

# DESLIGAMENTO POR APOSENTADORIA: UM ESTUDO ACERCA DOS ASPECTOS PSICOLÓGICOS DO APOSENTADO

Bianca Próspero da Silva<sup>1</sup>

Bruna Thiele Santana Cézar de Albuquerque<sup>2</sup>

Lidiane dos Anjos Santos Andrade<sup>3</sup>

Psicologia



ISSN IMPRESSO 1980-1785

ISSN ELETRÔNICO 2316-3143

## RESUMO

A pesquisa teve como objetivo investigar como os aposentados enfrentam o processo de transição para essa fase e como o planejamento pode influenciá-la. O foco foi observar as possíveis consequências psicossociais do desligamento e compreender a relação homem-trabalho. Para isso, utilizou-se uma amostra de conveniência e aplicou-se entrevista estruturada. Como resultado, revelou-se que o planejamento de carreira é infrequente, embora sua importância seja reconhecida. Assim, as estratégias de enfrentamento estão relacionadas diretamente à forma de planejamento e ao relacionamento que o indivíduo teve com o trabalho.

## PALAVRAS-CHAVE

Psicologia Organizacional. Aposentadoria. Planejamento de carreira. Saúde do Trabalho.

## ABSTRACT

The research aimed to find out how retirees are facing the process of transition to such a phase and how planning can influence that circumstance. Its objective is to investigate the possible psychosocial consequences of detachment and to understand the relation between man and work. For this purpose, a convenience sample was used and the structured interview was used. As a result, it has been revealed that career planning is not frequent, although its importance is recognized. Thus, the coping strategies of interviewees are related to both the form of planning and the relationship that the individual had with the work.

## KEYWORDS

Organizational Psychology. Retirement. Career Planning. Work Health.

## 1 INTRODUÇÃO

A partir da transição da estrutura etária no Brasil, na qual se observou o decréscimo considerável da mortalidade entre as décadas de 1940 e 1960, além do declínio da fecundidade da população brasileira que perdura da segunda metade da década de 1960 até os dias atuais, constatou-se o envelhecimento populacional. Em razão disso, houve aumento do número de aposentados por idade no país, despertando interesse em investigar os efeitos psicológicos da aposentadoria e o desligamento organizacional.

Neri (1995) salienta que a privação do papel ocupacional pode acarretar para os idosos distintos níveis de ansiedade, porém irá depender de fatores como história pessoal, suporte afetivo, entre outros. Assim, percebeu-se a complexidade desse assunto, visto que é uma fase de transição em que pode ocorrer a perda da identidade do sujeito ligado anteriormente ao trabalho. Por isso, precisa-se de uma atenção maior para a forma como o indivíduo enfrentará esse momento e o modo que a organização auxilia esse processo.

Diante disso, é relevante a reflexão do papel da psicologia para a orientação durante o processo de aposentadoria, além da discussão de novas perspectivas de atuação do psicólogo organizacional. Em virtude da diferença de enfrentamento dos sujeitos diante dessa situação, podendo ser vista para alguns como momento de realização pessoal e lazer e para outros como etapa de crise e perda de identidade, é necessário investir de forma aprofundada nesse tema, visto que envolve aspectos psicológicos e sociais de grande importância.

Portanto, essa temática pode contribuir para a psicologia, trazendo o aperfeiçoamento de técnicas de desligamento e novas formas de se planejar esse processo de transição.

## 2 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO

Pode-se dizer que a palavra trabalho às vezes carrega emoção, por vezes carrega dor e fadiga, ainda pode designar a operação do homem em transformar a matéria em cultura. Por isso, os indivíduos modernos encontram dificuldades para dar sentido às suas vidas quando as dissociam do trabalho, conseqüentemente, há uma alienação do homem, do produto e do processo do trabalho, pois os indivíduos vendem tempo, energia e a própria capacidade aos outros de acordo com o sistema capitalista, além disso, o produtor não detém nem domina os meios da produção, ou seja, a força de trabalho se transformou em uma mercadoria (ALBORNZO, 1994).

Para Dejours (1992), o significado está intimamente ligado à organização do trabalho, ou seja, aos aspectos de fracionamento do trabalho, às hierarquias, às peculiaridades de comando, às relações de poder e às questões de responsabilidade. Diante de tal posicionamento, pode-se inferir que quando a organização do trabalho é compatível com as necessidades dos sujeitos, a ocupação passa a ter uma essência mais significativa. Entretanto, esse autor não trabalha diretamente com o termo "sentido", mas relata essa questão de que o significado é a capacidade do trabalhador de realizar o trabalho a seu modo.

A saída do mercado determina mudanças significativas no ciclo vital, contribuindo, inclusive para a (re)significação na história pessoal dos sujeitos, pois nossa cultura é sustentada por essa noção de trabalho. Pode-se considerar então, que essa função preenche um espaço de destaque na vivência da humanidade, uma vez que se desligar de tal atividade pode representar uma ruptura nos referenciais de reconhecimento interno do indivíduo, por meio do aspecto de formação identitária, da exclusão social inerente à aposentadoria e da perda do convívio no emprego (BRESSAN, 2012).

Segundo Antunes (2005), essa "desconstrução" do trabalho, representa uma questão evidente da contemporaneidade. Afinal, as atividades ocupacionais vivenciaram e vivenciam transformações, juntamente com o sistema capitalista em escala mundial, tanto na esfera da produção como na esfera dos valores. Tais mudanças possibilitaram diferenciações no trabalho, que não o tornaram menos importante e mantiveram sua característica de centralidade.

Assim, o sentido do trabalho pode ser entendido como um integrante da realidade social construída, que se relaciona com as diversas variáveis pessoais e sociais e influencia as ações dos sujeitos e a sociedade como um todo em um determinado momento histórico. Os valores relacionados ao ofício se designam por intermédio da educação na infância e na adolescência e tem consequência evidente na personalidade dos indivíduos, mas se alteram e se adaptam nas distintas etapas da vida e em situações sociais variadas (TOLFO; PICCININI, 2007).

Em suma, o trabalho constitui fonte de satisfação das necessidades psicológicas para a maioria dos trabalhadores, ou seja, pode-se considerar que é uma fonte de autoconhecimento, possibilita a expressão da autenticidade da personalidade, oportuniza o crescimento, aprendizado e a maturidade, relaciona-se à autoimagem e bem-

-estar. Esse bem-estar subjetivo que os indivíduos manifestam por meio de emoções, sentimentos, estados de ânimo e processos cognitivos referem experiências pessoais vivenciadas e refletem autodescrições de felicidade ou experiências emocionais agradáveis (SIQUEIRA; AMARAL, 2006).

### 3 O SIGNIFICADO DA APOSENTADORIA

Segundo as projeções realizadas pelas Nações Unidas (Fundo de Populações), em 2050, haverá mais idosos que indivíduos menores de 15 anos – atingindo dois bilhões de pessoas ou 22% da população mundial. Nesse ano, o Brasil terá somente três trabalhadores para sustentar um aposentado. Então, apesar do envelhecimento populacional refletir a melhoria das condições de vida, essas projeções provocam apreensão, visto que se não houver mudanças, os recursos não bastarão para assegurar o bem-estar dos indivíduos que estão envelhecendo. Conseqüentemente, é necessário tomar medidas com a cooperação de todos os setores da sociedade.

Segundo Mascaró (2004) nessa fase é dado o início às mudanças biológicas que ocasionam o aparecimento de traços próprios dessa etapa da vida, da mesma maneira que há o desligamento de papéis primordiais dos adultos, como por exemplo, o trabalho. Frente a esse passo de mudanças, o idoso deverá atravessar um processo de ressignificação de funções e traçar novas metas.

Dessa maneira, a aposentadoria é tida como um momento de mudança em que questões psicossociais podem ser suscitadas. Segundo Zanelli (2012), a análise de tais questões pode ser realizada em três seções, como: afastamento das atividades usuais do trabalho, mudanças interpessoais relevantes nessa transição e principais aspectos relacionados às finanças, ao bem-estar e ao tempo livre.

Para o mesmo autor, os problemas relacionados ao rompimento, na maioria das vezes estão em sentimento de frustração, de impotência e de perda de amor próprio. Porém, em outros casos a aposentadoria pode significar um tempo de novas conquistas, de liberdade e de desenvolvimento pessoal, ou seja, uma fase em que se poderá executar o que o tempo antes limitava.

Neste sentido, faz-se relevante entender os tipos de aposentadoria a fim de atuar sobre os reflexos desse processo. Sejam eles: recusa (caracterizada pela dificuldade de aceitação do papel de aposentado e ausência de atividades desvinculadas do trabalho), a aposentadoria sobrevivência (caracterizada por indivíduos que investiram intensamente no desenvolvimento de competências profissionais para a garantia de subsistência, portanto o tempo de trabalho é supervalorizado e o descanso ou tempo para si não fazem parte dos planos pessoais), por fim, a aposentadoria liberdade (caracterizada por um momento de realização ou compensação após um grande período de esforço e trabalho, os indivíduos constroem suas identidades não apenas baseadas no papel profissional) (SANTOS, 1990).

Frequentemente, doenças psicossomáticas são adquiridas durante e após ocorrer o desligamento do emprego, devido a essa inatividade e a ausência de perspec-

tivas que podem ocasionar um sentimento de depressão. O enfrentamento das frustrações provenientes da aposentadoria pode ser feito por meio do planejamento que permite analisar a divisão do tempo e as mudanças que ocorrerão depois da aposentadoria (FRANÇA, 2002).

Constata-se, assim, que, nessa fase, o trabalho do psicólogo adquire fundamental importância, pois ele é necessário como um instrumento capaz de valorizar o sujeito e mostrar-lhe outras alternativas saudáveis, despertando sua criatividade e motivação para a construção de novos modos de vida. (ROMANINI, 2005, p. 90).

Assim, baseando-se no que foi dito acerca do envelhecimento da população brasileira, pode ser compreendido que o papel da psicologia vem se expandindo neste contexto. As ações da psicologia, tais como abertura de espaços para a reflexão relativa à aposentadoria; a construção de projetos futuros para a vida do sujeito; o resgate da valorização do corpo; a reelaboração de preconceitos existentes na sociedade; promoção de relações interpessoais e de busca da autorrealização e a descoberta de potencialidades podem ser desenvolvidas com os trabalhadores em etapa prévia à aposentadoria (RODRIGUES, 2005).

#### **4 SE PREPARAR OU NÃO PARA A APOSENTADORIA? EIS A QUESTÃO**

Devido ao acréscimo da representatividade da amostra de idosos no Brasil, torna-se cada vez mais oportuno que a gestão de pessoas produza delineamentos que amplie os direitos desses indivíduos, especialmente em relação aos aposentados, para que se vislumbre o aumento da qualidade de vida. Todavia, a clareza a respeito da implantação de projetos por parte das instituições dirigidas a seus colaboradores da terceira idade e o entendimento sobre como essa diligência pode cooperar para a aposentadoria dispõe poucas pesquisas. Desse modo, tal fato demonstra a necessidade de adquirir novas informações que são significativas para o contexto acadêmico e social (DANTAS; OLIVEIRA, 2014).

À vista disso, o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) é empregado pelas instituições que são atentas ao bem-estar dos seus colaboradores. Esse plano baseia-se na demonstração de possibilidades de uma aposentadoria apreciável para os funcionários, de modo que seja possível a substituição do trabalho por outros exercícios prazerosos (SILVA; ALMEIDA; MORAES, 2009). Além de tudo, sabe-se que sem o planejamento de carreira a transição pode ocasionar frustrações ao aposentado. Pela ótica social e psicológica, pode-se ter percepção que a aposentadoria provoca autonomia e, concomitantemente, restrição. Tais fatores podem causar prejuízos como a depressão. Por esse motivo, implantar projetos para a preparação para a aposentadoria por parte das organizações torna-se imprescindível (FRANÇA, 2002).

Assim sendo, o PPA colabora para o bem-estar do futuro aposentado, porque salienta os pontos positivos e proporciona a reflexão diante dos pontos negativos, bem como a reflexão sobre as possibilidades de enfrentamento para essas questões. O desenvolvimento saudável provém da forma de defrontação perante novas situações e por outro lado, as dificuldades na passagem para a aposentadoria resultam em incertezas que acompanham o encerramento de uma carreira e da identidade pessoal já vinculada ao lado profissional.

Na visão psicossocial, a transição para a aposentadoria pode ser vivenciada de maneira restritiva ou construtiva, é fruto da forma de enfrentamento e das condições de crescimento que o ambiente proporciona. Além do que, os contextos grupais e organizacionais são importantes nesse processo, pois o primeiro pode gerar pressões e o segundo está ligado a questões da prática de recursos humanos no desligamento do trabalho (ZANELLI, 2012). Moragas (1995) propõe uma transição gradativa como modo eficaz para amenizar os efeitos negativos da aposentadoria, em que os sujeitos que se encontrem próximos a se aposentarem adotem atitudes como: decréscimo do tempo trabalho, aumento das férias e transferência das atividades executivas para consultivas.

Segundo o Estatuto do Idoso, art. 26, “[...] o idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitando suas condições físicas, intelectuais e psíquicas [...]” (BRASIL, 2003. p. 7). Tal estatuto ainda descreve por meio da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que devem ser realizados, com antecedência mínima de um ano, programas de estímulo ao pré-aposentado, para que haja um esclarecimento dos seus direitos sociais e realização de novos planos. Ademais, a Política Nacional do Idoso, pela Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, propõe a criação e a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria, nos setores público e privado, com antecedência mínima de dois anos do afastamento.

Quando a empresa está atenta aos funcionários desde o momento da entrada até a aposentadoria, os efeitos causados pelo planejamento da aposentadoria podem ser percebidos por meio da imagem e atuação social. Podendo, se converter em mais competitiva e interessante frente ao mercado de trabalho, uma vez que o trabalhador sente-se valorizado, mantendo um bom desempenho (DANTAS; OLIVEIRA, 2014).

Em síntese, o planejamento para a aposentadoria deve ser visto além da preparação financeira (tal como a contribuição para previdência privada). Ressalta-se a importância da reflexão e ressignificação de papéis, uma vez que o trabalho ocupa, desde que a fábrica emergiu, uma posição enaltecida socialmente (DECCA, 1988).

Por consequência disso, caso não exista o preparo prévio, há o risco de o aposentado enxergar a aposentadoria como a perda de um “status” relevante da sua imagem frente à sociedade. Esse fato pode ocasionar o isolamento social, levando-o a desenvolver conflitos psicológicos – como a ansiedade e depressão. Desse modo, a preparação para a aposentadoria possibilita o colaborador a vislumbrar novos caminhos, cuidando do sentimento de vazio pós-desligamento (MELO, 2013).

## 5 MÉTODO

### 5.1 TIPO DE ESTUDO

Trata-se de um estudo de abordagem qualitativa, cujo objetivo é investigar por meio dos estudos de casos os efeitos psicológicos da aposentadoria em indivíduos em período de transição e após o afastamento. Quanto à metodologia, o presente trabalho faz a opção pelo método comparativo em razão da necessidade de dois grupos a serem comparados: quatro sujeitos em processo de transição e quatro trabalhadores desligados, no sentido de apreender os sentidos e os significados do tema aqui tratado.

### 5.2 SUJEITOS

Para participar da pesquisa, alguns critérios de inclusão foram atentados: os participantes precisaram estar na iminência do processo de desligamento ou serem aposentados. A amostra foi selecionada por conveniência e composta por quatro sujeitos com no máximo cinco anos prestes a se aposentar e quatro aposentados com o limite de onze anos de afastados.

Por conseguinte, tal escolha pode ser justificada pela necessidade de entender a relação dos indivíduos com o trabalho frente à aposentadoria, além das consequências psicológicas advindas desse vínculo. Pois, conforme Zanelli (2012), a participação em um grupo de trabalho durante muitos anos pode gerar identificações de pertencimento a tal grupo como referência de subjetividade.

Desse modo, as tabelas a seguir ilustram os dados relevantes dos contextos, nos quais os participantes dessa pesquisa estão inseridos:

**Tabela 1** – Dados de identificação dos sujeitos aposentados (coleta de dados: maio/2016)

Sujeitos aposentados	Idade	Escolaridade	Profissão/cargo	Tempo de serviço/ tempo de afastamento
Sujeito 1	62 anos	Ensino superior completo	Engenheiro eletricista/ engenheiro de equipamentos	37 anos/ 1 anos
Sujeito 2	53 anos	Ensino médio completo	Professora/ Diretora	32 anos/ 3 anos

Sujeito 1	55 anos	Ensino médio completo	Professora/ professora	31 anos/ 3 anos
Sujeito 4	61 anos	Ensino superior completo	Professora/ Professora de História	30 anos de serviço/ 11 anos

Fonte: Coletados pelas próprias autoras.

**Tabela 2** – Dados de identificação dos sujeitos prestes a se aposentar (coleta de dados: maio/2016)

Sujeitos prestes a se aposentar	Idade	Escolaridade	Profissão/ cargo	Tempo de serviço
Sujeito 5	54 anos	Ensino médio completo	Servidora pública/ Agente de polícia	33 anos
Sujeito 6	50 anos	Ensino fundamental completo	Comerciante/ Administrador	30 anos
Sujeito 7	57 anos	Ensino superior completo	Servidor público/ Agente de polícia judiciária	32 anos
Sujeito 8	62 anos	Ensino superior incompleto	Servidor público/ Escrivão de polícia civil	31 anos e 3 meses

Fonte: Coletados pelas próprias autoras.

Essas descrições serão consideradas no decorrer deste estudo, no intuito de organizar os dados e guiar o leitor sobre os sujeitos entrevistados, mantendo-se o sigilo exigido nas pesquisas com seres humanos.

### 5.3 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

A princípio, foram realizadas entrevistas estruturadas por meio da aplicação de questionários (APÊNDICE B), que visaram à obtenção de dados acerca dos participantes. Conforme Ribeiro (2008), a entrevista estruturada é a técnica mais apropriada para atingir noções sobre o sujeito estudado, analisar suas atitudes, valores, emoções e comportamento. Dessa maneira, foi possível identificar o provável diferencial que o planejamento pode acrescentar durante essa fase de transição e levantar dados a respeito das estratégias de enfrentamento adotadas pelos sujeitos, podendo subsidiar, assim, futuros projetos de intervenção no âmbito da psicologia organizacional.



## 5.4 ANÁLISE DE DADOS

Os dados coletados por meio de entrevistas estruturadas foram subdivididos em categorias e, posteriormente, avaliados por meio da análise de conteúdo de Bardin. Esse procedimento fundamenta-se em um conjunto de técnicas de avaliação das comunicações, que aplica meios ordenados, objetivos e quantitativos para descrever a temática das mensagens. Assim, tal método pode elucidar mensagens com duplo sentidos, sendo que estas podem ter seus significados esclarecidos por meio de uma observação minuciosa (BARDIN, 1977).

## 6 RESULTADO E DISCUSSÃO

A amostra dessa pesquisa foi constituída por 8 sujeitos escolhidos, se descrevendo como amostra por conveniência, ou seja, indivíduos mais acessíveis. Na intenção de fazer um estudo comparativo, a metade da amostra é formada por aposentados com prazo mínimo de contribuição de 30 anos (critérios de inclusão) e a outra parte por indivíduos que falta, em média, 5 anos para se aposentar.

Desse modo, realizou-se a entrevista psicológica com o intuito de levantar informações acerca dos objetivos deste estudo e unicamente para este fim, buscando apreender a linguagem verbal, corporal e ainda no contexto de trabalho no qual eles se encontravam, que por si só já se fazia rico de falas, por essa ferramenta foi permitida a estruturação das estratégias de enfrentamento, sejam elas de cunho financeiro ou para prevenção do ócio, bem como as consequências psicossociais do desligamento por aposentadoria, nosso objetivo principal.

Diante da análise dos dados levantados, constatou-se a média de 32 anos de tempo de contribuição, tanto entre os sujeitos afastados quanto em indivíduos que ainda se encontram na iminência da aposentadoria. Especificamente em relação aos participantes aposentados (50% da amostra), verificou-se a média de 5 anos e 6 meses de afastamento. Frente a isso, foi possível apreender o sentido e o significado da aposentadoria daqueles que até então não vivenciaram a transição ou estão perante ela, assim como dos sujeitos que vivenciaram essa experiência em um tempo recente ou mais longínquo.

**Tabela 4** – Percepção acerca do planejamento para a aposentadoria (coleta de dados: maio/2016)

<b>Categoria de análise</b>	<b>Temas</b>
Percepção acerca do planejamento	Estabilidade financeira
	Evitar ócio/ sentimento de inutilidade
	Prevenir depressão
	Proximidade da família
	Lazer

Fonte: Criada pelas próprias autoras.

Assim como ilustra a Tabela 4, o primeiro assunto abordado no questionário (APÊNDICE B) foi a respeito do planejamento para a aposentadoria. Conforme Melo (2013) a relevância do planejamento está na possibilidade de auxiliar o trabalhador a enxergar alternativas, visando precaver o sentimento de vazio depois do afastamento. Afinal, é frequente o aparecimento de doenças psicossomáticas contraídas durante essa fase de transição, devido ao ócio e à ausência de expectativas que podem acarretar transtornos como a depressão. Assim, a preparação para a aposentadoria pode ser visualizada além da estabilidade financeira, pois se sublinha a necessidade de refletir e ressignificar papéis, uma vez que, frequentemente, o trabalho ocupa uma função central na vida dos sujeitos (DECCA, 1988).

Quando questionados quanto ao planejamento da carreira (item 1 da entrevista), 68, 5% da amostra coletada afirmou não ter realizado nenhuma forma de planejamento para aposentadoria, enquanto que 31, 5% (integrado maioritariamente por aposentados) declarou ter se preparado financeiramente. Essa última forma de preparação apareceu nas falas como: investimento em imóveis e abertura do negócio próprio, prevalecendo entre os já aposentados. Apesar dessa diferença, todos eles consideram a importância da realização de um projeto para ser vivenciado após o desligamento, pois, assim eles teriam um “diferencial” em aspectos como: estabilidade financeira, ócio, sentimento de inutilidade, depressão, proximidade da família e lazer. Esses temas ficam evidentes nas falas relatadas:

[...] você prepara sua cabeça para enfrentar uma nova situação, e com isso já planejado, você evita sentir-se inútil e não entra em depressão. Na empresa em que eu trabalhava, já existe um programa de preparação dos empregados para a aposentadoria, o que facilita bastante essa etapa pré-aposentadoria (Sujeito 1).

[...] muda muita coisa quando a gente se aposenta. A gente fica meio sem saber o que fazer (Sujeito 3).

[...] o planejamento é importante, principalmente, para evitar o ócio e complementar a renda familiar (Sujeito 2).

[...] é importante fazer um planejamento financeiro para que no futuro não haja dificuldades econômicas e consiga aproveitar a vida melhor com a família (Sujeito 6).

Nesse sentido, o envelhecimento refere-se a um processo de subjetivação realizado de modo processual e está sujeito às mudanças. Pode-se entender que o desligamento do trabalho incita a substituição ao tempo das atividades cotidianas e, a forma de enfrentamento da aposentadoria está relacionada às necessidades pessoais, ao sentido atribuído ao papel profissional praticado e à situação financeira do indivíduo.

As falas corroboram dados existentes quanto, as consequências do rompimento com o exercício profissional, ocasionando conflitos como: sentimento de frustração, de inutilidade e baixa autoestima. Demonstrando como a convivência familiar e a busca às práticas religiosas pode proporcionar o bem-estar ao apo-

sentado (ZANELLI, 2012). A religiosidade pode ser evidenciada nos depoimentos coletados tanto em sujeitos que estão na eminência de se aposentar, quanto em voluntários já aposentados:

Sinceramente, não tenho nada além da minha casa. Mas, penso em viajar, ir mais à igreja e ajudar ao próximo (Sujeito 5).

Faço trabalho voluntário, grupos de coral da igreja, tarefas de casa e cuidados com a saúde (Sujeito 4).

À vista disso, a religião possui um papel primordial na vida de elevada parcela de idosos, uma vez que está ligada à origem, à preservação e viabiliza a diminuição de danos à saúde mental e física, inclusive, propicia um apoio psicológico. Costumes e doutrinas espirituais cooperam para a satisfação na terceira idade, especialmente, pelo manuseio com o estresse e pelo suporte social (LEVIN; CHATTERS, 1998). Já em relação ao voluntariado, a sua história no Brasil está intimamente ligada à religião, em virtude de ter sido altamente influenciada pela abertura da Santa Casa de Misericórdia na década de 1950, em Santos. Transcorrendo desse enlaço com as atividades religiosas, o trabalho voluntário está consolidado pela filantropia e humanidade. Na literatura, o ato de ser voluntário manifesta-se como habitual e expansivo, sobretudo em aposentados.

Assim, as atividades voluntárias enquanto promotoras da participação social ativa e como uma ferramenta que auxilia no combate ao isolamento da sociedade, imposto a muitos indivíduos pertencentes à terceira idade (SOUZA; LAUTERT, 2007), também aparecem entre os modos de enfrentar a transição para a aposentadoria, explanados na Tabela 5:

**Tabela 5** – Estratégias de enfrentamento adotadas (coleta de dados: maio/2016)

<b>Categoria de análise</b>	<b>Temas</b>
Estratégias de enfrentamento	Continuar trabalhando
	Sentir falta
	Felicidade
	Liberdade/ férias
	Voluntariado
	Atividades domésticas

Fonte: Criada pelas próprias autoras.

No que diz respeito às estratégias de enfrentamento, observou-se que a maioria pretende e/ou continua trabalhando devido às questões financeiras ou por não conseguir ficar desocupado. Ademais, foi identificada também a presença de maneiras distintas de enfrentar o processo de aposentadoria, tais como: sentir falta, ficar feliz, ter a sensação de liberdade ou de estar de férias, além de engajar-se em tarefas voluntárias e domésticas.

Não vejo a hora de isso acontecer para me dedicar melhor ao trabalho social que participo (Sujeito 7).

Acho que ficarei bem, mas não pretendo ficar 100% parado. Isso nem passa pela minha cabeça. Desejo apenas diminuir o ritmo (Sujeito 6).

Vou sentir falta, porque gosto muito de trabalhar (Sujeito 5).

Fiquei feliz, pois eu já estava ficando com alguns problemas de saúde (Sujeito 3).

Como se evidencia nos discursos anteriores, o trabalho representa a origem de satisfação de necessidades psicológicas para o homem, em razão de promover autocohecimento, exteriorização da autenticidade, permitindo o crescimento e o aprendizado para o indivíduo (SIQUEIRA; AMARAL, 2006). Segundo Albornoz (1994), grande parte dos sujeitos que se afastarão do trabalho desconhece outras possibilidades de ocupações. Nessa fase do desligamento, podem emergir instabilidades emocionais, provenientes do reconhecimento obtido antecedentemente por meio do trabalho, pois há uma disposição a reduzir tal atividade após o afastamento das atividades profissionais.

Por conseguinte, Santos (1990) ao destacar três tipos de aposentadoria, apontou a aposentadoria liberdade que, segundo ele, assinala uma etapa de realização ou compensação depois um longo tempo de empenho no trabalho. Essa classificação pode ser visualizada no depoimento a seguir: "Ainda me sinto como se estivesse gozando férias prolongadas" (Sujeito 1).

**Tabela 6** – Relação do homem com o trabalho (coleta de dados: maio/2016)

<b>Categoria de análise</b>	<b>Temas</b>
Relação homem/trabalho	Relação de importância
	Meio de proporcionar conforto
	Dignidade humana
	Válvula de escape
	Prioridade

Fonte: Criada pelas próprias autoras.

Os temas contidos na categoria exposta anteriormente (TABELA 6), assim como os outros, foram retirados das entrevistas estruturadas realizadas com os participantes desse estudo. Assim sendo, consoantes às ideias de Zanelli (2010), os depoimentos que serão citados abaixo indicam o trabalho como um aspecto imprescindível para dar sentido à vida, visto que para a maioria da população tal atividade ocupa posição central para a existência, possibilitando, dessa forma, o desenvolvimento da identidade do homem.

É a coisa mais importante da minha vida, até mais do que minha família. Para mim serviu como uma válvula de escape, uma terapia (Sujeito 8).

Sim, pois dá dignidade ao ser humano (Sujeito 5).

Muito importante. Eu trabalho todos os dias na semana, é através dele que posso dar conforto à minha família e o estudo que não tive aos meus filhos (Sujeito 6).

Desse modo, atrelando a importância do trabalho à própria saúde do trabalhador, os entrevistados apontam traços auto perceptivos, clareza na análise e mais ainda, relação dos sintomas, sejam eles puramente físicos ou comportamentais, com a tarefa desenvolvida em anos de trabalho.

**Tabela 7** – Saúde do trabalhador (coleta de dados: maio/2016)

Categoria de análise	Temas	Tipos
Saúde	Doenças	Problemas cardíacos
		Hipertensão
		Colesterol
		LER
		Glicemia alta
		Artrose
		Problemas de coluna
	Hábitos alimentares	
	Medicação	
	Atividade física	
	Bebidas alcoólicas	
	Cigarro	

Fonte: Criada pelas próprias autoras.

Pratico pouca atividade física por conta da falta de tempo, mas acho necessário e pretendo praticar com mais frequência após o desligamento (Sujeito 7)

Comecei a me preocupar com minha saúde recentemente, pois tive problemas de colesterol. Eu não tinha tempo de almoçar no horário certo por causa do trabalho, comia quase no horário da janta. Tive que fazer um tratamento, inclusive usar remédios para controlar o estresse causado pelo excesso de trabalho (Sujeito 6).

Aqui constatou-se que todos os entrevistados que revelaram apresentar problemas de saúde desenvolveram antes da aposentadoria. Em relação aos hábitos alimentares, os participantes afirmam preocupação com esse aspecto, apesar de – 25% relatar que o cuidado e a mudança de comportamento somente surgiram após o desenvolvimento das doenças. Em relação ao quesito da atividade física, 62,5% decla-

raram possuir essa prática, porém, os demais revelaram não disporem de tempo para esse exercício ou não estarem aptos devido aos problemas apresentados na Tabela 7.

Não podemos, tratando de relações para além do trabalho, desprezar o papel da família, como círculo de apoio nesse momento de transição e ressignificação da vida do sujeito. Quando falamos destes aspectos com os entrevistados, nas questões 14, 15 e 16, encontramos apoio e relacionamento saudável como temas principais, evidenciando:

**Tabela 8** – O papel da família (coleta de dados: maio/2016)

<b>Categoria de análise</b>	<b>Temas</b>
Família	Apoio
	Relacionamento saudável

Fonte: Criada pelas próprias autoras.

Acho que receberei apoio total de toda a família (Sujeito 8).

A minha aposentadoria foi um momento bastante festejado na minha casa (Sujeito 2).

Conforme pode ser visualizado nas falas apontadas, 100% dos entrevistados envolvem a família positivamente neste processo. Referências apresentadas em uma pesquisa realizada pela Pós-Graduação em Saúde da UFSC demonstram que a sustentação de relações familiares e amistosas possui grau significativo de proteção contra perdas funcionais na saúde dos idosos.

Visualizamos aqui mais um aspecto onde o psicólogo pode atuar: na realização do acompanhamento de carreira dos trabalhadores, procurando integrar a família, o contexto social, as organizações e o governo (entendendo o governo como benefícios sociais ou programas pós-aposentadoria possíveis de serem concretizados). Em virtude disso, entende-se a orientação psicológica como uma alternativa a fim de precaver distúrbios cognitivos e comportamentais na aposentadoria (COSTA; SOARES, 2009).

**Tabela 9** – Questões sociais e do lazer (coleta de dados: maio/2016)

<b>Categoria de análise</b>	<b>Temas</b>	<b>Tipos</b>
Social e lazer	Ausência	-
	Presença	Ouvir música
		Ir à praia
		Ir à igreja
		Visitar amigos e parentes
		Assistir TV
		Passear
		Ler
		Viajar
		Beber
Nadar		

Fonte: Criada pelas próprias autoras.

Sob a ótica de Bressan (2012), o lazer constitui espaço relevante, uma vez que se desvincular do trabalho pode simbolizar uma fragmentação nos parâmetros de reconhecimento íntimo dos sujeitos. Para Neri (2001), a qualidade de vida no idoso refere-se ao resultado da influência mútua dos indivíduos com a sociedade em constante modificação, na qual o contexto familiar ocupa uma função primordial. Assim, 87,5% da amostra dessa pesquisa considera o lazer imprescindível para o equilíbrio mental, proporcionando, dessa forma, o bem-estar e a melhoria da autoestima. Esses dados são evidenciados nos depoimentos abaixo, a partir do questionamento sobre o papel do lazer:

Possui uma fundamental importância, já que para ter uma vida saudável se faz necessários momentos de diversão entre a família e amigos (Sujeito 2).

O lazer é uma terapia, uma forma de satisfação e de esquecer o trabalho (Sujeito 8).

Anteriormente, Salgado (1992) catalogava o ato de se aposentar como um período carregado de tensões, todavia, na visão de Neri (2002), a percepção que a velhice está atrelada somente às patologias está sendo superada. Essa transformação ocorrida nos últimos tempos aponta para uma fase que pode ser visualizada, por grande parte dos idosos, como etapa de realização pessoal e oportunidade para alargar os períodos de entretenimento. O presente estudo corrobora tal afirmação, como podemos observar nos relatos abaixo:

Vou à missa e vou até a casa dos meus vizinhos e familiares (Sujeito 3).

Assisto TV, leio, costumo sair com a família para comer caranguejo, eventualmente vou à praia e viajar, tomar uma taça de vinho com minha esposa, harmonizando com um jantar preparado por meu filho e minha filha, que são ótimos cozinheiros (Sujeito 1).

Por outro lado, o Sujeito 5 desse estudo revelou uma possibilidade diferente de análise, por meio da pergunta sobre sua visão acerca da relevância do lazer: “É relativo. Eu prefiro ficar em casa assistindo novela” (Sujeito 5).

Esse participante não considerou alternativas de distração nas quais fossem em outros ambientes distintos de casa. Todavia, vale salientar que as atividades de lazer como realizar trabalhos manuais e assistir televisão tendem a agir, similarmente, ao exercício profissional como protetores de possíveis danos no funcionamento do organismo (D’ORSI; XAVIER; RAMOS, 2011).

Apesar disso, por meio de outras posturas relatadas pelo Sujeito 5, como: a pretensão de continuar trabalhando após a aposentadoria, embora tenha desenvolvido

doenças como artrose e LER – ambas diagnosticadas como provenientes das suas práticas no trabalho, além do alto grau de apreciação pelo ofício, sugerem dificuldades em se desvincular das obrigações do trabalho. Segundo Marcellino (1983) parte da população mais velha ignora algumas práticas de distração, possivelmente, pelo elevado índice de enaltecimento da ocupação.

Em síntese, os participantes aposentados e aqueles que estão prestes a se aposentar revelaram que embora o planejamento não seja algo frequente, reconhecem sua importância significativa no momento da transição para a aposentadoria. Assim, as estratégias de enfrentamento dos entrevistados estão relacionadas tanto a forma que se deu ou não esse planejamento quanto à relação que o indivíduo possui com o trabalho. Além disso, os entrevistados confirmaram a hipótese de que se dedicando exaustivamente ao trabalho estarão mais dispostos a desenvolver problemas de saúde. Pode-se ainda aferir diante dos dados analisados que a família, o social e o lazer são elementos fundamentais para amenizar os impactos ocasionados tanto pelo trabalho como para além deste.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aposentadoria é caracterizada por transformações tanto no âmbito social quanto no psicológico, evidenciando afastamento das atividades cotidianas do trabalho, substituição de tarefas, mudanças interpessoais, fatores econômicos e questões relacionadas à qualidade de vida. Assim, o seu significado depende de cada sujeito, pois está diretamente ligado ao sentido que o trabalho representava na vida desses indivíduos. Por conseguinte, para uns pode simbolizar um momento de frustração, perda de identidade e para outros, a oportunidade de desenvolvimento pessoal, descanso e novas alternativas de ocupação.

Por isso, deve ser considerada a importância do planejamento durante essa fase, uma vez que possibilita a prevenção do ócio e o suporte para visualizar novos caminhos após o desligamento. Além disso, o papel familiar proporciona um amparo fundamental para que essa fase seja vivenciada de forma mais ajustada, além de cuidados com a saúde e momentos de lazer, que também poderão influenciar de maneira positiva. Então, primeiramente, foi constatado que a maioria da amostra coletada não realizou o planejamento de carreira, todavia, considera esse mecanismo como importante e capaz de proporcionar vantagens tanto como em aspectos financeiros – trazidos de maneira mais evidente nas falas dos participantes, quanto em fatores psicológicos (prevenir o sentimento de inutilidade, a depressão e a ansiedade) e sociais (aproximação de familiares/ amigos e lazer).

No que tange às estratégias de enfrentamento, podemos concluir que a sensação de liberdade ou férias, felicidade, sentir a ausência do trabalho e pretender continuar trabalhando, seja na mesma ocupação desempenhada ou no desenvolvimento de novas atividades autônomas, assume importância na vida dos sujeitos pesquisados. Enquanto dado relevante, a procura pelo volun-



tariado e pela religiosidade foi salientada no decorrer dos questionários desse estudo, como fatores que propiciam o apoio psicológico e social, diminuição de riscos de danos à saúde mental e física, ajudando no manuseio com o estresse e combate ao isolamento frequente em idosos.

Foi possível observar ainda que o único sujeito que declarou ter participado de um programa de preparação para a aposentadoria demonstrou ter um elevado nível de satisfação e estar lidando de forma mais saudável com essa fase em relação aos outros participantes que não passaram pela mesma experiência, fato que merece destaque neste estudo.

Diante do exposto, mesmo que a amostra dessa pesquisa tenha sido composta apenas por 8 sujeitos, o que nos limita a não realizarmos conclusões gerais, indicamos algumas sugestões quanto à atuação da Psicologia neste contexto, priorizando a concreticidade da aposentadoria e a fala do sujeito, visto como ser social, transformador da sua realidade e transformado por esta.

Devido a isso, é necessário um maior número de estudos relacionados à atuação do psicólogo na aposentadoria com o intuito de conscientizar e atentar os profissionais dessa área a desenvolverem programas e intervenções eficazes para suprir a lacuna existente nesse tema. Ademais, necessita-se também de um suporte maior por parte das organizações, a fim de promover projetos de acompanhamento com os indivíduos que irão vivenciar tal fase e conscientizá-los da relevância de uma assistência psicológica pessoal fora do ambiente de trabalho. Todavia, cabe ainda ao sujeito estar atento e buscar um autocuidado que possa auxiliá-lo a experienciar esse momento de forma adaptativa.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOS, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas-SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2005.

ANTUNES, Ricardo L.C. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília: Edição da Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul, 1988.

BRASIL. **Estatuto do Idoso**. Lei 10741/03. Brasília: Ministério da Saúde, 2003.

BRASIL. **Código de Ética Profissional do Psicólogo**. Brasília: CFP, 2005. Disponível em: [http://www.pol.org.br/pol/cms/pol/legislacao/codigo\\_etica](http://www.pol.org.br/pol/cms/pol/legislacao/codigo_etica). Acesso em: 26 out. 2015.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

D'ORSI, Eleonora; XAVIER, André J.; RAMOS, Luiz R. **Trabalho, suporte social e lazer protegem idosos da perda funcional**: Estudo Epidioso. Palhoça, Santa Catarina, 2011.

FERNANDES, Karine Ribeiro; ZANELLI, José Carlos. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Revista de administração contemporânea**, Curitiba, 2006.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. 11 reimpressão, São Paulo: Atlas, 2014.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 29, n. 4, dez. 2009.

MASCARO, Sonia de Amorim. **O que é velhice**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 2004.

MELO, Orfelina Vieira. **Aposentadoria [recurso eletrônico]**: prêmio ou castigo? / Orfelina Vieira Melo. – Passo Fundo: Projeto Passo Fundo, 2013. Disponível em: <http://www.projetopassofundo.com.br>. Acesso em: 13 abr. 2016.

MORAGAS, R. M. **Gerontología Social**: envejecimiento y calidad de vida. Barcelona: Editorial Herder, 1995.

NERI, Anita Liberalesso. **Psicologia do Envelhecimento**: Temas selecionados na perspectiva de curso de vida. São Paulo: Ed. Papyrus, 1995.

NERI, Anita Liberalesso. Contribuições da psicologia ao estudo e à intervenção no campo da velhice. **RBCEH - Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano**. Rio Grande do Sul, 2004.

OMS - Organização Mundial da Saúde. 26a Conferência Sanitária Pan-Americana. **A saúde e o envelhecimento**. Washington: Organização Pan-Americana da Saúde, 2002.

RIBEIRO, Elisa Antônia. **A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. Evidência**: olhares e pesquisa em saberes educacionais. Araxá-MG, n. 04, p.129-148, maio 2008.

RODRIGUES, Milena *et al.* A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo. v. 6, n. 1, p. 53-62, jun. 2005.

ROMANINI, D. P. *et al.* Aposentadoria: período de transformações e preparação. **Revista gestão industrial**, v. 1, n. 3, p. 81-100, 2005.

SALGADO, M. A. Mitos e preconceitos sócio-culturais com a velhice: Responsabilidades do trabalho social. Seminário Nacional de Especialistas Multidisciplinares em Terceira Idade. **Anais [...]**, Belo Horizonte: Fundação João Pinheiro, 1992.

SILVA, Magno da Silva; ANDRADE, Claudia Cristina de; JÚNIOR, Vladas Urbanavicius. **Modelo de planejamento para um programa de preparação para aposentadoria**. SEGeT, 2009.

SIQUEIRA, M. M. M.; AMARAL, D. J. A. Relações entre estrutura organizacional e bem-estar psicológico. **REA** – Revista Eletrônica de Administração, 2006. Disponível em: [http://www.facef.br/rea/edicao08/ed08\\_art03.htm](http://www.facef.br/rea/edicao08/ed08_art03.htm). Acesso em: 13 abr. 2006.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE Jr., S. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SOARES, D. H. P; BOGONI, A. Projetos de futuro na aposentadoria: uma discussão fundamentada pela Orientação Profissional em Psicologia. **Revista de Psicologia y Ciencias Afines**, Argentina, 2008.

SOUZA, Lucas M; LAUTERT, Liana. **Trabalho voluntário: uma alternativa para a promoção da saúde de idosos**. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2007.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 4. ed. São Paulo, 2012.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros**. Porto Alegre, 2007.

ZANELLI, J.C.; SILVA, N. **Programa de preparação para a aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.

ZANELLI, J. C. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis: Edição Esp. Temática, p. 157-176, 2000.

---

**Data do recebimento:** 26 de junho de 2018

**Data da avaliação:** 18 de julho de 2018

**Data de aceite:** 2 de agosto de 2018

---

---

1 Graduada em Psicologia pela Universidade Tiradentes – UNIT (2017). E-mail: biancaprospero@outlook.com

2 Graduada em Psicologia pela Universidade Tiradentes – UNIT (2017). E-mail: brunathiele@hotmail.com

3 Doutora em Psicologia pela PUC – SP; Professora do Curso de Psicologia da Universidade Tiradentes – UNIT.  
E-mail: lidiane\_anjos@unit.br