

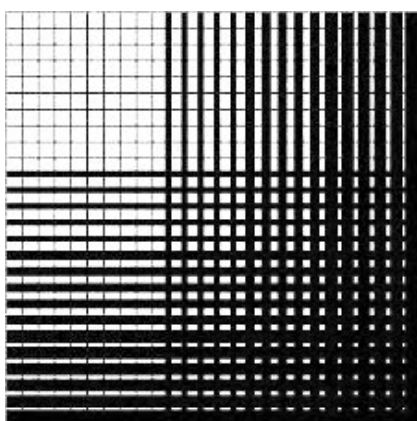
## Aposentadoria e percepções sobre o trabalho de um grupo de professores universitários de meia idade

Carla Cristina Schimidt

Thalles Sestokas Zorzeto

Lucia Helena de Freitas Pinho França

Maria Elisa Gonzalez Manso



O processo de envelhecimento compreende desde alterações fisiológicas a mudanças no contexto social do indivíduo. Dentre estas, a tomada de decisão sobre a aposentadoria pode vir acompanhada de questões complexas e controversas dentro da condição de trabalhador. Sobre este momento, há inúmeros caminhos que podem ser tomados, dentre os quais, aposentar-se definitivamente, permanecer no mesmo emprego ou adotar um emprego ponte.

Nem todo aposentado é velho e nem toda a velhice é aposentada. Tampouco nem todas as pessoas que se aposentam veem a aposentadoria como o êxito final do trabalho. A decisão frente à aposentadoria é um *constructo* que vem sendo estudado há algum tempo no Brasil, mas que apresenta muitas contradições. Medir os motivos que levam as pessoas a se aposentar ou a continuar trabalhando é uma questão fundamental.

No que se refere à Decisão da Aposentadoria e especificamente, a investigação quanto aos motivos que levam as pessoas a se aposentar, continuar ou retornar para o mundo do trabalho, Menezes e França (2012) desenvolveram um estudo com servidores de uma empresa de tecnologia na qual se destacaram os seguintes preditores de decisão da aposentadoria, face a três possibilidades:

- i) *quanto à opção de postergar a idade da aposentadoria* – evidenciou-se como preditores, a idade, a percepção do trabalho, a flexibilidade de horário e o controle do trabalho;
- ii) *quanto ao bridge employment ou emprego de ponte* – encontrou-se a percepção do trabalho e flexibilidade de horário;
- iii) *quanto à aposentadoria definitiva* – a percepção da saúde foi o principal preditor encontrado.

Sob esse aspecto Souza e França (2020) desenvolveram a *Escala de Motivos para a Continuidade do Trabalho na Aposentadoria – EMCTA*, que avalia atributos psicossociais e do trabalho. A escala apresenta 44 itens subdivididos em sete grupos, sendo eles: i) situação econômica, ii) condições físicas, iii) condições de trabalho, iv) importância do trabalho, v) relacionamentos no trabalho, vi) relacionamentos com a organização e vii) desenvolvimento intelectual. O instrumento, autoaplicável, apresenta validade para trabalhadores brasileiros

a partir de 45 anos.

A escala parte de preditores que analisam a renda, aspectos intrínsecos ao trabalho (desde função a relações sociais); como o indivíduo se enxerga perante a sociedade e quais suas projeções para o futuro; as relações familiares, saúde e satisfação pessoal também são itens abordados no questionário.

Este artigo apresenta um estudo realizado em pré-teste durante o ano de 2021 realizado com 52 professores universitários de uma instituição de ensino privada, localizada na cidade de São Paulo, frente à tomada de decisão sobre a aposentadoria, após a aplicação da escala EMCTA. A idade acima de 45 anos foi utilizada como corte, devido à validade da escala como dito e por ser a definição de meia-idade onde, no contexto social atual, as preocupações com o mundo do trabalho perpassam pelo instituto da aposentadoria.

A maior parte da amostra foi do sexo feminino, tinha entre 50 e 59 anos, sentia-se mais jovem em relação à sua idade cronológica, era casada/tinha companheiro(a) e algum tipo de pós-graduação, com renda familiar superior a 10 salários-mínimos, contava com quatro ou mais dependentes e percebia sua saúde como requerendo cuidados ou boa.

Com relação às características do trabalho, a maior parte dos participantes trabalhava em empresa privada e como celetista, em um de seus empregos. A maioria da amostra estava satisfeita com o trabalho e não estava pensando em aposentadoria. Cerca de 40% da amostra necessitava de cinco anos ou mais para a aposentadoria.

A maioria dos participantes, 65%, demonstra alta volição para o trabalho, podendo decidir sobre o tipo de trabalho que deseja, não aceitando qualquer tipo de emprego, sendo que 70,6% estão satisfeitos com seu trabalho. Porém, seis educadores ressaltam que aceitariam qualquer tipo de trabalho, mesmo que não gostasse, por questões financeiras relacionadas à família, e nove educadores sentem que forças externas limitam suas opções de carreira. Ainda quatro relatam que situações negativas fora do seu controle tiveram um grande impacto na escolha de sua carreira atual.

A literatura destaca que quanto maior a volição, maior a satisfação no trabalho, adaptabilidade e empregabilidade. Situação enfrentadas pelos adultos, tais como discriminação, demandas familiares, pressões financeiras e econômicas e classe social impactam, positiva ou negativamente, na volição. Porém, a capacidade volitiva é principalmente afetada pela privação econômica. Dentre o grupo de educadores pesquisados, a maioria apresentou alta volição, porém, nota-se que, para uma parte deles a situação financeira e eventos externos afetam sua carreira.

A maioria do grupo não pensa em se aposentar, principalmente os participantes que têm entre 50-54 anos. Observou-se diferença entre os sexos, onde as mulheres referem não pensar na aposentadoria. Vinte e um (46%) destes professores declara ter mais de um emprego, sendo que, nestes casos, a maioria é autônoma ou funcionário público no segundo vínculo. Para quem tem mais de um emprego, 15 (33%) responderam que estão pensando em se aposentar em apenas um deles. Quando inquiridos sobre o motivo para se aposentar, as respostas citam tempo de serviço como principal motivo. Pelo sistema previdenciário, a maioria refere ter ainda cinco anos para aposentar-se, tempo que não corresponde ao tempo no qual estes profissionais desejam se afastar, sendo menor.

Quanto à flexibilidade no trabalho, o grupo refere não ter, já que mais de 40% destes não pode reduzir a carga horária e nem faltar ao trabalho. Mas, a maioria (53,80%) pode tomar decisões por conta própria em seu trabalho, apesar de ter pouca liberdade em como desempenhá-lo e em poder opinar sobre ele.

Sobre as demandas, notou-se desequilíbrio, já que as demandas do trabalho representam a maior preocupação do grupo, em detrimento das demandas familiares. Assim, 19 (41%) destes educadores discordam fortemente de que a família exija sua atenção e 29 (63%) negam ter muitas responsabilidades ou demandas em família. Já quanto ao trabalho, 29 (63%) declaram que o trabalho exige muito deles, 28 (61%) afirmam que tem muito o que fazer no trabalho, 20 (43%) sentem que tem muitas demandas no trabalho e 21 (49%) sentem que o trabalho demanda toda sua atenção.

As demandas percebidas do trabalho relacionam-se à percepção da intensidade da responsabilidade que o indivíduo tem quanto ao seu trabalho. Já as demandas percebidas da família, referem-se à percepção quanto ao nível de responsabilidade que o indivíduo apresenta em relação a esta. Para este grupo de educadores, o trabalho aparece como a maior fonte de demandas, o que pode representar, para grande parte deles, conflito em relação às demandas familiares.

A maior parte refere ter planejamento de aposentadoria em andamento, mas devem se aposentar no emprego celetista e continuar como autônomos. Ressalta-se que mais de 60% da amostra foi composta por médicos. Notou-se, porém, algumas questões relevantes relacionadas ao sexo. indivíduos do sexo masculino tiveram chance 4.19 vezes maior de concordar com a possibilidade de redução de carga horária em comparação às mulheres.

Ainda, indivíduos que trabalham como autônomos tiveram chance 47 vezes maior de concordar com a redução de carga horária em comparação aos celetistas. Os autônomos ainda tiveram chance 18 vezes maior de concordar com a possibilidade de faltar ao trabalho em comparação ao grupo de celetistas.

Já com relação às demandas do trabalho e da família, a chance de concordar com a afirmativa de que estavam recebendo muito trabalho foi 5.73 vezes maior naqueles que planejavam se aposentar em apenas um trabalho em comparação aos que não estavam pensando sobre aposentadoria.

Ainda, indivíduos do sexo masculino tiveram chance 5.62 vezes maior de concordar que a família exigia toda sua atenção em comparação aos do sexo feminino. Já os participantes com 60 anos ou mais tiveram 71% ( $1-0.29=0.71$ ) menor chance de concordar com essa mesma afirmativa. Por fim, indivíduos viúvos tiveram chance 84% ( $1-0.16=0.84$ ) menor de concordar com o fato de ter muitas responsabilidades sobre a família em comparação aos casados.

Apesar da pequena amostra e de ser um estudo em pré-teste, estes achados apontam para a necessidade de mais estudos sobre o tema no país, principalmente focados nas diferenças entre os sexos, estado civil e tipo de contratação. Como limitação, nenhuma pesquisa publicada sobre o tema com professores universitários, principalmente médicos, foi encontrada, o que não possibilita comparações. Por se tratar de pré-teste feito na cidade de São Paulo, deve-se aguardar a pesquisa completa para melhor análise.

## Referências

AMORIM, S. M., & FRANÇA, L. H. F. P. Razões para Aposentar e Satisfação na Aposentadoria. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 2019

BOGONI, A. C. & SOARES, D. H. P. Orientação Psicológica para a Aposentadoria. *Psicologia em estudo*, 23, 1-17. 2009.

FRANÇA, L., MENEZES, G., BENDASOLLI, P., MACEDO, L. Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563. 2013. Doi: 10.1590/S1414- 98932013000300004

FRANÇA, L.; MENEZES, G., & SIQUEIRA, A. Planejamento para aposentadoria: A visão dos garis. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 15(4), 733-745. 2012. Doi: 10.1590/S1809-98232012000400012

FRANÇA, L. H. F. P., NALIN, C. P., SIQUEIRA-BRITO, A. R., AMORIM, S. M., RANGEL, T., & EKMAN, N. C. A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3), 879–898. 2014

KHOURY, H., FERREIRA, A., SOUZA, R., MATOS, A., & BARBAGELATA-GÓES, S. Por que os aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. *Revista Kairós Gerontologia*, 13(1), 147-165. 2010

MENEZES, G. S., & FRANÇA, L. H. F. Preditores da decisão da aposentadoria em servidores públicos federais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 315–328. 2012

SOUZA, A. P. & FRANÇA, L. H. F. P. Ciencias Psicológicas *Construction and evidence of validity of the scale of reasons for continuing working in Retirement*; 14 (2): e-2261e, 2020. doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.226>

*Data de recebimento: 15/09/2023; Data de aceite: 15/09/2023*

---

**Carla Cristina Schimitd** - Graduanda em Medicina do Centro Universitário São Camilo/SP.

**Thalles Sestokas Zorzeto**. Graduando em Medicina do Centro Universitário São Camilo/SP.

**Lucia Helena de Freitas Pinho França** - Psicóloga, PhD em Psicologia pela Universidade de Auckland - NZ e Pós-Doutorado na Universidade de Aveiro - Portugal - Departamento de Saúde. Mestrado em Psicologia Social pela UFRJ. Especialização em Gerontologia Social (SBGG). É professora titular do Mestrado e Doutorado em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira, área de concentração: Psicologia das Organizações.

**Maria Elisa Gonzalez Manso** - Pós-doutorado em Gerontologia Social, Doutora em Ciências Sociais e mestre em Gerontologia pela PUC-SP. Médica e bacharel em Direito. Pesquisadora dos grupos de pesquisa CNPq-PUC Núcleo de Estudo e Pesquisa do Envelhecimento-NEPE. Professora titular cursos de medicina e direito Centro Universitário São Camilo SP. E-mail: [mansomeg@hotmail.com](mailto:mansomeg@hotmail.com)