

## SER OU NÃO SER APOSENTADO

Arlindo Aparecido dos Reis Zeferino  
Mestrando em Administração  
Centro Universitário Unihorizontes – Belo Horizonte  
Arlindo@ufv.br

Fernando Coutinho Garcia  
Professor Doutor de Pós-Graduação do Centro Universitário Unihorizontes  
Fernando.garcia@unihorizontes.br

### RESUMO

Neste estudo, buscou-se analisar aspectos subjetivos, como sentido e significado do trabalho, além de seus vínculos afetivos e imaginários que implicam questão social que envolve benefícios materiais e a construção da identidade, assim como o significado da aposentadoria. Nesse sentido, este estudo objetivou pesquisar o que influencia o contexto de trabalho de técnico-administrativos que atuam na Universidade Federal de Viçosa – servidores esses estáveis e que já preencheram os requisitos para se aposentarem – a permanecerem em suas atividades laborais. A pesquisa foi realizada por meio de entrevistas não estruturadas com 20 técnicos administrativos. Pelos depoimentos dos entrevistados, procurou-se descrever e analisar os fatores que influenciam a sua permanência no trabalho, Os principais resultados evidenciados foram: a aposentadoria no sentido positivo, que é um prêmio ao trabalhador, seu direito, algo de bom, descanso merecido e que vai acontecer naturalmente; no sentido negativo, como acomodação, inutilidade, ociosidade e envelhecimento.

**Palavras-chave:** Sentido da Aposentadoria. Suspensão de Atividades Laborais. Programa de Preparação para a Aposentadoria.

### ABSTRAT

The objective of this study was to analyze subjective aspects such as sense and meaning of the labor, as well as their affective and imaginary ties that imply a social question that involves material benefits and the construction of identity, as well as the meaning of retirement. In this sense, the objective of this study was to investigate what influences the work context of technical-administrative personnel who work at the Federal University of Viçosa –servers that are stable in their work and have already met the requirements for retirement – to remain in their work activities. The study was conducted by means of unstructured interviews with 20 administrative technicians. The interviewees' statements were used to describe and to analyze the factors that influence their stay at work, The main results evidenced were, as follows: retirement in a positive sense, which is an award to the worker, by his or her right, something good, well-deserved rest and that will happen naturally; in the negative sense, as accommodation, uselessness, idleness and aging.

**Keywords:** Retirement Sense; Work Interruption. Retirement Preparation Program.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho é a esfera na qual a existência humana circula. Toda a vida da sociedade se encontra fundada no trabalho. A socialização primária e secundária da criança é um ensino para este momento, ainda que o significado correto não seja entendido de fato. O trabalho pode ser visto como o pilar que sustenta a existência humana, estabelecendo-se como uma das ações mais necessárias, a fonte mais significativa na construção do homem (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Para o ser humano, o trabalho ocupa papel crucial em sua vivência, consumindo parcela satisfatória do seu tempo. Sua experiência implica questão social que envolve benefícios materiais e a construção da identidade, além de vínculos afetivos e imaginários (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Para Magalhães *et al.* (2004), o trabalho é a característica fundamental para a identidade individual, a exemplo do nome, do sexo e da nacionalidade. Fornece reconhecimento social e reafirma o sentido da identidade ao gerar prazer e sucesso. Na cultura ocidental, o trabalho é a sustentação da autoestima, senso de utilidade e identidade. Estabelecer outras atividades sociais não tem a mesma importância na consolidação da identidade ou do *status* social, em comparação com o trabalho. Portanto, a suspensão de atividades laborais, juntamente com a quebra dos laços sociais conquistados nesse ambiente, pode acarretar problemas que coloca em risco o bem-estar do sujeito.

A etapa da aposentadoria implica separação com o mundo tradicional do trabalho. Dessa forma, o indivíduo é obrigado a se readaptar a uma nova rotina e a outras prioridades de quem se aposenta, tendo que conviver com opções para preencher o tempo antes vinculado ao trabalho. Esse tempo pode ser ocupado com outra atividade laborativa, porém a visão da aposentadoria como saída da atividade rentável e relacionada à velhice ainda é dominante (SHULTZ; WANG, 2011; WANG; SHI, 2014).

Sala e Jaeger (2003) argumentam que o afastamento do trabalho decorrente do processo de aposentar acarreta sentimentos divergentes. No começo, o sujeito se sente pleno e satisfeito, no entanto, depois de certo tempo, pode desencadear a falta de motivação e o tédio, o que leva ao isolamento social. Outra questão é que a aposentadoria é vinculada à entrada na terceira idade, o que institui no sujeito a ideia de que ele está envelhecendo e que não possui mais valor produtivo, e isso pode ocasionar a sua marginalização na sociedade.

Estar em um momento de pré-aposentadoria ou aposentado abre caminho para o sujeito poder pensar acerca das relações estabelecidas por ele e sobre outros aspectos da vida profissional e pessoal. Numa óptica de benefícios, Wang e Shi (2014) argumentam que a maioria das pessoas percebe a aposentadoria como oportunidade de executar as atividades sonhadas ou, mesmo, a conquista da liberdade almejada. Segundo essa teoria, a aposentadoria não está diretamente ligada à diminuição das condições físicas e psíquicas do sujeito.

Na visão de França e Vaughan (2008), entretanto, a ruptura com o trabalho acarreta sérias consequências, visto que subtrai do sujeito a interação da vida social, podendo levar ao isolamento, à infelicidade e à insatisfação com a vida. Os dois pontos de vistas entendem que a aposentadoria traz como consequência uma mudança na maneira de preencher o tempo e a quantidade de recursos à sua disposição (FRANÇA; SOARES, 2009).

A aposentadoria interrompe, de maneira repentina, toda a relação de trabalho estabelecida e a divisão do tempo durante a vida ocupacional, a exemplo da construção da identidade e dos laços sociais (MCVITTIE; GOODALL, 2012).

É necessário salientar que a experiência da aposentadoria não se configura de maneira homogênea. Em alguns casos, ela corresponde à possibilidade de resgate da vida pessoal e do tempo para executar tarefas de bem-estar (FRANÇA; SOARES, 2009; FRANÇA; VAUGHAN, 2008). Esse acontecimento se manifesta devido ao fato de que a vivência dessa etapa da vida compreende toda uma história, conceitos e finanças, em que se enfatiza o significado que o indivíduo deu ao trabalho (FRANÇA; SOARES, 2009).

Logo, ao perceber que a aposentadoria ultrapassa os aspectos de tempo, ocorre também análise da dinâmica social em que o fenômeno é inserido (MCVITTIE; GOODALL, 2012). Afirma-se, então, que o entendimento individual acerca da aposentadoria possui ligação não apenas com características pessoais, mas também com um contexto social extenso e institucional experimentado pelo indivíduo (WANG; SHI, 2014).

Assim, neste estudo se buscou identificar aspectos subjetivos, como sentido e significado, que influenciam no contexto do trabalho de servidores técnico-administrativos federais estáveis e que já preencheram os requisitos para a aposentadoria pela Universidade Federal de Viçosa ainda permanecerem em suas atividades laborais. Ressalta-se que mais de 20% dos servidores da UFV se encontram nessa situação.

Portanto, diante das considerações apresentadas, surgiu uma pergunta norteadora deste artigo: Que fatores influenciam servidores federais estáveis a permanecerem em suas atividades laborais? O objetivo geral é descrever e analisar o que leva os servidores técnico-administrativos a permanecerem em suas atividades laborais. Assim como, identificar e descrever o sentido e significado do trabalho, da aposentadoria e descrever o motivo do adiamento da aposentadoria.

Este estudo se justifica na academia, embora a aposentadoria seja tema de grande discussão na atualidade e em pesquisas acadêmicas, ainda há uma lacuna na produção de conhecimentos para o entendimento dos fatores de tal fenômeno. Observa-se uma analogia intrínseca entre o modelo de gestão adotado nas instituições de trabalho e os aspectos subjetivos dos sujeitos que vivem essas experiências em seus cotidianos.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico do artigo está dividido em quatro seções: Este capítulo apresenta a revisão da literatura sobre a temática em estudo. Por sua relevância, foram abordados os seguintes tópicos: sentido e significado do trabalho, o processo de aposentadoria, aposentadoria e o processo de envelhecimento e os programas de preparação para a aposentadoria (PPA).

### **2.1. Sentido e significado do trabalho**

O trabalho humano, em uma perspectiva marxiana, é o elo que estabelece a ligação entre o homem e a natureza (MARX, 1996). Traz como resultado não somente objetos úteis, como alimentos, roupas, habitação, meio de transporte, mas também as instituições que compõem a sociedade como um todo. Dessa forma, trata-se de uma atividade que diferencia o homem dos outros animais, uma vez que o homem, por intermédio do trabalho, age conscientemente, usando a natureza para a

consecução de seus fins, ao passo que os animais somente utilizam o que a natureza propicia, agindo de forma instintiva (ARAÚJO, 2010).

A trajetória do trabalho tem seu início com a procura do homem em atender às suas necessidades, com o crescimento dos meios de produção estabelecidos para garantir sua sobrevivência. Giddens (2005) afirma que para grande parte da população o trabalho integra um enorme espaço da vida, mais do que qualquer outra atividade. O trabalho mostra aspectos ligados ao dinheiro, que é um dos principais meios que muito utilizam para satisfazer seus desejos, que se liga também ao nível de atividade, em que pode ser praticada diversas funções e o desenvolvimento de capacidades; variedade, devido ao acesso a contextos diferentes do ambiente doméstico; organização e espaço temporal, sendo um lugar de atividade, forma de organizar a rotina do dia, da semana, do mês e do ano; contatos sociais, com o relacionamento com outras pessoas; e, ainda, a identidade social e coletiva, trazendo a sensação de pertença.

Araújo (2010) explica que trabalho pode ser denominado como a ferramenta que o homem possui para dominar a natureza, tendo como resultado desse mecanismo a construção de si mesmo, os utensílios e a estrutura social com todo o seu aparato político e cultural. Por intermédio do trabalho, o homem determina a gênese da prática social, pois ele forma a base sobre a qual tem lugar o processo de autoconstrução do ser social. O trabalho é a forma superior da prática social, elemento fundante da socialização e da humanização.

O trabalho é o meio onde o homem faz sua história, que o diferencia das outras pessoas, visto que quando pratica seu trabalho, ele não somente se ajusta à natureza, mas também ultrapassa essa linha e a transforma em função da sua necessidade. Nesse caminho, ele traz inovações e impactos sobre o ambiente e também a si próprio, pois o trabalho fornece mais que o sustento, promovendo organização social, uma vez que é por meio dele que os laços sociais são consolidados (CAMPOS, 2009).

Desse modo, o trabalho ocupa lugar central na vida humana, sendo uma categoria fundamental, embora não única, para a compreensão das relações sociais, dos processos identificatórios e do modo de ser dos sujeitos. Portanto, a dimensão ocupacional toma grande espaço na vida das pessoas, permeando as relações sociais e ajudando na configuração do modo de ser dos indivíduos (TONELLI, 2001).

Morin (2001) salienta que o trabalho compõe significado e faz grande interferência nas pessoas, visto que o ato de trabalhar tem ligação direta com o sentimento de ser produtivo e de ter utilidade, sentimentos esses que são bastantes para influenciar sua satisfação. Assim, Dejours (2004) explica que o trabalho não é apenas mercadoria nem somente uma relação de emprego (concepção capitalista), já que é por intermédio dele que o indivíduo garante sentido para sua existência (concepção ontológica). O sentimento de utilidade desenvolve a identidade do sujeito quando este se sente satisfeito no trabalho, entendendo que o trabalho ainda é o mediador intransponível da realização pessoal e social (MENDES, 2007).

Para Dejours (1987), o trabalho tem que apresentar sentido para o indivíduo, juntamente com seus pares e para a sociedade. Dessa forma, o sentido do trabalho pode ser expresso por dois elementos: o conteúdo que tem relevância em relação ao indivíduo, que agrega as dificuldades da atividade; e o conteúdo significativo do objeto, que se relaciona a mensagens de caráter simbólico que a atividade pode trazer para a pessoa.

Na explicação de Dejours (2007, p. 21), “o trabalho continua sendo um mediador insubstituível da realização pessoal no campo social”. O papel central ocupado pelo trabalho na vida humana não pode ser questionado, visto que é por intermédio do trabalho que o indivíduo conquista uma segunda chance para pautar a sua saúde cognitiva e para garantir o processo de estabelecimento de sua identidade.

Mendes (2011) afirma que dentro da sociedade capitalista da contemporaneidade podem ser visualizados diversos sentidos para os trabalhadores, mostrando ambiguidades, ou seja, algumas vezes traz emancipação e outras vezes, escravidão. Os trabalhadores ficam emersos aos domínios sociais. Aspectos como economia, consumo, produtividade e flexibilização deixam os trabalhadores em estado de aprisionamento, isto é, ficam estáticos sem adquirir a emancipação de que precisam.

Mendes (2007) completa argumentando que o trabalho apresenta caráter de reconhecimento social, por meio da gratificação em manter uma atividade que lhe dê incentivos constantes, como acontece em alguns casos em que existe flexibilidade de horários que beneficiam a rotina do empregado, havendo também bom relacionamento com os colegas. Essas relações laborais estabelecem indicadores de saúde no trabalho, visto que propiciam a organização psicológica, juntamente com a identidade e a expressão da subjetividade no ambiente salutar.

O trabalho configurou-se como referência crucial para o desenvolvimento emocional, cognitivo e ético do sujeito na trajetória dos processos de socialização vivenciados. Dessa forma, ele mantém a mesma importância para a esfera psicológica e social, quando o trabalho agrega reconhecimento pessoal e respeito social para o trabalhador (LIEDKE, 2002). Além disso, na sociedade atual o homem estabelece relação diferenciada com o trabalho. Isso porque a tecnologia cada vez mais aprimorada requer grandes habilidades e talentos, ao passo que minimizam postos de trabalho no mercado, porém esse acontecimento não tem o poder de eximir do trabalho o seu papel vital na vida das pessoas (LIEDKE, 2002).

Segundo Vasconcelos e Oliveira (2004), o trabalho mostra a importância que a sociedade atribui a quem produz, ao introduzir no homem o sentido de inclusão social. Enfatiza-se o trabalhador que possui salário fixo, vínculo empregatício e estabilidade, mesmo havendo grande desenvolvimento do trabalho informal.

O trabalho é, então, a capacidade de estabelecer engajamentos, mas pode perder o sentido quando não permite a realização das metas vitais e dos valores que o sujeito extrai dos diferentes domínios da vida em que está envolvido, pois é, também, um meio de “invenção dessas vidas” (CLOT, 2006, p. 14).

Por meio do trabalho, o indivíduo torna-se cada vez mais importante para os outros, primeiramente em sua prática e, depois, institucionalmente. Portanto, ele desenvolve no sujeito a capacidade de estabelecimento de engajamento e de prever com os outros algo que não tenha vínculo direto consigo mesmo (CLOT, 2006).

Buscando desenvolver uma resposta à questão sobre qual seria a função psicológica do trabalho, Clot (2006) desenvolveu dois conceitos fundamentais em seus estudos: o conceito de gênero e o de estilo da atividade. Para ele, o gênero trata das atividades ligadas a uma situação, a maneira de compreender as coisas e pessoas em determinado meio. O gênero conserva a história de um grupo, a memória impessoal de um local de trabalho, e é constitutivo da atividade pessoal que se realiza por meio do trabalho. Melhor explicando, ele é construído pelo coletivo, por normas, procedimentos,

regras, entre outros. É fundamental ao trabalhador a partir do contato com o coletivo, de maneira informal, não sendo, portanto, ensinado a ele.

## 2.2 O processo de aposentadoria

A aposentadoria vivenciou diversas reformas a partir da Constituição de 1988, conforme o Boletim do Servidor, do Ministério do Planejamento. Dessa forma, as normas para a aposentadoria do servidor público são bastante diferentes atualmente do que o que foi estabelecido na Carta de 1988, na Lei nº 8.112, em que vigorou o Regime Jurídico Único (RJU) em 1990. O RJU mudou o efetivo de empregados contratados pela CLT que não enviaram contribuição para a Previdência Social, em que existiam normas que possibilitavam que um servidor aposentasse antes dos 40 anos de idade. Fato esse que ocasionou um grave descontrole no sistema, que propiciou mudanças por meio de emendas constitucionais; mesmo assim, os servidores atuais ainda têm aposentadoria integral pelas regras de transição (CAMPOS; SOUZA, 2016).

Na visão de Guillemard (2010), a aposentadoria pode ser definida como uma instituição social, uma fase da vida, um rito de passagem entre uma idade e outra, ou seja, um acontecimento para o sujeito, enfatizando a ambiguidade do termo “idade de aposentadoria”, uma vez que pode ser visto como a saída do indivíduo do mercado de trabalho, bem como a idade em que ele conquista o direito ao benefício social ou, mesmo, a transição entre a atividade para inatividade decisiva, por existirem danos na saúde que o impossibilitam de continuar em algum trabalho.

No serviço público, a aposentadoria pode acontecer de forma voluntária, compulsória ou por invalidez. Zanelli, Silva e Soares (2010) percebem na aposentadoria uma fase de liberdade vivenciada pelo trabalhador. É a etapa da vida em que ele pode efetuar escolhas de atividades que lhe dão prazer e usar bem o seu tempo; momento para concretizar os sonhos, sem obrigações e perturbações, revendo seus valores e prioridades. Pode-se descansar sem se tornar completamente parado, uma boa ocasião para o processo de mudança do mundo que é o seu próprio cotidiano. A maioria das pessoas revela ter medo de se aposentar, sendo isso algo bastante normal, visto que a aposentadoria pode causar mudanças que alteram o contexto familiar e afastam o sujeito do convívio social e do ambiente de trabalho.

Lima (2006) afirma que a aposentadoria é um acontecimento fundamental para o sujeito, podendo gerar consequências benéficas e maléficas. A aposentadoria pode ser experimentada como algo bom, momento para efetuar novos projetos, por existir mais tempo livre. Pode também ser experimentada como algo ruim, sendo um momento de perda da atividade de trabalho, da identidade profissional, além do distanciamento do grupo social do trabalho.

O sujeito pode afastar-se das atividades produtivas e também do fluxo coletivo da existência devido ao sentimento de insegurança proveniente da perda de *status*, do ambiente e da rotina com os colegas de trabalho, acontecimentos que estão juntos com a função desempenhada. Para França (2002), “estar confuso sobre a identidade existencial nos traz um enigma para nós mesmos e para muitos, talvez para a maior parte das pessoas”. A aposentadoria acarreta uma crise de identidade, como a vivenciada na adolescência, podendo, dessa forma, favorecer o crescimento e o desenvolvimento psicológico.

Na visão de Campos e Souza (2016), a aposentadoria é um benefício ofertado aos indivíduos que trabalham por certo tempo das suas vidas e adquirem a oportunidade de receberem um salário sem ter a necessidade de executar suas funções. É constatado que os trabalhadores estão se aposentando mais novos. Para Marra, Marques e Melo (2010), essas pessoas terão um tempo grande para fazer o

que gostam após a aposentadoria, visto que a expectativa de vida está em ascensão. Os trabalhadores que se aposentarem antes dos 50 anos de idade certamente receberão a aposentadoria por mais tempo do que exerceram suas atividades laborais.

França (2012, p. 24) afirma que “A associação da aposentadoria com o envelhecimento acaba trazendo à tona uma série de preconceitos voltados para o trabalho dos mais velhos e específicos do envelhecimento estereotipado”. Contudo, essa autora questiona que, mesmo que o ato de preparação para a aposentadoria tenha o significado de programar o envelhecimento, a aposentadoria também pode ser entendida como um momento de reflexão para o sujeito, em que ele pode procurar o que realmente é, saber o que gosta e como quer envelhecer.

As pessoas podem experimentar na aposentadoria o sentimento de medo por não ter o tempo adequado para concretizar seus desejos ou sentir ansiedade para resgatar o tempo pedido. Marra, Marques e Melo (2010) salientam que, quando a pessoa se envolve muito com o seu trabalho, o processo de rompimento é mais difícil. Logo, pode-se afirmar que sem os laços empregatícios e sem planejamento do tempo livre a aposentadoria traz insegurança, já que não é algo pronto, necessitando de projeto e elaboração de atividades para realizar nesse tempo que era ocupado pelo trabalho.

### **2.3 Aposentadoria e o processo de envelhecimento**

A aposentadoria representava para a maioria das pessoas, nas décadas de 1970/80, adentrar na “velhice biológica”, fazendo o indivíduo pensar que a vida foi reduzida. Nos dias de hoje, o contexto sofre transformações e o desligamento entre a velhice social e a velhice biológica faz que as pessoas que se aposentam sejam obrigadas a reconstruir sua identidade, redirecionando suas metas de vida (LEGRAND, 2001). De forma contrária, Sennett (2006) afirma que no mercado de trabalho normal uma pessoa de 50 anos de idade é vista como velha para ingressar em um emprego, porém é considerada nova para o cargo de “Primeiro Ministro”, enquanto 70 anos de idade é uma boa idade para o cargo de Presidente de uma nação.

No Brasil, onde, em sentido inversamente proporcional ao aumento da expectativa de vida, o direito à aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição tem seu início quando as pessoas estão jovens, cidadãos na idade entre 45 e 54 anos que começaram a trabalhar bem novos já estão aposentados no Instituto Nacional de Previdência Social, com expectativa de no mínimo mais 20 anos de vida. Essa condição se torna um grande desafio para as políticas públicas de Educação, Saúde, Lazer, Transporte e Assistência Social (DEBERT, 2004).

Entretanto, nos estudos de França (2008) e Guillemard (2010), entre outros, constatou-se que, nos cenários nacional e global, mesmo os aposentados com salários altos experimentam rapidamente a sensação de vazio, juntamente com a necessidade de possuir uma função corporativa e trazer de volta o reconhecimento e o poder. Isso sem esquecer a população com a aposentadoria do INSS, de valor baixo, que precisa continuar trabalhando em outro serviço, ou em outra empresa ou fazer “bicos” para aumentar a renda. Certamente, pode-se encontrar também trabalhadores com boa situação financeira e que não precisam entrar no mercado de trabalho novamente, porém procuram algum tipo de ocupação. Assim, é necessário pensar o motivo que leva essas pessoas e exercer uma atividade remunerada (GUILLEMARD, 2010).

A fim de incentivar a saída desses trabalhadores, foram criados os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPAs), que são organizações públicas que focam em características relacionadas à gestão financeira, deixando em segundo plano os aspectos psicológicos e sociais provenientes da

saída do trabalho (FRANÇA, 2008). Algumas das empresas que mantêm esse programa são: Petrobrás, Correios, Furnas, Prefeitura de São Paulo, Vale do Rio Doce, Caixa Econômica Federal, Volvo do Brasil, entre outras.

França (2008) afirma ainda que o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) empregado no Brasil se pauta no modelo norte-americano, fundado na década de 1950. Nesse Programa, o foco são os aspectos econômicos, não enfatizando questões psicológicas do fenômeno como temas acerca do envelhecimento, o projeto de ser e a temporalidade. Segundo essa autora, é preciso haver uma abordagem mais específica, pautando-se em um referencial teórico robusto e em metodologia científica correta, no intuito de responder a questões relacionadas com as dificuldades e, ou, facilidades existentes na tomada de decisão quanto à aposentadoria, isto é, não apenas o acontecimento legal no INSS e, sim, o fato do desligamento da organização.

A fim de encontrar aspectos que possibilitem responder a esses questionamentos, este estudo buscou compreender a relação entre características individuais, no âmbito psicológico, e características coletivas, levando em pauta o social, o econômico, o político e o cultural (FREIRE; NERI, 2009).

## **2.4 Os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA)**

Tornar-se um aposentado é uma etapa que pode gerar ansiedade, que ocorre devido à falta de planejamento que ajude os trabalhadores a aproveitar, de forma agradável, o tempo nesta fase. Segundo França (2008), a fim de promover a transição mais amena do trabalho para a aposentadoria, é importante a instauração de programa de preparação para a aposentadoria dentro das empresas, como um meio de programar o futuro.

O PPA tem como objetivo promover o bem-estar dos futuros aposentados, visto que trata de pontos positivos e facilita a reflexão acerca dos pontos negativos deste momento de transição, além de possibilidades para lidar com essa situação. É um ambiente para adquirir informações e adotar atitudes que melhoram a saúde. É uma oportunidade para rever os projetos de vida, enfatizando os interesses e as ações que precisam ser feitas para colocar em prática tais projetos. É visto que o bem-estar dos aposentados é algo benéfico para toda a sociedade, uma vez que diminui a ocorrência de enfermidades e, conseqüentemente, se torna uma economia nos gastos com o setor de saúde (SOARES; SESTREN, 2007).

França (2008) salienta que em estudo realizado em 320 organizações no Brasil somente 18% aplicavam o PPA, apesar de seus executivos estarem cientes da importância do Programa. Entre as organizações que efetuam o Programa, poucas se aprofundam na temática do envelhecimento por meio de cursos, ou tentaram promover um diagnóstico acerca da vivência dos trabalhadores mediante a aposentadoria e respectivos planos. Quando a organização oferta um programa que melhore o bem-estar dos funcionários, ela soma valor ao seu produto e melhora o ambiente profissional, onde trabalhadores jovens e mais velhos visualizam a preocupação da empresa com seu bem-estar.

Na visão de Guillemard (2010), se a aposentadoria é um processo de livre escolha, os planos de vida após a aposentação é uma forma de o trabalhador vivenciar novos contextos, desenvolver habilidades e aprimorar as antigas, bem como encontrar novos interesses. O planejamento permite a oportunidade de integrar situações de igual importância ao trabalho, a exemplo da saúde, relacionamentos interpessoais e atividades intelectuais, domésticas, culturais e de lazer. O trabalho



formal ou não formal, remunerado ou voluntário, compreendido como atividade de labor, dentro do período da aposentadoria, deve ter espaço reduzido e com menor carga horária.

De acordo com Soares e Sestren (2007), não há estudos suficientes que abarcam o tema projeto de vida no Brasil, sobretudo com a população de aposentados. Elaborar projetos é algo inerente ao ser humano, englobando não apenas concretizar um desejo para o futuro, como também viver a própria vida como resultado de um projeto. O projeto ocupa uma dimensão temporal, ou seja, o futuro na ótica de antecipação, juntamente com a noção de abertura para algo que ainda vai vir. O projeto para o futuro muda continuamente, representando uma constante construção e reconstrução.

O PPA procura abrir espaço para se pensar acerca do projeto de vida pessoal e profissional para, então, procurar novas perspectivas, ajudando as pessoas a lidar consigo mesmas e com as relações de trabalho e sociais, para que, se preciso, ocorra a reorganização dessas relações de maneira mais equilibrada para elas e para os outros. No PPA, os trabalhadores devem falar a respeito das dificuldades para alcançar a meta colocada por eles, as ferramentas e opções que usaram para colocar seus planos em ação. O sujeito que está prestes a se aposentar deve mais do que pôr em prática a liberdade de escolha, ou seja, precisa também adquirir elementos que vão ser usados para administrar o seu projeto de vida, equilibrando perdas e ganhos com relação aos desejos e possibilidades (FRANÇA, 2008).

Os aposentados, entretanto, podem e devem continuar em uma atividade laboral, porém devem resguardar a saúde e o tempo para investir em suas atualizações. A transição para a aposentadoria pode ser entendida como uma forma de obter mudança profissional, buscando um trabalho com mais qualidade de vida. O trabalho efetuado depois da aposentadoria deve atender ao requisito de ter uma carga horária reduzida, em que sobre tempo livre para as atividades de lazer, para manter um bom relacionamento com a família e para investir em outros projetos não laborais (SOARES; SESTREN, 2007).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para alcançar os objetivos deste estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva com abordagem qualitativa. De acordo com Gil (2009), a pesquisa descritiva tem como foco principal a descrição de características de determinada população ou fenômeno e a descrição dos aspectos subjetivos a serem analisados. Quanto a abordagem qualitativa, devido à subjetividade envolvida na problemática, e teve por objetivo estudá-la em profundidade. Tal abordagem diz respeito às qualidades e características não numéricas da coleta de dados e da sua análise (COLLIS; HUSSEY, 2005; GODOY, 2006).

Segundo Collis e Hussey (2005, p. 73), a unidade de análise “envolve variáveis sobre as quais se coletam e analisam os dados de uma empresa ou de um grupo de trabalhadores, um acontecimento, um processo ou, até, um indivíduo”. Esses autores complementam relatando que tais variáveis podem ser organizações, trabalhadores, acontecimentos, métodos e indivíduos. Assim, a unidade de análise deste estudo foi o processo de aposentadoria dos servidores técnico-administrativos e a unidade de observação, a Universidade Federal de Viçosa (UFV).

Com relação aos sujeitos da pesquisa, de acordo com Vergara (2007, p. 47), os “sujeitos da pesquisa são os que fornecerão os dados necessários”. Assim, os sujeitos deste estudo foram os 20 servidores técnico-administrativos entrevistados da UFV pertencentes ao *Campus* de Viçosa que já preencheram os requisitos para a aposentadoria, sendo quatro de cada nível: A, B, C, D e E, dois do gênero masculino e dois do gênero feminino de cada nível. Tais sujeitos foram escolhidos de forma

aleatória, de acordo com os dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFV *Campus* de Viçosa.

Quanto à coleta de dados, foram realizadas entrevistas em profundidade. De acordo com Duarte (2009), esta técnica é um recurso metodológico que busca, com base em teorias e pressupostos definidos pelo investigador, recolher respostas a partir da experiência subjetiva de uma fonte, selecionada por deter informações que se deseja conhecer. Na análise dos dados, foi utilizada a análise de conteúdo, que, segundo Bardin (2011, p. 38), pode ser definida como: um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de mensagens que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.

## 4 RESULTADOS E ANÁLISE

A Universidade Federal de Viçosa (UFV) possui atualmente 2.289 técnico-administrativos. De acordo com a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, até o dia 31 de maio de 2018, 781 servidores estavam aptos a se aposentarem. Levando em consideração os servidores técnico-administrativos do *Campus* de Viçosa, que é o objeto deste estudo, 548 servidores já possuem os requisitos para a aposentadoria.

### 4.1 Características dos entrevistados

Os sujeitos desta pesquisa, *a priori*, eram 20 servidores técnico-administrativos da UFV do *Campus* de Viçosa que já preencheram os requisitos para a aposentadoria, sendo quatro de cada nível: A, B, C, D e E, dois do sexo masculino e dois do sexo feminino de cada nível. Tais sujeitos foram escolhidos de forma aleatória. Ressalta-se que no momento de escolher os entrevistados não havia nenhuma servidora do nível B que preenchesse tal requisito.

O Quadro 1 traz as características dos entrevistados. Por questão de sigilo, os entrevistados serão nomeados por E1 até E20. No quadro, apresentam-se o gênero, o estado civil, a idade, o nível ocupacional e quando o entrevistado já adquiriu o direito para se aposentar.

**Quadro 1** – Características dos entrevistados

	Gênero	Estado civil	Idade (anos)	Nível	Tempo já pode aposentar
E1	M	Casado	58	A	21/06/2011
E2	M	Casado	64	A	15/06/2009
E3	F	Solteira	63	A	18/09/2014
E4	F	Casada	62	A	31/10/2015
E5	M	Casado	61	B	20/05/2010
E6	M	Solteiro	60	B	07/09/2014
E7	F	*	*	*	*
E8	F	*	*	*	*
E9	M	Casado	59	C	31/12/2003
E10	M	Divorciado	58	C	29/11/2013
E11	F	Solteira	59	C	21/03/2014
E12	F	Casada	61	C	21/05/2009
E13	M	Casado	67	D	21/06/2013
E14	M	Casado	66	D	11/03/2004
E15	F	Divorciada	60	D	05/05/2006
E16	F	Solteira	65	D	01/01/2004
E17	M	Casado	63	E	22/06/2010
E18	M	Casado	62	E	02/12/2014
E19	F	Casada	60	E	13/11/2010
E20	F	Solteira	59	E	17/02/2009

**Fonte:** Elaborado pelo autor, 2018.

\*Não há pessoas do gênero feminino na Instituição que possuem esse requisito do nível B.

## **4.2 O sentido e significado do trabalho**

O trabalho possui diversos sentidos, conforme os relatos dos entrevistados. Os depoimentos evidenciaram que o trabalho faz parte da vida das pessoas; ninguém consegue imaginar a sua existência sem o vínculo com o trabalho. Isso independe da atividade que o entrevistado exerce, cargo, função, gênero ou, mesmo, nível salarial ou intelectual. Tais relatos corroboram o entendimento de Marx (1996), Dejours (1987) e Tonelli (2001). Confirma também a teoria de Dejours (2007, p. 21) de que “o trabalho continua sendo um mediador insubstituível da realização pessoal no campo social”.

O trabalho também tem o sentido material e por meio dele se consegue o sustento da família, a aquisição de bens materiais, o poder de compra, a independência financeira, ou seja, uma questão de sobrevivência. O trabalho no sentido de sobrevivência e aquisição de bens materiais é a relação do homem que busca seu sustento na natureza, sendo também elemento que permitiu a passagem do ser biológico para o ser social (MARX, 1996). Nesse sentido, Mendes (2007) mostra a ambiguidade no sentido material, que, em algumas vezes, traz a emancipação e, em outras, a escravidão.

Outra dimensão do sentido do trabalho mencionado por alguns entrevistados se refere no convívio social, que proporciona aprendizado, ensinamento, interação social e profissional. O trabalho no sentido de interação social, conforme relatos vão ao encontro de Giddens (2005) e Campos (2009), segundo os quais são importantes na formação da identidade social e coletiva, por meio de contatos sociais e relacionamentos com outras pessoas, trazendo a sensação de pertencimento ao meio ambiente.

Para alguns entrevistados, o trabalho tem conotação de saúde física e mental, qualidade de vida. Apesar de somente quatro entrevistados ter falado diretamente relacionando o trabalho com a saúde física e psicológica e a qualidade de vida, Mendes (2007) mostra que as relações laborais estabelecem indicadores de saúde no trabalho, visto que propiciam a organização psicológica, juntamente com a identidade e a expressão da subjetividade no ambiente salutar. Essas relações foram demonstradas por meio de falas anteriores quando demonstram prazer no trabalho e no convívio social.

## **4.3 O sentido da aposentadoria**

A aposentadoria possui vários sentidos para os entrevistados, a aposentadoria possui caráter positivo quando é relacionada com o direito adquirido pelo tempo de trabalho e contribuição, como direito ou prêmio do trabalhador ao descanso remunerado. Esses relatos foram os fundamentos utilizados na segunda metade do século XIX para o direito do descanso remunerado aos trabalhadores que não podiam mais exercer as atividades laborais, ou seja, a aposentadoria (FREIRE; NERI, 2009).

Portanto, a aposentadoria possui um sentido negativo, como de acomodação, inutilidade e ociosidade. Isso porque alguns associam o trabalho a saúde, qualidade de vida, prazer, e o seu rompimento eleva o sentimento da inutilidade (SENNETT, 2006).

Muitos entrevistados falam que têm a percepção de que ainda não estão preparados para a aposentadoria no sentido financeiro, seja por medo de perder o poder aquisitivo ou estão se qualificando para melhorar os rendimentos. Os relatos demonstram a preocupação de perda do poder aquisitivo, pois ao se aposentarem eles deixam de receber alguns benefícios, como o auxílio-alimentação e o abono salarial (percentual de 11%), que é devido ao servidor que já possui tempo

de aposentar e continua na ativa. Outro benefício que deixam de receber é o adicional de insalubridade, no caso daqueles que recebem de acordo com a função exercida em local insalubre.

Alguns entrevistados dizem não estar preparados psicologicamente para a aposentadoria, mostrando, por meio das entrevistas, como forma de insegurança, medo, e falam da necessidade de se prepararem para esta nova etapa da vida. A entrevista de E14 é um caso típico de falta de preparação para a aposentadoria. O servidor aposentou proporcional e não estava preparado, nem psicologicamente nem financeiramente. Acabou retornando para a Instituição com a reversão da aposentadoria há mais de 15 anos e não pensa em aposentar devido aos transtornos ocasionados pela decisão precipitada no passado.

#### **4.4 O motivo da não aposentadoria**

Quando foi questionado aos entrevistados diretamente o porquê de eles não terem se aposentado ainda, os motivos foram variados. O primeiro deles está relacionado à disposição para trabalhar, ao sentimento de que ainda podem continuar contribuindo com a instituição, de serem úteis, de manterem a interação social. Tudo isso demonstra que esses servidores não estão preparados para se aposentarem. Essa falta de preparação apresentada pelos entrevistados evidencia um forte vínculo institucional e demonstra que eles não estão preparados para se aposentarem como evidenciados nos estudos de França (2008) e Guillemard (2010).

O sentimento de utilidade desenvolve a identidade do sujeito quando ele se sente satisfeito no trabalho, entendendo que o trabalho ainda é o mediador intransponível da realização pessoal e social (MENDES, 1997). Na visão de França e Vaughan (2008), a ruptura com o trabalho acarreta sérias consequências, visto que subtrai do sujeito a interação na vida social, podendo levar ao isolamento, à infelicidade e à insatisfação com a vida. Ficou evidenciado na fala de E12 que esta entrevistada está totalmente abalada psicologicamente por não conseguir romper o vínculo com a instituição, por estar sendo coagida a aposentar e não está preparada para tal.

Outro fator que o servidor alega permanecer na atividade é a situação financeira. Alguns porque estão endividados, outros estão fazendo cursos de capacitação para a melhoria da remuneração e há aqueles que não confiam na política do governo. Quando os entrevistados argumentam permanecer na ativa por questões financeiras, eles evidenciam também a falta do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Entretanto, a primeira finalidade do PPA quando criado foi para que as organizações públicas focassem em características relacionadas à gestão financeira (FRANÇA, 2008).

### **5 CONCLUSÃO**

Neste estudo foram descritos aspectos subjetivos, como sentido e significado, que influenciam no contexto de trabalho de técnico-administrativos federais estáveis e que já preencheram os requisitos para a aposentadoria a permanecem em suas atividades laborais na Universidade Federal de Viçosa.

Buscou-se, por meio de entrevistas não estruturadas com 20 técnico-administrativos da UFV, sendo quatro de cada nível (A, B, C, D e E), dois do gênero masculino e dois do feminino de cada nível, descrever e analisar os fatores que influenciam a sua permanência no trabalho, bem como identificar e descrever o sentido da aposentadoria e identificar o porquê do seu adiamento.

O trabalho para os entrevistados possui diversos sentidos, e o mais mencionado deles é que ele faz parte da existência humana, na centralidade do indivíduo na realização pessoal e de prazer, com

sentimentos de utilidade e dignidade. Os relatos dos entrevistados que compõem esta pesquisa mostram que o trabalho faz parte da vida das pessoas, pois ninguém consegue imaginar a sua existência sem o vínculo laboral. Isso independe da atividade que o entrevistado exerce, cargo, função, gênero ou, mesmo, nível salarial ou intelectual.

Quando os entrevistados foram questionados sobre o significado do trabalho, todos responderam, de uma forma ou de outra, algo relacionando-o como parte da essência humana e fonte geradora de prazer. Os termos mais comumente usados foram: razão de ser, de utilidade, dignidade, prazer e felicidade, realização pessoal e profissional, sustentação moral da família e liberdade.

Quanto à aposentadoria, ela possui vários sentidos para os entrevistados, e o mais destacado entre eles, no sentido positivo, é o fato de ser um prêmio ao trabalhador e seu direito, algo de bom, descanso merecido e que vai acontecer naturalmente. Para alguns entrevistados, no entanto, a aposentadoria apresenta sentidos negativos, como de acomodação, inutilidade, ociosidade e envelhecimento. Já outros associam o trabalho a fonte de saúde, qualidade de vida e prazer, e o seu rompimento eleva o sentimento da inutilidade.

Quando foi questionado aos entrevistados diretamente sobre o porquê de não se terem aposentado ainda, os motivos foram variados. O primeiro deles está relacionado com a disposição para trabalhar, o sentimento de que ainda podem continuar contribuindo com a instituição, o serem úteis e a interação social. Assim, conclui-se que o servidor não está preparado para se aposentar. Essa falta de preparação evidencia forte vínculo institucional.

A Universidade Federal de Viçosa não possui o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Tornar-se um aposentado é a etapa que gera insegurança, medo e ansiedade, o que ocorre devido à falta de planejamento que ajude os servidores a aproveitarem, de forma agradável, o tempo nesta fase. Segundo França (2008), a fim de promover uma transição mais amena do trabalho para a aposentadoria, é importante a instauração do PPA dentro das instituições como um meio de auxiliar os aposentados a programarem o futuro.

Quando os entrevistados argumentam permanecer na ativa devido às questões financeiras, eles evidenciam também a falta do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Entretanto, a primeira finalidade do PPA é, por meio de organizações públicas que focam em características relacionadas à gestão financeira, mostrar a importância de se preparar também financeiramente para a aposentadoria.

Neste estudo, teve-se a pretensão de contribuir com a Academia sobre o processo de aposentadoria, tema de grande discussão na atualidade devido às previsões de novas mudanças na Legislação Previdenciária. Ainda, observa-se uma lacuna na produção de conhecimentos para o entendimento dos fatores que levam as pessoas a se aposentarem ou a postergarem essa decisão. Nota-se uma analogia intrínseca entre o modelo de gestão adotado nas instituições de trabalho e os aspectos subjetivos dos sujeitos que vivem essa experiência em seus cotidianos.

Para as organizações, a aposentadoria é uma das formas de desligamento que geram rotatividade de mão de obra e a conseqüente perda do capital intelectual. Nesse processo, é fundamental que existam preparações, tanto do ponto de vista daqueles que vão se aposentar, preparando-se para uma nova etapa da vida, quanto também da parte das organizações. Portanto, na esfera organizacional esse estudo possibilita a instituição desenvolver estratégias no sentido de preservar os conhecimentos dos servidores, bem como pensar na implementação de Programas de Preparação para a Aposentadoria que permitam a preparação de forma adequada desses servidores.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, R. M. L. **A respeito da centralidade do trabalho**. 2010. Disponível em: <<http://www.ufpa.br/ce/gepte/imagens/artigos/centralidade%20do%20trabalho%20-%20doutorado.pdf>>. Acesso em: 1º fev. 2018.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2011.
- CAMPOS, F. G.; SOUZA, F. C. Idade ótima de aposentadoria no RGPS: uma análise sob a perspectiva da maximização dos benefícios futuros esperados. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, João Pessoa, v. 4, n. 3, p. 89-108, set./dez. 2016.
- CAMPOS, V. F. **O verdadeiro poder**. Nova Lima, MG: INDG Tecnologia e Serviços Ltda., 2009.
- CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. Tradução por Adail Sobral. São Paulo: Vozes, 2006.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- DEBERT, Guita G. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de reprivatização do envelhecimento**. 1. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1987.
- DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Produção**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, dez. 2004.
- DUARTE, Jorge. Entrevista em profundidade. In: BARROS, Antônio; DUARTE, Jorge. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, 2009.
- FRANÇA, C. L. **Modelo de intervenção breve para planejamento da aposentadoria: desenvolvimento e avaliação**. 2012. 198 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica e Cultura) – Universidade de Brasília, Brasília. 2012.
- FRANÇA, L. H. **Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades**. Rio de Janeiro: Centro de Referência e Documentação sobre Envelhecimento, Universidade Aberta da Terceira Idade, 2002.
- FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009.
- FRANÇA, L.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas na aposentadoria: percepção dos executivos brasileiros e neozelandeses. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 2, p. 207-216, 2008.
- FREIRE, S. A.; NERI, A. L. Metas de vida e investimentos pessoais na perspectiva de jovens, adultos e idosos. In: FALCÃO, Deusivânia; ARAÚJO, Ludgleydson (Org.). **Psicologia do envelhecimento: relações sociais, bem-estar subjetivo e atuação profissional em contextos diferenciados**. Campinas, SP: Alínea, 2009. p. 155-174.
- GIDDENS, A. **Sociologia**. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; BARBOSA DA SILVA, A. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais**. São Paulo: Saraiva, 2006.

- GUILLEMARD, A. M. **Les défis du vieillissement**. Âge, emploi, retraite. Perspectives internationales. 2. ed. Paris: Armand Colin, 2010.
- LEGRAND, M. **La retraite**: une révolution silencieuse. Paris: Érès, 2001.
- LIEDKE, E. R. Trabalho. In: CATTANI, A. D. (Org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis, RJ: Vozes; Porto Alegre: UFRGS, 2002. p. 341-346.
- LIMA, M. B. F. **Aposentadoria**: fim ou recomeço? Percepção de professores aposentados sobre a influência da aposentadoria nas suas trajetórias profissionais e nos seus estilos de vida. Palhoça, SC, 2006.
- MAGALHÃES, M. O. *et al.* Padrões de ajustamento na aposentadoria. **Revista Aletheia**, Canoas, RS, n. 19, jan./jun. 2004.
- MARRA, A. V.; MARQUES, A. L.; MELO, M. C. O. L. A articulação entre significado do trabalho e identificação organizacional: contribuições para a compreensão do processo de aposentadoria gerencial. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, XXXIV, 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ENANPAD, 2010. p. 1-15.
- MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro 1. Vol. I. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989, 1996.
- MCVITTIE, C.; GOODALL, K. The ever-changing meanings of retirement. **American Psychologist**, v. 67, n.1, p. 75-76, 2012.
- MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método, pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, A. M. B. (Org.). **Trabalho e saúde**: o sujeito entre emancipação e servidão. Curitiba: Juruá, 2011. 184 p.
- MORIN, E. **A religião dos saberes**: o desafio do século XXI. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- SALA, F.; JAEGER, F. P. Aposentadoria e a identidade do trabalhador. **Ciência da Saúde**, Santa Maria, RS, v. 4, n. 1, 2003.
- SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.
- SOARES, D. H. P.; SESTREN, G. Projeto profissional: o redimensionamento da carreira em tempos de privatização. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 66-74, 2007.
- TONELLI, M. J. Organizações, relações familiares e amorosas. In: DAVEL; VERGARA (Ed.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 243-261
- VASCONCELOS, Z. B.; OLIVEIRA, I. D. (Org.). **Orientação vocacional**: alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos. São Paulo: Vetor, 2004.
- WANG, M.; SHI, J. Psychological research on retirement. **Annu Rev Psychol.**, v. 65, p. 209-33, 2014.
- ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**. Construção de projetos para o pós-carreiros. Porto Alegre: Editora Artmed, 2010.