

ATITUDES E EXPECTATIVAS DE FUTURO NA TRANSIÇÃO CARREIRA-APOSENTADORIA

ATTITUDES AND FUTURE EXPECTATIVES IN THE ACTIVE-RETIRED WORK TRANSITION

ACTITUDES Y EXPECTATIVAS DE FUTURO EN LA TRANSICIÓN CARRERA-JUBILACIÓN

Andreia Pereira de Souza¹
Lucia Helena de F. P. França²
Sílvia Miranda Amorim³

Resumo

A aposentadoria deve ser investigada considerando a sua multidimensionalidade enquanto fenômeno, cujo planejamento sofre desde o início a influência das atitudes e expectativas dos pré-aposentados. Esta pesquisa objetivou analisar as atitudes e expectativas frente ao futuro em um grupo de pré-aposentados de empresa do setor de energia. Foram realizadas 24 entrevistas individuais que seguiram um roteiro pré-estruturado e analisadas por meio do software Iramuteq, utilizando a Classificação Hierárquica Descendente. O corpus denominado Atitudes e Expectativas de Futuro obteve aproveitamento de 75,50% dos textos analisados e sugeridas seis Classes. Nas entrevistas, a perda dos relacionamentos foi evidenciada e a transição gera reflexões e questionamentos, sendo considerada uma nova fase, com graus variados de relevância para cada trabalhador. A pesquisa contribuiu para compreensão das atitudes e expectativas dos trabalhadores mais velhos.

Palavras-chave: Aposentadoria. Atitudes. Transição. Carreira.

Abstract

Retirement should be investigated considering its multidimensionality as a phenomenon, wherein planning is influenced from the beginning by the attitudes and expectations of pre-retirees. This research aimed to analyze the attitudes and expectations towards the future in a group of pre-retirees from a company in the energy sector. Twenty-four individual interviews were carried out following a pre-structured script and analyzed using the Iramuteq software, using Descending Hierarchical Classification. The corpus called Attitudes and Expectations of the Future obtained use of 75.50% of the analyzed texts and suggested six Classes. In the interviews, the loss of relationships was evidenced and the transition generates reflections and questions, being considered a new phase, with varying degrees of relevance for each worker. The research contributed to understanding the attitudes and expectations of older workers.

Keywords: Retirement. Attitudes. Transition. Career.

Resumen

La jubilación debe ser investigada considerando su multidimensionalidad como un fenómeno, cuya planificación está influenciada desde un inicio por las actitudes y expectativas de los prejubilados. Esta investigación tuvo como objetivo analizar las actitudes y expectativas hacia el futuro en un grupo de prejubilados de una empresa del sector energético. Veinticuatro entrevistas individuales fueron realizadas siguiendo un guión preestructurado y analizadas mediante el software Iramuteq, utilizando Clasificación Jerárquica Descendente. El corpus denominado Actitudes y Expectativas de Futuro obtuvo aprovechamiento del 75,50% de los textos analizados y sugirió seis Clases. En las entrevistas se evidenció la pérdida de relaciones y la transición genera reflexiones y cuestionamientos, siendo considerada una nueva etapa, con diversos grados de relevancia para cada trabajador. La investigación contribuyó

¹ E-mail: andreiasouzafortes@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0167-968X>.

² Psicóloga, PhD em Psicologia pela Universidade de Auckland - NZ na temática da aposentadoria e Pós-Doutorado realizado na Universidade de Aveiro - Portugal - Departamento de Saúde, no primeiro semestre de 2019. E-mail: lucia.franca@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0676-3757>.

³ Graduada em psicologia pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e especialista em terapia cognitivo-comportamental pela Faculdade Redentor. Mestre e doutora em psicologia pela Universidade Salgado de Oliveira (UNIVERSO) - campus Niterói (RJ), com ênfase em Cognição Social, Organizações e Trabalho. E-mail: silvia.miranda.amorim@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3066-0005>.

a comprender las actitudes y expectativas de los trabajadores mayores.

Palabras clave: Jubilación. Actitudes. Transición. Carrera.

INTRODUÇÃO

A conquista do direito à aposentadoria requer uma reavaliação tendo em vista a revolução demográfica (Leandro-França *et al.*, 2018; Amorim *et al.*, 2022). Esta situação, associada aos desafios econômicos globais, do século passado, provocaram o aumento da idade mínima para a concessão da pensão da aposentadoria em aproximadamente 55 países, desenvolvidos e em desenvolvimento. No Brasil, a emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, consolidou uma agenda fiscal há anos discutida resultando na implementação da reforma da previdência. Com isso, a idade mínima, no âmbito da União, passou a ser de 62 anos de idade, se mulher, e 65 anos de idade para os homens (Brasil, 2019).

Com a reforma da previdência no Brasil, aproximadamente 90 mil servidores públicos federais ficaram aptos a aposentar voluntariamente. Dados do Portal Brasileiro de Dados Abertos (Ministério do Trabalho e Previdência, 2021) indicavam que 78 mil poderiam se aposentar, mas permaneciam no mercado de trabalho. Por ser um segmento considerável, estudiosos da área têm questionado os motivos para os trabalhadores permanecerem no mercado, além dos financeiros (Amorim e França, 2019; Seidl *et al.*, 2020; Souza e França, 2020).

No Brasil é estimado que, em 2060, um quarto da população terá 65 anos ou mais - 58,2 milhões (IBGE, 2018). Nesse cenário, os pesquisadores buscam compreender as expectativas de quem se encontra próximo ao período da aposentadoria em relação ao futuro, destacando a relevância em considerar as atitudes (França e Vaughan, 2008), os preditores da continuidade no trabalho (Souza e França, 2020; França *et al.*, 2022) e a singularidade das trajetórias individuais ao longo da vida profissional (Seidl *et al.*, 2021; Sousa *et al.*, 2021).

As reflexões a esse respeito, consideram que a aposentadoria é uma fase que pode gerar incertezas, pois o fenômeno da aposentadoria é apontado como multideterminado (Noone *et al.* 2010; Kerry 2018; Murta *et al.* 2014). Dessa forma, compreender as atitudes e expectativas frente ao futuro dos trabalhadores mais velhos pode ser uma maneira de apoiar na promoção de um estilo de vida saudável.

Estudar as circunstâncias do emprego de trabalhadores mais velhos, acrescenta conhecimento relevante sobre as expectativas destas pessoas em continuar trabalhando na aposentadoria (Hess *et al.*, 2021). Pouca atenção tem sido direcionada sobre como as pessoas consideram sua vida na aposentadoria, refletindo como elas passarão seu tempo, ou dando sentido ao que sua vida significará (Smith e Dougherty, 2012; Jeff e Amabile, 2022).

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 ATITUDES FRENTE À APOSENTADORIA

Os estudos sobre as atitudes estão entre os mais importantes para a psicologia social. A atitude é um construto psicológico estudado há muito tempo, possuindo uma posição relevante no campo (Torres e Neiva, 2011). Embora tenha um extenso campo de estudo, ainda existem controvérsias a respeito de sua definição. A atitude está relacionada a um estado de prontidão, que estruturado pela vivência, exercendo influência na resposta do indivíduo aos objetos e as situações que são relacionadas a ele (Allport, 1935).

Para a formação da atitude é necessário que a pessoa faça contato com um objeto, em particular, emita uma resposta de avaliação e forme uma atitude frente ao mesmo, que pode ser positiva ou negativa. Também é possível formar uma atitude sem nunca ter feito contato com o objeto, mas somente pela aquisição das informações (Torres e Neiva, 2011). França (2008) definiu as atitudes positivas como as percepções da importância dos ganhos ou vantagens que o pré-aposentado percebe frente a aposentadoria; e as atitudes negativas como a importância percebida por este pré-aposentados como as possíveis perdas ou desvantagens atribuídas a transição. Com isso, levar em consideração as atitudes frente à aposentadoria, em diversos grupos sociais e organizações, pode oferecer recursos para vivenciar este desafio com melhor qualidade de vida (Soares, 2009; Souza e França, 2020).

As atitudes de perdas e de ganhos se relacionam aos motivos que impulsionam, como fatores de empurrar/afastar (*push*) para a aposentadoria ou puxar/trazer (*pull*) para o trabalho (Shultz *et al.*, 1998). Assim, a depender da tomada de decisão - continuar trabalhando ou se aposentar - o indivíduo será ou não bem-sucedido. Portanto, as atitudes são os antecedentes das decisões. Dentre as atitudes positivas, frente à aposentadoria, destacam-se: ter mais tempo para os relacionamentos, atividades voluntárias e de lazer. Assim como as atitudes negativas, como perdas financeiras, podem influenciar negativamente a decisão da

aposentadoria (Beehr, 1996; Beehr e Adams, 2003; França e Soares, 2009; Amorim e França, 2019; Londoño e Bambula, 2019; Nascimento e Polia, 2019).

1.2 EXPECTATIVAS FRENTE AO FUTURO

No que se refere ao envelhecimento, as expectativas, são definidas como as crenças que se tem a quão bem elas permaneceram, com sua saúde física e cognitiva, à proporção que envelhecem. Essas expectativas demonstram com que sucesso alguém espera envelhecer. A expectativa de vida saudável significa que a pessoa tem uma perspectiva de vida sem incapacidades físicas. Ao nascer, ela se refere ao tempo de vida que as pessoas podem viver sem precisar de cuidados especiais. Esta expectativa é extremamente relevante para uma população em processo de envelhecimento (World Health Organization, 2005).

Sarkisian *et al.* (2002) constataram que a maioria dos adultos mais velhos não espera envelhecer com sucesso. Estes autores identificaram a complexidade desse tema, com compreensões que atravessam questões psicológicas, sociais e econômicas e que são utilizadas para embasar a decisão sobre aposentadoria, quando atinge os requisitos (Sarkisian *et al.*, 2002).

A aposentadoria é entendida como um processo de construção, refletindo quando e como se aposentar (August, 2011; Gvozd *et al.*, 2015; Silva e Helal, 2017; Amorim e França, 2019; Souza e França, 2020; Sousa-Ribeiro *et al.*, 2022). Nesse sentido, com relação às expectativas frente ao futuro, Gvozd *et al.* (2015) apontaram que a aposentadoria era um descanso merecido e uma das etapas da vida, porém observaram que a maioria não estava preparada e que é essencial implementar programas que identifiquem as expectativas desses trabalhadores. Corroborando estes resultados, August (2011) apontou que influências no contexto familiar e do trabalho auxiliam na construção de significados, e que alguns, podem ser temores sobre perdas antecipadas e reais e outros, uma sensação de realização e/ou alívio. Enquanto Rafalski e Andrade (2017) ressaltam que entender as percepções relacionadas as expectativas de vivenciar a aposentadoria é importante na elaboração de planos mais adequados a realidade de cada trabalhador.

Hess *et al.* (2021) identificaram as expectativas dos trabalhadores em relação ao trabalho pós-aposentadoria e apontaram que metade dos entrevistados planejava trabalhar e receber pensão; no entanto, a proporção foi maior entre os homens com maior nível de

escolaridade. Além disso, finanças, status, contato, diversão e generatividade foram sinalizados como motivos para permanecer no emprego.

Para Sousa-Ribeiro *et al.* (2022) o ambiente de trabalho saudável pode promover uma vida profissional prolongada. Sendo assim, a organização que gera oportunidades para que o pré-aposentado tenha o apoio social dos colegas, provê um importante recurso de saúde e bem-estar. Esse resultado foi corroborado por Bonifácio e Scorsolini-Comin (2019) ao observar que a flexibilização e organização da atividade produtiva são importantes para desenvolver estratégias diante de cenários estressantes.

Considerando o que foi abordado acima, este estudo pretendeu responder às seguintes perguntas: quais as atitudes e expectativas que os trabalhadores mais velhos desta empresa de energia têm em relação ao seu futuro? Os que estão pré-aposentados se sentem preparados para se aposentar? Importante ressaltar que apesar de os dois constructos serem distintos e terem sido conceituados de igual distinção, na hora da pergunta aos entrevistados eles foram utilizados como sinônimos. Portanto, o objetivo deste estudo foi analisar as atitudes e expectativas frente ao futuro em um grupo de pré-aposentados de uma organização do setor de energia do Estado do Rio de Janeiro.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

2.1 PARTICIPANTES

A amostra foi constituída por 24 trabalhadores mais velhos, homens e mulheres, de uma empresa da área industrial do Estado do Rio de Janeiro. Com relação aos Critérios de Inclusão foram enviados convites aos participantes que tivessem previsão de aposentadoria durante o estudo, segundo a legislação e as normas da organização. Assim, o público-alvo foi formado por empregados com idade a partir de 53 anos, ou aposentáveis, pois todos estavam elegíveis para a aposentadoria durante a aplicação desta pesquisa.

2.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

O projeto foi aprovado pelo Comitê Ético de Pesquisa da Universidade XXX (dados omitidos preservando o anonimato). Durante a coleta, tiveram acesso ao Termo de

Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) contendo as orientações sobre o procedimento realizado e garantindo o sigilo das informações, bem como o seu anonimato.

O entrevistador utilizou um roteiro pré-estruturado, para que as respostas pudessem trazer as reflexões dos participantes. As entrevistas duraram 60 minutos, foram online e gravadas, após confirmação de autorização (Gil, 2008).

A implementação no âmbito da empresa do estabelecido na Lei Geral de Proteção de dados (LGPD) de 2018, obrigou a adoção da coleta de dados de forma indireta. Assim, foi enviado um link para o empregado que aceitasse participar previamente da pesquisa. O resultado desta etapa foi o aceite de 24 empregados pré-aposentados.

2.3 ANÁLISE DA AMOSTRA

Participaram da pesquisa 24 empregados pré-aposentados. Como descrito na Tabela 1, a amostra foi representada por 66,7% de homens e 33,7% de mulheres. A maioria (79,1%) estava casada ou possuía união estável e a maioria (87,5%) avaliou que seus relacionamentos eram excelentes ou muito bons. Com relação ao nível de instrução, mais da metade dos participantes (79,2%) tinha curso de pós-graduação, mestrado ou doutorado (Tabela 1). Todos (100%) declararam que sua situação econômica era de satisfatória a excelente. A renda mensal da maioria (79,2%) era acima de R\$10 mil, enquanto um quinto recebia entre R\$5 a R\$10 mil. Grande parte dos respondentes (66,7%) possuía dependentes.

No que se refere à idade para aposentadoria, é importante ressaltar que pouco mais da metade (54,2%) pretendia se aposentar com menos de 60 anos e pouco menos da metade (45,8%) pretendia se aposentar com 60 ou mais. Quase metade dos respondentes (45,8) admitiu perda salarial na aposentadoria de 21% a 40%. Apesar dessa perda, pouco mais da metade (54,2%) acreditava que a situação econômica na aposentadoria seria de boa a excelente, enquanto um terço (33,3%) acreditava que seria razoável. Para apenas 12,5% seria insatisfatória. Com relação ao trabalho na aposentadoria, metade (50%) respondeu que pretendia desenvolver algum trabalho remunerado e uma parte ainda maior (66,7%) desejava realizar trabalho voluntário.

No período da pesquisa, pouco mais da metade da amostra (54,2%) afirmou que sua saúde era de boa a excelente. Quase a metade (45,8%) estava otimista quanto a sua saúde na aposentadoria, prevendo que seria de muito boa a excelente, enquanto pouco mais de um terço admitiu que sua saúde seria razoável e apenas 16,7% necessitariam de cuidados

importantes. Com relação à possibilidade de uma nova carreira, metade (50%) escolheu na área de Educação e tecnologia, enquanto um quarto admitiu querer algo direcionado ao lazer, 20,8% em saúde e um (4,2 %) não definiu.

Tabela 1: Características sociodemográficas

Gênero (Idade)	Escolaridade	Idade deseja aposentar (tempo para aposentadoria)	Estado Civil	Renda mensal familiar em R\$ (dependente)	Situação econômica atual
Homem (63)	Pós-graduação	65 (0)	Divorciado/ Separado	5 a 10 Mil (Não)	Boa
Homem (60)	Pós-graduação	70 (0)	Casado/União Estável	Acima 20 Mil (Não)	Boa
Homem (60)	Mestrado	70 (0)	Casado/ União Estável	Acima 20 Mil (Sim)	Excelente
Homem (57)	Pós-graduação	60 (0)	Casado/União Estável	5 a 10 Mil (Não)	Muito boa
Homem (53)	Graduação	48 (0)	Casado/União Estável	10 a 20 Mil (Sim)	Boa
Mulher (54)	Mestrado	55 (0)	Casada/União Estável	10 a 20 Mil (Não)	Muito boa
Homem (57)	Mestrado	58 (0)	Casado/União Estável	Acima 20 Mil (Sim)	Muito boa
Homem (58)	Pós-graduação	65 (0)	Casado/União Estável	10 a 20 Mil (Sim)	Muito boa
Homem (57)	Pós-graduação	60 (0)	Casado/União Estável	Acima 20 Mil (Sim)	Muito boa
Homem (55)	Mestrado	57(0)	Casado/União Estável	10 a 20 Mil (Sim)	Muito boa
Mulher (57)	Graduação	60 (0)	Divorciada / Separada	10 a 20 Mil (Sim)	Muito boa
Mulher (62)	Pós-graduação	63 (0)	Viúva	Acima 20 Mil (Sim)	Muito boa
Mulher (62)	Pós-graduação	75 (0)	Casada/União Estável	Acima 20 Mil (Não)	Boa
Mulher (53)	Mestrado	52 (0)	Casada/União Estável	Acima 20 Mil (Não)	Muito boa
Mulher (53)	Pós-graduação	55 (1 ano)	Casada/União Estável	Acima 20 Mil (Sim)	Muito boa
Homem (54)	Médio	55 (0)	Divorciado / Separado	5 a 10 Mil (Sim)	Boa
Mulher (56)	Graduação	56 (0)	Casada/União Estável	5 a 10 Mil (Sim)	Boa
Homem (61)	Doutorado	63 (0)	Casado/União Estável	Acima 20 Mil (Sim)	Boa
Mulher (57)	Mestrado	60 (0)	Solteira	10 a 20 Mil (Sim)	Boa
Homem (54)	Pós-graduação	55 (0)	Casado/União Estável	Acima 20 Mil (Sim)	Muito boa
Homem (59)	Pós-graduação	61 (0)	Casado/União Estável	10 a 20 Mil (Sim)	Boa
Homem (65)	Pós-graduação	65 (0)	Casado/União Estável	Acima 20 Mil (Não)	Excelente

Homem (54)	Graduação	55 (0)	Casado/União Estável	5 a 10 Mil (Sim)	Boa
Homem (56)	Mestrado	56 (0)	Casado/União Estável	Acima 20 Mil (Não)	Muito boa

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

2.4 INSTRUMENTOS

O instrumento utilizado foi a entrevista, que por sua vez adotou a técnica do diagnóstico-caracterização (Amado e Ferreira, 2013). Esta técnica obtém informações em diversas áreas da vida da pessoa proporcionando o acesso às percepções subjetivas e ao modo como o indivíduo se expressa por meio do discurso.

As entrevistas seguiram um roteiro pré-estruturado (Minayo, 2010), com base na literatura científica e nos itens da Escala de Importância dos Ganhos Percebidos na Aposentadoria e da Escala de Importância das Perdas Percebidas na Aposentadoria, ambas de França e Vaughan (2008). Todos preencheram o TCLE e o questionário sociodemográfico. Foi elaborada uma questão inicial para os participantes desenvolverem suas falas: quais são os pontos positivos (vantagens) e negativos (desvantagens) que você atribui à aposentadoria?

2.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

As entrevistas foram gravadas e transcritas de maneira literal. Para a preservação do anonimato foram suprimidos quaisquer tipos de identificação. A análise foi realizada utilizando o *software* IRAMUTEQ, que tem código aberto e está apoiado no *software* R e linguagem *Python*. A transcrição dos dados foi configurada em formato de texto (.txt), em arquivo único, possibilitando a utilização do IRAMUTEQ na versão 0.7 Alpha 2.

As análises de dados utilizaram a técnica lexicográfica de Classificação Hierárquica Descendente (CHD), possibilitada no IRAMUTEQ que é um *software* de análise textual coerente com o referencial teórico escolhido (Camargo e Justo, 2013). Esta análise se baseia nos contextos as quais Classes estão inseridas, conforme os segmentos de texto (ST) do corpus da pesquisa (Camargo e Justo, 2013). Esse tipo de análise revela campos de referências semelhantes (Classes) em função da frequência das palavras utilizadas (Camargo e Justo, 2018).

Criado a partir da CHD, o dendrograma, permite a compreensão das expressões de cada uma das palavras pronunciadas, viabilizando analisá-las com base em suas posições e

inserções sociais (Oliveira, 2015; Camargo e Justo,, 2018). Além disso foi utilizado trechos das falas que sustentam as interpretações apresentadas pela pesquisadora, tornando mais clara aos leitores a fonte das interpretações (Morrow, 2005).

Para viabilizar as análises dos discursos, o pesquisador é o responsável pela condução do estudo, tendo o papel principal de interpretar os resultados processados com rigor científico. O pesquisador tem a responsabilidade e o comprometimento com a pesquisa qualitativa no sentido de apresentar um impacto social que ela possa trazer.

RESULTADOS

Na Figura 1 são apresentados os resultados da análise do corpus denominado Atitudes e Expectativas de Futuro, que analisou a questão: quais são os pontos positivos e negativos que você atribui à aposentadoria? O corpus geral foi constituído por 24 textos, separados em 200 segmentos de texto (ST), com aproveitamento de 151 STs (75,50%). Emergiram 6.980 ocorrências, sendo 1.223 palavras distintas e 656 com uma única ocorrência. O conteúdo analisado foi categorizado em seis Classes: Classe 1 com 21 ST (13,91%); Classe 2, com 23 ST (15,23%); Classe 3, com 25 ST (16,56%); Classe 4, com 24 ST (15,89%); Classe 5, com 35 ST (23,18%) e Classe 6 com 23 ST (15,23%).

Figura 1: Dendrograma atitudes e expectativas de futuro

Dendrograma: Atitudes e Expectativas de Futuro (1 para p.<0.0001 e 2 para p.<0.05) (ordenado pelo valor de p.)

A boa aposentadoria									Balança tempo - dinheiro								
Tempo familiar			Elaborar projeto de vida														
			Planejar para aproveitar			Atitude positiva											
CLASSE 6: Vantagem: Tempo para Família 23 ST – 15,2%			CLASSE 3: Vantagem: Aproveitar a vida 25 ST – 16,6%			CLASSE 2: Planejamento para aposentadoria 23 ST – 15,2%			CLASSE 4: Aposentadoria como algo positivo 24 ST – 15,9%			CLASSE 1: Vantagem: Tempo 21 ST – 13,9%			CLASSE 5: Perdas e Desvantagens: Financeiro 35 ST – 23,2%		
Palavra	f	x ²	Palavra	f	x ²	Palavra	f	x ²	Palavra	f	x ²	Palavra	f	x ²	Palavra	f	x ²
lá	8 ¹	34,8	disponível	3 ¹	15,4	saber	12 ¹	28,7	vantagem	13 ¹	27,3	ganho	7 ¹	32,6	perda	13 ¹	37,7
conviver	6 ¹	34,8	diferente	4 ²	15,4	quando	7 ¹	21,5	aposentadoria	10 ¹	21,9	contar	6 ¹	26,3	financeiro	14 ¹	37,7
lugar	5 ¹	28,8	continuar	4 ²	15,1	muito	12 ¹	16,7	olhar	5 ¹	21,3	trabalho	8 ¹	21,6	questão	11 ¹	34,3
cuidar	4 ¹	22,9	bom	4 ²	15,1	mudar	5 ²	14,6	mais	15 ¹	19	ficar	9 ²	14,4	desvantagem	16 ¹	28
conhecer	4 ¹	22,9	passar	5 ²	15,1	acabar	4 ²	10	dedicar	6 ¹	18,5	liberdade	3 ²	12,8	salário	6 ¹	20,7
família	5 ¹	22,4	começar	5 ²	10,5	porque	11 ²	10	tudo	5 ¹	16,9	menos	5 ²	9,9	né	8 ¹	19,4
ciclo	3 ¹	17	casa	12 ²	10,5	aposentar	6 ²	9,1	aqui	7 ²	11,8	trabalhar	6 ²	9,5	contato	4 ²	13,6
arrumar	4 ¹	16,8	coisa	4 ²	8,9	filho	3 ²	8	ainda	3 ²	10,7	realidade	3 ²	6,8	organizar	6 ²	12,7
gosto	4 ²	12,8	viajar	5 ²	8,8	estar	14 ²	7	chegar	3 ²	10,7	querer	6 ²	5,7	gente	12 ²	11,5
hoje	4 ²	12,8	dar	3 ²	8,7	agora	6 ²	6,9	só	7 ²	10,4	entender	2 ²	4,5	dinheiro	3 ²	10,1
passar	3 ²	11,4	sentir	7 ²	7,1	talvez	4 ²	6,3	falar	8 ²	10	ao	2 ²	4,5	relacionamento	3 ²	10,1
neto	4 ²	10	vida	6 ²	5,7	pdv	2 ²	6,3	manter	2 ²	5,9	horário	3 ²	3,9	problema	3 ²	10,1
exemplo	4 ²	7,9	agora	2 ²	5,7	lançar	2 ²	6,3	sensação	2 ²	5,9				acontecer	3 ²	10,1
morar	2 ²	6,3	voltar	2 ²	5,6	cumprir	2 ²	6,3	perto	2 ²	5,9				redução	3 ²	10,1
mundo	3 ²	5,9	existir	2 ²	5,6	empresa	4 ²	5,1	fato	2 ²	5,9				perder	6 ²	8,2
amigo	3 ²	5,9	carro	2 ²	5,6	dentro	4 ²	5,1	difícil	2 ²	5,9				deixar	4 ²	6,6
até	4 ²	5,1	saída	2 ²	5,6	então	9 ²	3,9	momento	3 ²	5,4				hora	4 ²	6,6
			pijama	2 ²	5,6	causa	2 ²	3,9	dentro	4 ²	4,7				preparar	4 ²	4,8
			manhã	2 ²	5,6												
			energia	2 ²	5,6												
			não	19 ²	4,4												

Fonte: Elaborado pelas autoras (2023)

O Qui quadrado (X^2) apontou maior grau de significância estatística para as palavras na Classe 5, indicando que esses termos possuem forte relação com esta Classe. Na tabela de processamento do IRAMUTEQ se apurou que a Classe 5 com uma retenção de 23,2 % dos ST (35/151), destaca como uma perda e desvantagem na aposentadoria o aspecto financeiro. Esta classe é caracterizada pelas palavras: perda ($X^2 = 37,7$), financeiro ($X^2 = 37,7$) e questão ($X^2 = 34,3$) e desvantagem ($X^2 = 28,0$). No discurso do P7, a perda foi retratada da seguinte forma: *talvez uma das maiores perdas é o financeiro*. Este aspecto é percebido pela maioria como fundamental, uma vez que a questão econômica é um grande facilitador do envelhecimento saudável.

A Classe 1 com uma retenção de 13,9% dos ST (21/151), aponta que a possibilidade das pessoas obterem tempo livre para fazer o que se desejam é uma vantagem na aposentadoria. A aposentadoria é vista como um recomeço, período de liberdade e

oportunidade para se dedicar a outras áreas da vida. Como no discurso do P16: “*eu vou ter tempo para se não fazer, pelo menos tentar algumas coisas que eu não tenho e não vão me dar esse luxo*”.

A Classe 4 composta por 15,9% dos ST (24/151), demonstra a oportunidade de avaliar e redirecionar a sua vida, decidindo o que gostariam de fazer como algo positivo, mesmo considerando o impacto que pode surgir neste período. Em seu discurso, o P8 usou uma expressão para descrever como está enfrentando este período, pois acredita que passará a *ter o controle de sua vida*. Corroborando esta fala o P21 acrescentou: “*que é um período para poder viver mais*”.

A Classe 2 composta por 15,2% de retenção dos ST (23/151), aponta como essencial a realização de um planejamento, avaliando as perdas e os ganhos da aposentadoria. O P1 mencionou: “*vou ter minha vida*”. O discurso demonstra a importância de possuir um planejamento anterior para que na aposentadoria possa usufruir do que desejava. Os participantes mencionaram também a preocupação de pensarem nos aspectos financeiros e na saúde.

A Classe 3 retendo 16,6% dos ST (25/151), demonstra a relevância de aproveitar a vida de forma saudável, sem controle de horário e com mais liberdade. Foi observado, no discurso, a intenção em aproveitar melhor o tempo que era antes dedicado ao trabalho. Como identificado no discurso do P1: “*ter tempo e não ter que ficar trabalhando, a família, os amigos e você ter tempo para fazer o que você quiser*”.

A Classe 6 composta por 15,2% dos ST (23/151), aborda o quanto manter o relacionamento e a dedicação aos familiares é positivo. Alguns relataram que à época em que os filhos eram pequenos, estavam dedicados ao trabalho, buscando estabilidade financeira. Conforme identificado no discurso do P14: “*ficar mais junto com meu marido e com meus bichinhos*”.

DISCUSSÃO

O objetivo deste estudo foi analisar as atitudes e expectativas frente ao futuro em um grupo de pré-aposentados de uma empresa do setor de energia. O método utilizado foi a realização de 24 entrevistas individuais que seguiram um roteiro pré-estruturado e foram analisadas por meio do *software* IRAMUTEQ, utilizando a CHD.

Cabe destacar que os participantes desse estudo apontaram mais pontos positivos do que negativos na aposentadoria, como demonstrado nas classes 2, 3 e 4. Na Classe 4, a aposentadoria como algo positivo, indica a percepção dos ganhos ao se aposentarem. Eles percebem que estarão mais independentes para realizarem tudo que desejaram e em alguns casos não conseguiram por causa do trabalho. Neste sentido, França et al. (2021); Souza e França (2020); Smith e Dougherty, (2012) ratificaram a importância de refletir sobre as opções que existem disponíveis para os aposentados visando melhor qualidade de vida. Enquanto no estudo de Rafalski e Andrade (2017) observou-se nos participantes uma dificuldade na vivência da aposentadoria, percebendo mais perdas, tanto em relação ao mau aproveitamento do tempo disponível quanto aos sentimentos de solidão e abandono.

A Classe 3, relacionada a aproveitar a vida, revela o quanto percebem que na aposentadoria será o período em que poderão usufruir dos desejos não realizados. De acordo com o discurso, trabalham durante muitas horas e com inúmeras responsabilidades que interferem no lazer e no planejamento para o futuro. Neste sentido, os autores Amorim e França (2019); Hess et al., (2021) e Seidl et al., (2021) corroboram estes resultados, quando apontam que para aproveitar a vida é importante ter um planejamento estruturado e uma vida saudável.

A Classe 2, planejamento para aposentadoria, demonstrou a relevância de ter se organizado para que esta etapa da vida fosse mais estruturada, considerando que passarão por uma dinâmica diferente de perdas e ganhos de percepções individualizadas. No discurso dos participantes, identificou-se que alguns já descreviam com mais clareza o que gostariam de fazer na aposentadoria, mas ainda não estivessem com as ideias tão estruturadas. Este resultado foi corroborado por França et al. (2021); Jex e Grosch (2012); Murta et al. (2014); Sousa-Ribeiro et al., (2022); Souza e França (2020) e Taylor e Schaffer (2013) quando potencializam a importância da realização de um projeto de vida para os pré-aposentados.

Ainda na ramificação denominada A boa aposentadoria, a Classe 6 indica a importância da dedicação e cuidado familiar, considerando que na aposentadoria haverá mais liberdade e autonomia para tomar decisões. Este resultado foi ratificado por Amorim e França (2019); Hess et al., (2021); Seidl et al., (2021); Taylor e Schaffer (2013) e Vogelsang et al. (2018) quando retratam a relevância de um maior convívio familiar visando melhor qualidade de vida.

A ramificação balança tempo-dinheiro foi composta por duas classes. Na classe 1 foi destacada a como vantagem a percepção com relação ao tempo livre. Com isso, terão oportunidade de realizar coisas que não puderam quando estavam trabalhando, por não

possuírem tempo disponível. Ao identificar os ganhos dos trabalhadores na aposentadoria, Amorim e França (2019); França e Vaughan (2008); França et al. (2021); Hess *et al.*, (2021); Seidl, *et al.* (2021); Smyer e Pitt-Catsoupes (2007) destacaram o tempo livre como uma das vantagens mais importantes.

Por outro lado, a Classe 5 indicou como perdas e desvantagens o aspecto financeiro na aposentadoria, que aponta para um entendimento da importância dos recursos financeiros, considerando que na aposentadoria tem uma perda significativa. Esse resultado foi corroborado por diversos autores, como Amorim e França (2019); Bravo e Herce (2022); Chen e Zurlo (2022); Feldman (2012); França e Vaughan (2008); França e Soares (2009); França e Hershey (2018); França *et al.* (2021); Londoño e Bambula (2019); Nascimento e Polia (2019), Seidl *et al.* (2021); Taylor e Schaffer (2013) que apontaram a relevância do investimento financeiro durante a carreira, para que na aposentadoria possam usufruir com mais tranquilidade.

A perda financeira é muito relevante considerando que a maior parte (45%) tem um percentual de perda entre 20% e 45%, por isso consideram um dos principais aspectos. Porém os empregados desta empresa possuem uma previdência complementar, mesmo assim o aspecto financeiro foi apontado como primordial para um planejamento futuro. Um ponto a ser destacado, é que ao se aposentarem os empregados não receberiam mais a participação nos lucros e pode ser essa a razão pela qual valorizavam tanto o aspecto financeiro, ao mesmo tempo que revelaram satisfação com sua condição econômica na época da pesquisa. Enquanto Rafalski e Andrade (2017) apontaram que era mais importante fazer parte de uma rede de suporte e se sentir confortável do que sentir-se financeiramente seguro na época da aposentadoria.

A perspectiva de tempo utiliza as experiências pessoais e sociais do indivíduo para fornecer significado. O fator que está relacionado à perspectiva de tempo futuro é caracterizado por planejamento e realização de metas para o futuro (Janeiro, 2008; Zimbardo e Boyd, 1999). A este respeito, França e Hershey (2018) ressaltam que os brasileiros com uma forte orientação futura, estão mais predispostos a definir suas finanças de aposentadoria como suficientes do que aqueles que possuem foco no presente.

A expectativa de se aposentar é considerada de forma diferenciada pelos participantes. O que para alguns pode ser percebido como uma vantagem, para outros pode ser uma desvantagem, porém alguns aspectos são citados por quase todos como uma vantagem, que é ter mais tempo livre e como desvantagem é a perda financeira.

Em pesquisa realizada para examinar como os fatores individuais e de trabalho influenciam o momento da aposentadoria, os resultados revelaram três perfis: aposentadoria pontual, aposentadoria antecipada e continuar trabalhando. Com base nisso, apontaram que as experiências positivas no trabalho estão associadas ao desejo dos trabalhadores em adiar a aposentadoria (Sousa *et al.*, 2021). Em contrapartida, nesta pesquisa, os participantes que pretendem continuar trabalhando não demonstraram interesse em permanecer na mesma organização e sim em buscar um trabalho flexível. Esse resultado foi corroborado também por outros autores (Matz-Costa e Pitt-Catsouphe, 2010; Shacklock e Brunetto, 2011; Cahill *et al.*, 2015; Earl e Taylor, 2015; Jansen *et al.*, 2019).

Cumprir destacar que características específicas dos trabalhadores dessa organização podem ter contribuído para alguns resultados apresentados neste artigo. O perfil desses empregados com relação ao salário e ao grau de escolaridade elevado podem ser dois pontos que se destacam para estes resultados e que impactam no enfrentamento da transição de aposentadoria. Com relação ao grau de escolaridade, na pesquisa de August e Quintero (2001) foi identificado que a participante com grau superior obteve mais chances de carreiras após aposentadoria, enquanto o participante que conseguiu um emprego que não exigia habilidades técnicas.

Na identificação do corpus Atitudes e Expectativas de futuro observou-se o quanto este período de transição gera reflexões e questionamentos, considerando ser uma nova fase de vida. Além disso, fica evidenciado que a aposentadoria, por ser um processo complexo, é influenciado por diferentes fatores e com graus variados de relevância para cada indivíduo. Esse fato se traduz em demanda de proporcionar momentos de reflexão sobre o tema junto aos envolvidos.

Wang e Shultz (2010) apontam que as dimensões relacionadas a saúde, o trabalho, os relacionamentos, os papéis sociais e as finanças são consideradas relevantes para o processo de transição, pois são estas dimensões que mais envolvem os indivíduos. Com isso, observa-se uma atitude compreensiva e reflexiva dos trabalhadores para entender o processo de transição para a aposentadoria (Wang e Shultz, 2010; Rafalski e Andrade, 2017).

Quanto às perdas sociais, embora tenha sido apontada como um aspecto do trabalho por Fasbender *et al.* (2016), nesta pesquisa não surgiu como uma condição significativa. Uma possível explicação para isso é que a maioria dos participantes estavam envolvidos em outras atividades e construíram outras redes de relacionamentos. Contudo, o tema “possível perda de relacionamento” apareceu no discurso, mas não apareceu na análise do *software*.

Considerando que passaram a maior parte da vida no trabalho e construíram uma rede de contatos é natural que haja preocupação em perder o acesso a estas pessoas à medida que se aposentassem.

Assim, pode-se observar as atitudes dos participantes com relação às percepções de perdas e ganhos da aposentadoria, como eles se relacionam com os motivos que impulsionam para a aposentadoria ou para o trabalho (Shultz *et al.*, 1998). Identificou-se ainda, que a aposentadoria é compreendida como um processo de construção para a vivência na fase pós-aposentadoria (August, 2011; Gvozd *et al.*, 2015; Silva e Helal, 2017).

Considerando a expectativa de vida nos últimos anos, os pesquisadores vêm dando cada vez mais atenção às questões referentes a tomada de decisão na transição carreira-aposentadoria. A pesquisa revelou ainda que as organizações precisam implementar práticas de gestão para lidar com questões relacionadas a diversidade etária, combatendo principalmente o etarismo (Mazur-Wierzbicka, 2018; Cebulla e Wilkinson, 2019; Froidevaux *et al.*, 2020). Sendo assim, este momento de decisão precisa ser investigado e compreendido em profundidade a fim de proporcionar mais qualidade de vida aos trabalhadores (Tur-Sinai *et al.*, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo cumpriu o seu objetivo de investigar as atitudes e as expectativas de um grupo de trabalhadores pré-aposentados de uma empresa de energia em relação ao futuro e se eles se sentiam preparados para a aposentadoria. Para além deste objetivo, este grupo apontou a aposentadoria como algo positivo. Neste caso, refletiram que precisariam planejar para aproveitar o tempo livre. Além disso, alguns se sentiam mais preparados, mas todos entenderam a relevância de possuírem um projeto de vida, a fim de atenuar os possíveis impactos que surgissem.

Ficou evidenciado o quanto este período gera expectativas. Entretanto, apesar de os participantes estarem preocupados em como vão lidar com esta nova fase, muitos não possuem um planejamento, enquanto outros ainda não refletiram sobre isso.

Este estudo contribui para a identificação e compreensão das atitudes e expectativas dos pré-aposentados de uma organização antes da decisão da aposentadoria, porém apresenta uma importante limitação: a implementação da pesquisa no âmbito da LGPD. Sendo assim, a única forma possível de envio dos questionários foi indireta; além disso, o estudo

investigou um grupo de empregados de uma organização e um público específico, não sendo possível generalizações. Apesar disso, os resultados levam à evidente relevância do tema para as organizações, academia e sociedade. Sobretudo, as organizações precisam tratar com atenção um assunto que impacta na tomada de decisão na transição de carreira-aposentadoria dos empregados.

Embora a generalização das descobertas para diferentes populações não seja o objetivo da pesquisa qualitativa, é preciso ressaltar a importância de investigar outros perfis profissionais e organizações em outros estados e países, os quais contribuiriam para uma compreensão mais ampla sobre o assunto. Por fim, vale assinalar que são necessários estudos qualitativos e quantitativos sobre o planejamento de carreira entre trabalhadores mais velhos.

REFERÊNCIAS

ALLPORT, Gordon Willard. Attitudes. *In* MURCHISON, Carl. **A handbook of social psychology**, ed., 1935.

AMADO, João. **Manual de investigação Qualitativa em Educação**. 3. ed. Imprensa da Universidade de Coimbra/Coimbra University Press, 2017.

AMORIM, Silvia Miranda; FRANÇA, Lucia Helena. Razões para aposentar e satisfação na aposentadoria. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 35, 2019.

AMORIM, Silvia Miranda; SEIDL, Juliana; FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. Measurement Scales About Retirement Decision-Making. **Assessing Organizational Behaviors: a Critical Analysis of Measuring Instruments**, p. 87-105, 2022.

AUGUST, Rachel. Women's retirement meanings: context, changes, and organizational lessons. **Gender in Management: An International Journal**, v. 26, n. 5, p. 351-366, 2011.

BEEHR, Terry; ADAMS, Gary. **Introduction and overview of current research and thinking about retirement**. Retirement: Reasons, Processes, and Results, p. 1-15, 2003.

BIRREN, James; FELDMAN, Linda. **Where to go from here: Discovering your own life's wisdom in the second half of your life**. Simon & Schuster, 1997.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103 de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. **Presidência da República**, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc103.htm. Acesso em: jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.079 Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD., de 14 de agosto de 2018, alterada pela Lei nº 13.853, de 8 de julho de 2019. Dispõe sobre a proteção de dados

peçoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). **Presidência da República**, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: jun. 2023.

BRAVO, Jorge; HERCE, Jose. Career breaks, Broken pensions? Long-run effects of early and late-career unemployment spells on pension entitlements. **Journal of Pension Economics & Finance**, v. 21, n. 2, p. 191-217, 2022.

CAHILL, Kevin; JAMES, Jacquelyn B.; PITT-CATSOPHES, Marcie. The impact of a randomly assigned time and place management initiative on work and retirement expectations. **Work, Aging and Retirement**, v. 1, n. 4, p. 350-368, 2015.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em psicologia**, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ. rev. **Florianópolis/SC: Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição–LACCOS/UFSC**, v. 18, 2016.

CAMARGO, Brígido Vizeu; JUSTO, Ana Maria. Tutorial para uso do software IRAMUTEQ. **Universidade Federal de Santa Catarina Brasil [internet]. [Santa Catarina]: UFSC**, 2018.

CEBULLA, Andreas; WILKINSON, David. Responses to an ageing workforce: Germany, Spain, the United Kingdom. **Business Systems Research: International journal of the Society for Advancing Innovation and Research in Economy**, v. 10, n. 1, p. 120-137, 2019.

CHEN, Zibei; ZURLO, Karen A. The role of secured and unsecured debt in retirement planning. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 43, n. 4, p. 667-677, 2022.

EARL, Catherine; TAYLOR, Philip. Is Workplace Flexibility Good Policy? Evaluating the Efficacy of Age Management Strategies for Older Women Workers. **Work, Aging and Retirement**, v. 1, n. 2, p. 214–226, 2015.

FASBENDER, Ulrike; WÖHRMANN, Anne; WANG, Mo; KLEHE, Ute-Christine. Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. **Journal of Vocational Behavior**, v. 111, p. 24-38, 2019.

FELDMAN, Daniel. **Feeling like it's time to retire: A fit perspective on early retirement decisions**. The Oxford Handbook of Retirement, p. 280-292, 2012.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; SOARES, Dulce Helena Penna. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 29, p. 738-751, 2009.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; VAUGHAN, Graham. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, v. 13, p. 207-216, 2008.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho; HERSHEY, Douglas. Financial preparation for retirement in Brazil: A cross-cultural test of the interdisciplinary financial planning model. **Journal of Cross-Cultural Gerontology**, v. 33, p. 43-64, 2018.

FROIDEVAUX, Ariane; ALTERMAN, Valeria; WANG, Mo. Leveraging aging workforce and age diversity to achieve organizational goals: A human resource management perspective. **Current and emerging trends in aging and work**, p. 33-58, 2020.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. **Editora Atlas SA**, 2008.

GVOZD, Raquel; SAKAI, Andressa Midori.; HADDAD, Maria. Do. Carmo. Lourenço. Feelings and perspectives of civil servants from a public university facing retirement. **REME: Revista Mineira de Enfermagem**, v. 19, n. 1, p. 79-83, 2015.

HERSHEY, Douglas; VAN DALEN, Hendrik; CONEN, Wieteke; HENKENS, Kène. Are “voluntary” self-employed better prepared for retirement than “forced” self-employed?. **Work, Aging and Retirement**, v. 3, n. 3, p. 243-256, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Projeção da população 2018: Número de habitantes do país deve parar de crescer em 2047**. IBGE, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-denoticias/releases/21837-projecao-da-populacao-2018-numero-de-habitantes-do-pais-deve-parar-de-crescer-em-2047>. <https://doi.org/10.5771/0042-059X-2019-3-229> . Acesso em: jun. 2023.

JANEIRO, Isabel Nunes. Dinâmica cognitivo-motivacional e atitudes de carreira: Um estudo confirmatório. **Revista Portuguesa de Psicologia**, v. 40, p. 179-199, 2008.

JANSEN, Anne; Höchner, Melanie; SCHULZE, Hartmut; ZÖLCH, Martina. Does workplace flexibility help to retain older workers in their career jobs up to and beyond retirement age? A qualitative study in the knowledge-intensive sector in Switzerland. **Die Unternehmung**, v. 73, n. 3, p. 229-249, 2019.

JEFF, Steiner; AMABILE, Teresa. What do i make of the rest of my life? Global and quotidian life construal across the retirement transition. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 171, 2022.

JEX, Steve; GROSCHE, James. Retirement decision making. **Oxford Handbook of Retirement**, p. 267–279, 2012.

KERRY, Matthew. Psychological antecedents of retirement planning: A systematic review. **Frontiers in psychology**, v. 9, p. 1870, 2018.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini; VILLA, Miriam Bratfisch. Efeitos de uma intervenção breve no planejamento para a aposentadoria. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 3, p. 257-270, 2014.

LONDOÑO, Angélica María Moreno; BAMBULA, Fátima Diaz. Postcarrera: Una experiencia de los jubilados en trabajos puente. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 2, p. 109-121, 2019.

MATZ-COSTA, Christina; PITT-CATSOPHES, Marcie. Workplace flexibility as an organizational response to the aging of the workforce: A comparison of nonprofit and for-profit organizations. **Journal of Social Service Research**, v. 36, n. 1, p. 68-80, 2010.

MAZUR-WIERZBICKA, Ewa. Age management in an organization. An employee over 50—an opportunity or a limitation for companies. In: **Forum Scientiae Oeconomia**. Wydawnictwo Naukowe Akademii WSB, p. 95-106, 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Técnicas de pesquisa. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**, v. 12, p. 261-297, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **O que é previdência complementar?**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-complementar/mais-informacoes/o-que-previdencia-complementar>. Acesso em: jun. 2023.

MORROW, Susan. Quality and trustworthiness in qualitative research in counseling psychology. **Journal of Counseling Psychology**, v. 52, n. 2, p. 250-260, 2005.

MURTA, Sheila Giardini; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; SEIDL, Juliana. Programas de educação para aposentadoria: Como planejar, implementar e avaliar. **Novo Hamburgo: Sinopsys**, 2014.

NASCIMENTO, Pamela Daniel Machado; POLIA, Andreza Aparecida. Planos para o futuro: uma análise da perspectiva ocupacional de professores universitários para o período da aposentadoria. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 27, p. 390-402, 2019.

NOONE, Jack; STEPHENS, Christine; ALPASS, Fiona. The Process of Retirement Planning Scale (PRePS): development and validation. **Psychological assessment**, v. 22, n. 3, p. 520, 2010.

OLIVEIRA, Luis Felipe Rosa de. Tutorial (básico) de utilização do Iramuteq. **Goiânia: Universidade Federal de Goiás**, 2015.

RAFALSKI, Julia Carolina; ANDRADE, Alexsandro Luiz De. Desarrollo de la Escala de Percepción de la Futura Jubilación (EPFJ) y Conexiones Psicosociales. **Psico-USF**, v. 22, n. 1, p. 49-62, 2017.

SARKISIAN, Catherine; HAYS, Ron; BERRY, Sandra; MAGIONE, Carol. Development, reliability, and validity of the expectations regarding aging (ERA-38) survey. **The Gerontologist**, v. 42, n. 4, p. 534-542, 2002.

SEIDL, Juliana; NEIVA, Elaine Rabelo; MURTA, Sheila Giardini. Planning and reasons for retirement: Focus groups with Brazilian workers. **Trends in Psychology**, v. 29, n. 3, p. 456-473, 2021.

SHACKLOCK, Kate; BRUNETTO, Yvonne. A model of older workers' intentions to continue working. **Personnel Review**, v. 40, n. 2, p. 252-274, 2011.

SHULTZ, Kenneth; MORTON, Kelly; WECKERLE, Joelle. The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. **Journal of vocational behavior**, v. 53, n. 1, p. 45-57, 1998.

SILVA, Anne Cristine Cavalcanti; HELAL, Diogo Henrique. Sessão especial-Fast Track SEMEAD: Compreendendo a aposentadoria: Um estudo de caso em uma instituição pública do Estado de Pernambuco. **REGE-Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 316-324, 2017.

SMITH, Frances; DOUGHERTY, Debbie S. Revealing a master narrative: Discourses of retirement throughout the working life cycle. **Management Communication Quarterly**, v. 26, n. 3, p. 453-478, 2012.

SMYER, Michael; PITT-CATSOPHES, Marcie. The meanings of work for older workers. **Generations**, v. 31, n. 1, p. 23-30, 2007.

SOUSA, Inês; RAMOS, Sara; CARVALHO, Helena. 'What could make me stay at work': Retirement transition profiles. **Current Psychology**, p. 1-13, 2021.

SOUSA-RIBEIRO, Marta; PERSSON, Linda; SVERKE, Magnus; LINDFORS, Petra. Approaching retirement: A qualitative study of older nursing assistants' experiences of work in residential care and late-career planning. **Journal of aging studies**, v. 60, p. 100994, 2022.

SOUZA, Andreia Pereira de; FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho. Construcción y evidencia de validez de la escala de razones para seguir trabajando en la jubilación. **Ciencias Psicológicas**, v. 14, n. 2, 2020.

TAYLOR, Mary Anne; SCHAFFER, Meline. Planning and adaptation to retirement: The post-retirement environment, change management resources, and need-oriented factors as moderators. **Oxford Handbook of Retirement**, p. 249-267, 2012.

TORRES, Cláudio Vaz; NEIVA, Elaine Rabelo. **Psicologia social: principais temas e vertentes**. Artmed Editora, 2022.

TUR-SINAI, Aviad; LOWENSTEIN, Ariela; KATZ, Ruth; HALPERIN, Dafna; FOGEL-GRINVALD, Haya. What drives older adults to continue working after official retirement age?. **Ageing & Society**, p. 1-27, 2022.

VOGELSANG, Eric; SHULTZ, Kenneth; OLSON, Deborah. Emotional well-being following a later life career change: The roles of agency and resources. **The International Journal of Aging and Human Development**, v. 87, n. 4, p. 327-346, 2018.

WANG, Mo; SHULTZ, Kenneth. Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. **Journal of Management**, v. 36, n. 1, p. 172-206, 2010.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Envelhecimento ativo: Uma política de saúde. **Brasília: Organização Pan-americana de Saúde**, 2019. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf. Acesso em: jun. 2023.

ZIMBARDO, Philip; BOYD, John. Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *In: Time perspective theory; review, research and application: Essays in honor of Philip G. Zimbardo. Cham: Springer International Publishing, p. 17-55, 2014.*