1, 1-39.
- Araújo, L. F. & Carvalho, V. A. M. L. (2005). Aspectos Sócio-Históricos e Psicológicos da Velhice. *MNEME Revista de Humanidades, 6* (13), 1-9.
- Bal, P. M., De Jong, S. B., Jansen, P. G. W. & Bakker, A. B. (2012). Motivating employees to work beyond retirement: A multi level study of the role of I-deals and unit climate. *Journal of Management Studies, 49*(2), 306-331.
- Baltes, P. B. (1997). On the incomplete architecture of human ontogeny: Selection, optimization and compensation as foundation of developmental theory. *American Psychologist, 52*(4), 366-380.
- Baltes, P. B. & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging. The model of selective optimization with compensation. In: P. B. Baltes (Orgs.)

- Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1-34). New York: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B., & Smith, J. (2004). Lifespan Psychology: From Developmental Contextualism to Developmental Biocultural Co-constructivism. *Research in Human Development, 1*(3), 123-144.
- Barreto, M. L. (1992). *Admirável Mundo Velho – Velhice, Fantasia e Realidade Social*. Ática, São Paulo, 237 pp.
- B.R. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2014). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (3º trimestre de 2015). Retrieved from ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Comentarios/pnadc_201503_trimestre_comentarios.pdf
- Camarano, A. A. (2001). O idoso brasileiro no mercado de trabalho. *Textos para Discussão – Diretoria de Estudos Sociais do IPEA, 830*, 1415-4765.
- Camargo, B. V. & Justo, A. M. (2013). IramuteQ: Um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia, 21*(2), 512-518.
- Chiesa, R. (2007). La transizione verso il ritiro dalla vita lavorativa: fattori psico-sociale che influenzano le aspettative e le intenzioni verso il pensionamento. (*Tesi di Dottorato*). Tesi rimosso dal sito web DART-Europe E-theses. Alma Mater Studiorum/Università di Bologna. <http://www.dart-europe.eu/full.php?id=435782>

- Closs, V. E. & Schwanke, C. H. A. (2011). A evolução do índice de envelhecimento no Brasil, nas suas regiões e unidades federativas no período de 1970 a 2010. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 15(3), 443-458.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1998). Brasília . Retrieved from http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
- Correa, M. R.; França, S. A. M. & Hashimoto, F. (2010). Políticas públicas: a construção de imagens e sentidos para o envelhecimento humano. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*, 15(2), pp. 219-238.
- Costa, L. F. & Malaquias, J. V. (2014). Rede social e Aposentadoria. In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys, v. 1, 197-209.
- Damasceno, F. S. & Cunha, M. S. (2011). Determinantes da participação do idoso no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Teoria e Evidência Econômica*, 17(36), pp. 98-125, jan./jun.
- Feldman, D. C. & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193-203.
- Felix, J. S. (2009). *O Envelhecimento da População Brasileira e as Políticas Públicas para os Idosos* (unpublished master's thesis). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC, São Paulo, SP.
- Fletcher, W. L. & Hansson, R. O. (1991). Assessing the Social Components of Retirement Anxiety. *Psychology and Age*, 1, 76-85.

- França, L. H. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Planejamento para aposentadoria como parte da Educação ao longo da vida. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29(4), 738-751.
- França, L. H. F. P. (2011). O Envelhecimento populacional e seu reflexo nas organizações: a importância da educação ao longo da vida. *B. Téc. SENAC: a R. Educ. Prof., Rio de Janeiro*, 37(2).
- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Siqueira, A. R. (2012). Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 15(4), 733-745.
- França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F. & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563.
- França, L. H. F. P., Barbosa, L. M. & Murta, S. G. (2014). Projetos de vida, valores e ação comprometida na aposentadoria In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys, v. 1, 182-196.
- França, L. H. F. P., & Sandoval, L. A. N. (2014). Relacionamentos Familiares e Conjugais na Aposentadoria. In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys, 182-196.
- Garmezy, N. & Masten, A. S. (1991). The protective role of competence indicator in children at risk. In: E. M. Cummings, A. L. Greene, & K. H. Karraker (Org.). *Life-*

- span developmental psychology: Perspectives on stress and coping* (pp.151-154).
New Jersey: Laurence Erlbaum.
- Gilbert, G. R., Collins, R. W. & Valenzi, E. (1993). Relationship of age and job performance: From the eye of the supervisor. *Journal of Employee Assistance Research*, 2(1), 36-46.
- Gontijo, S. (2005). Envelhecimento ativo: uma política de saúde. *World Health Organization*; S. In *Organização Pan-Americana da Saúde* Brasília: 01-60.
- Governo vai propor idade mínima para aposentadoria. (2015, Outubro). Veja.com. Retrieved from <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/governo-propora-idade-minima-para-aposentadoria-02>
- Guimarães, I. B. (2012). Os idosos em um contexto de trabalho e disposições renovadas. *Mediações, Londrina*, 17(2), 108-125.
- Greller, M. M., & Simpson, P. (1999). In search of late career: A review of contemporary social science research applicable to understanding of late career. *Human Resource Management*, 9, (3) 309-347.
- Günther, I. A. & Borges, L. M. (2014). Modelos Teóricos que Fundamentam os Programas de Preparação para a Aposentadoria. In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys, pp. 37-53.
- Huffman, A., Culbertson, S. S., Henning, J. B. & Goh, A. (2013). Work-family conflict across the lifespan. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 761-780.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. - IBGE (2013). *Censos Demográficos*.

(acesso em 1 de novembro de 2014); disponível em: <http://www.ibge.gov>.

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social psychological analysis*.

Cambridge, England: Cambridge University Press.

Khoury, H. T. T., Ferreira, A. J. C., Souza, R. A. & Barbagelata-Goés, S. (2010). Por

que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais.

Revista Kairós Gerontologia, 13(1), 147-165.

Kunze, F., Boehm, S. & Bruch, H. (2013). Age, resistance to change, and job

performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28 (7/8), 741-760.

Leandro-França, C., Santos, J. & Pedralho, M. (2015). Planejamento para

aposentadoria: relato de uma intervenção em um grupo de homens de meia-

idade. In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de*

Educação para Aposentadoria. Novo Hamburgo: Sinopsys,, 2014, v. 1, 823-862.

Lei 8.742 de 7 de dezembro de 1993 (1993). Dispõe sobre a organização da

Assistência Social e dá outras providências. Brasília, Retrieved from

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm.

Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 (1991). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da

Previdência Social e dá outras providências. Brasília.. Retrieved from

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm

Lei 8.842 de 4 de janeiro de 1994 (1994). Dispõe sobre a política nacional do idoso,

cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências, Brasília. Retrieved

from [.http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm)

Lei 10.741 de 1º de outubro de 2003 (2003). Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília. Retrieved from

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741.htm

Leonardo, R. L. (2014). *A Relevância do Trabalho na Qualidade de Vida dos Idosos Aposentados Estatutários e Celetistas no Distrito Federal* (unpublished doctoral dissertation). Universidade de Brasília, Brasília, DF

Martins, E. J. S. (1997). *De volta à Escola: Investindo em Uma Proposta de Universidade Aberta da Terceira Idade* (unpublished doctoral dissertation).. Faculdade de Filosofia e Ciências da Universidade Estadual Paulista, São Paulo, SP.

Medida Provisória 676, de 17 junho de 2015. Altera a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social. Brasília. 2015. Retrieved from http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv676.htm

Morissete, R., Schellenberg, G. & Silver, C. (2004). Retaining older workers. *Perspectives on Labour and Income*, 5, 15-20.

Murta, S. G. ; Abreu, S., França, C. L., Pedralho, M., Seidl, J. Lira, N. P. M., Carvalho, R. K. M., Günther, I. A. (2013). Preparação para a Aposentadoria: Implantação e Avaliação do Programa Viva Mais! *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 1-9.

- Murta, S. G., Borges, L. M. & Costa Júnior, A. L. (2014). Manejo de grupos psicoeducativos. In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys v. 1, 68-83.
- Murta, S. G. Leandro-França, C. L., & Seidl, J. (2014). *Programas de Educação para a Aposentadoria: Como Planejar, Implementar e Avaliar*. Novo Hamburgo: Sinopsys.
- Nalin, C. P. & França, L. H. F. P. (2015). The importance of Resilience for well-being in retirement. *Paidéia*, 25(61), 191-199.
- Neri, A. L. (2006). O Legado de Paul B. Baltes à Psicologia do Desenvolvimento e do Envelhecimento. *Temas em Psicologia*, 14(1), 17-34.
- Neubern, M. (2014). Espiritualidade, promoção de saúde e aposentadoria In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys, 251-266.
- Oliveira, K. D.; Farias, R. C. P & Silva, R. S. A. (2013, julho). Sentidos da Velhice: um estudo sobre percepção de pessoas idosas quanto ao envelhecimento. In *VI Workshop de Análise Ergonômica do Trabalho*. Viçosa, MG.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (2005). Envelhecimento ativo: uma política de saúde. Gontijo, Suzana (Trad.). Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde.
- Organização Internacional do Trabalho – OIT (2009). Envelhecimento da população: quem se encarrega do cuidado? *Notas da OIT sobre Trabalho e Família*. Brasil. Organização Internacional do Trabalho.

- Pacheco, J. L. (2002). *Educação, trabalho, e envelhecimento: estudo das histórias de vida de trabalhadores assalariados, após a aposentadoria* (unpublished doctoral dissertation). Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Campinas, São Paulo.
- Palma, L. T. S. (2000). *Educação Permanente e Qualidade de Vida: Indicativos para uma velhice bem-sucedida*. UPF, Passo Fundo, 143pp.
- Pimenta, M. (2014). Autonomia financeira na aposentadoria. In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys, v. 1., 210-226.
- Prado, S. D. & Sayd, J. D. (2004). A Pesquisa sobre Envelhecimento Humano no Brasil: Pesquisadores, Temas e Tendências. *Ciências e Saúde Coletiva*, 9(3), 763-772.
- Publication manual of the American Psychological Association. (2006) – 6th ed. Washington, DC.
- Rauschenbach, C., Krumm, S. Thielgen, M. & Hertel, G. (2013). Age and work-related stress: a review and meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 781-804.
- Santos, R. V., Anderi, S. & Severino, E. D. (2003). Trabalho e Envelhecimento: Uma análise das principais alterações significativas na vida dos trabalhadores. Manuscrito não publicado.

- Seidl, J. & Conceição, M. I. G. (2014). Identidade, Valores e Novas Perspectivas Profissionais. In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014, v. 1, 134-152.
- Seidl, J., Leandro-França, C. & Murta, S. G. (2014). Formatos de programas de educação para aposentadoria In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys, v. 1, 84-113.
- Shultz, K. S. & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66(3), 170-179.
- Silva, I. R. & Günther, I. A. (2000). Papéis Sociais e Envelhecimento em uma Perspectiva de Curso de Vida. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16(1), 031-040.
- Siqueira, R. L.; Botelho, M. I. V & Coelho, F. M. G. (2002). A Velhice: Algumas Considerações Teóricas e Conceituais. *Ciência e Saúde Coletiva*, 7(4), pp.899-906.
- Skirbekk, V. (2004). Age and individual productivity: A literature survey. *Vienna Yearbook of Population Research*, 2, 133-153.
- Souza, R. F., Matias, H. A. & Brêtas, A. C. P. (2010). Reflexões sobre o envelhecimento e trabalho. *Ciência e Saúde Coletiva*, 15(6), 2835-2843.
- Staudinger, U. M. & Bowen, C. E. (2010). Life-span perspectives on positive personality development in adulthood and old age. *The Handbook of Life-Span Development*, 8, 254-297.

- Staudinger, U. M., Marsiske, M. & Baltes, P. B. (1995). Resilience and reserve capacity in later adulthood: Potentials and limits of development across the life span. *Developmental Psychopathology*, 22, 801-837..
- Stone, D. L. & Tetrick, L. E. (2013). Understanding and facilitating age diversity in organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7/8), 725-728.
- Teixeira, S. M. (2009). Envelhecimento do trabalhador e as tendências das formas de proteção social na sociedade brasileira. *ARGUMENTUM, Vitória*, 1(1), 63-77.
- Teixeira, I. N. A. O. & Neri, A. L. (2008). Envelhecimento bem-sucedido: uma meta no curso de vida. *Psicol. USP*, 19(1), 81-94.
- van Exel, N. J. A. & de Graaf, G. (2005). *Q methodology: A sneak preview*. Retrieved from www.jobvanexel.nl)
- VandenBos, G. R.. (2007). *APA dictionary of Psychology*. APA: Washington, DC.
- Vanzella, E., Neto, E. A. L., & Silva, C. C. (2011). A terceira idade e o mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Ciências da Saúde*, 14(4), 97-100.
- Weckerle, J. R., & Shultz, K. S. (1999). Influences on the bridge employment decision among older USA workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3), 317-329.
- Wong, M., Henkens, K. & Solinge, H. v. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today. *American Psychologist*, 66(3), 204-2013.

- Wong, L. L. R. & Carvalho, J. A. (2006). O rápido processo de envelhecimento populacional do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, 23(1), 5-26.
- Yunes, M. A. M. (2015). Dimensões conceituais da resiliência e suas interfaces com risco e proteção In: S. G. Murta; C. Leandro-França; K. B. Santos & L. Polejack (Eds.). *Prevenção e Promoção em Saúde Mental: Fundamentos, planejamento e estratégias de Intervenção*. Novo Hamburgo: Sinopsys v. 1, 93-112.
- Zanelli, J. C. (2000). O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. *Revista de Ciências Humanas, Edição Especial Temática*, 157-76.
- Zanelli, J. C. (2012). Processos psicossociais, bem-estar, e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12 (3), 329-340.
- Zanelli, J. C. & Antloga, C. S. X. (2014). Planejamento de Programas de Educação para aposentadoria. In: S. G. Murta; C. Leandro-França; J. Seidl. (Eds.). *Programas de Educação para Aposentadoria*. Novo Hamburgo: Sinopsys, v. 1, 114-133.
- Zappalà, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D. Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *Career Development International*, 13(2), 150-167.

ANEXOS

Anexo A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Convidamos o (a) Sr (a) _____ para participar da Pesquisa PERMANÊNCIA NO TRABALHO: POR QUE NÃO SE APOSENTAR? sob a responsabilidade da pesquisadora Noêmia de Moraes Santos. Sua participação é voluntária e se dará por meio de respostas ao questionário de pesquisa. Se você aceitar participar, estará contribuindo para o desenvolvimento empírico e teórico acerca do referido tema no contexto brasileiro.

Se depois de consentir em sua participação o Sr (a) desistir de continuar participando, tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, seja antes ou depois da coleta dos dados, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. O (a) Sr (a) não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com o pesquisador no endereço eletrônico noemiamorais@unb.br ou pelo telefone (61) (8596-2600).

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília - CEP/IH. As informações com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do sujeito da pesquisa podem ser obtidos através do e-mail do CEP/IH cep_ih@unb.br.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o(a) pesquisador(a) responsável pela pesquisa e a outra com o senhor(a).

Consentimento Pós-Infomação

Eu, _____, fui informado sobre o que o pesquisador quer fazer e porque precisa da minha colaboração, e entendi a explicação. Por isso, eu concordo em participar do projeto, sabendo que não vou ganhar nada e que posso sair quando quiser. Este documento é emitido em duas vias que serão ambas assinadas por mim e pelo pesquisador, ficando uma via com cada um de nós.

_____ Data: ____/ ____/ ____

Assinatura do participante

_____ Assinatura do Pesquisador Responsável

Anexo B



Instituto de Psicologia – IP/ UnB

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações – PG/PSTO

Para cada item marque o número segundo a sua opinião, que representa: 0 não se aplica, 1 = discordo totalmente, 2 = discordo, 3 = nem concordo nem discordo, 4 = concordo, 5= concordo totalmente.

	0 Não se aplica	1 discordo totalmente	2 discordo	3 não concordo nem discordo	4 concordo	5 concordo totalmente
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

	0 Não se aplica	1 discordo totalmente	2 discordo	3 não concordo nem discordo	4 concordo	5 concordo totalmente
9	Depois da aposentadoria, não sei se vou conseguir me ocupar					
10	Eu não sei o que vou fazer sem meu trabalho					
11	Eu me preocupo se minha família vai me apoiar depois da aposentadoria					
12	Tenho muitos amigos nos quais posso contar após a aposentadoria					
13	Eu não gostaria de perder meu papel social como trabalhador					
14	Eu irei ficar à toa depois que eu me aposentar					
15	Eu estou muito velho para fazer novas amizades					
16	Eu não terei mais muitos assuntos em comum com meus colegas de trabalho					
17	A aposentadoria me permitirá fazer atividades com amigos, as quais eu não podia fazer enquanto estava trabalhando					
18	Eu tenho feito planos sobre o que eu vou fazer assim que me aposentar					
19	Vai ser difícil substituir meus colegas de trabalho					
20	As pessoas nunca me chamarão para fazer atividades com elas depois que eu me aposentar					
	0 Não se aplica	1 discordo totalmente	2 discordo	3 não concordo nem	4 concordo	5 concordo totalmente

- 21 Minha família não quer que eu me aposente
- 22 A aposentadoria me dará oportunidade de fazer novas amizades
- 23 A maioria dos meus amigos são meus colegas de trabalho
- 24 Manter contato com meus colegas será difícil, após a aposentadoria

A partir da próxima pergunta, responda de acordo com o seu caso.

- 25 Sexo Masculino Feminino
- 26 Data de Nascimento
- 27 Estado Civil
- 28 Escolaridade
- 29 Formação Profissional
- 30 Atuação Profissional
- 31 Religião
- 32 Por que você ainda não se aposentou?

“Envelhecer é como velejar, você não pode parar o vento, mas, pode direcionar a vela para que o vento lhe seja favorável.”

[Aldemita Vaz de Oliveira](#)