Área temática: Gestão de Pessoas – Comportamento Organizacional e Experiência do Trabalhador.

Categoria: ENANGRAD Pleno

APOSENTADORIA COMO TRANSIÇÃO ORGANIZACIONAL E PSICOSSOCIAL: PREPARAÇÃO, VÍNCULOS E ESTRATÉGIAS INDIVIDUAIS

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo analisar como práticas organizacionais, vínculos sociais no trabalho e estratégias individuais interagem na construção da experiência de transição para a aposentadoria. Adotou-se uma abordagem qualitativa de natureza interpretativista, com entrevistas semiestruturadas realizadas com 12 servidores públicos em fase de pré-aposentadoria, analisadas por meio da Análise Temática Reflexiva. Os resultados evidenciaram que a aposentadoria constitui uma transição organizacional e psicossocial marcada pela reconstrução de identidades, vínculos de pertencimento e projetos de vida. Também demonstraram que a limitada participação das organizações na preparação para a aposentadoria desloca para os trabalhadores a responsabilidade pela adaptação, enquanto as estratégias individuais são condicionadas pelos significados atribuídos ao trabalho e ao reconhecimento. Os achados indicam que a adaptação decorre de um processo relacional no qual experiências organizacionais moldam interpretações sobre a aposentadoria e orientam as estratégias mobilizadas pelos trabalhadores. A originalidade da pesquisa reside na proposição desse mecanismo explicativo, ampliando a compreensão da aposentadoria para além de abordagens centradas na responsabilidade individual.

Palavras-chave: Preparação para a aposentadoria; suporte organizacional; agência individual.

Abstract

This study aimed to analyze how organizational practices, workplace social ties, and individual strategies interact in shaping the retirement transition experience. A qualitative interpretivist approach was adopted through semi-structured interviews with 12 public employees approaching retirement, whose narratives were analyzed using Reflexive Thematic Analysis. The findings showed that retirement is an organizational and psychosocial transition characterized by the reconstruction of identities, social belonging, and life projects. They also revealed that limited organizational involvement in retirement preparation shifts responsibility for adaptation to workers, while individual strategies are shaped by meanings attributed to work and recognition. The findings indicate that retirement adjustment results from a relational process in which organizational experiences shape interpretations of retirement and guide the strategies mobilized by workers. The originality of this study lies in proposing this explanatory mechanism, extending the understanding of retirement beyond approaches predominantly centered on individual responsibility.

Keywords: Retirement preparation; organizational support; individual agency.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho constitui um espaço de construção identitária, reconhecimento e estabelecimento de vínculos sociais, contribuindo para sentimentos de pertencimento e utilidade (Costa et al. 2025; Nascimento et al., 2016). A aposentadoria, entretanto, altera essas relações ao modificar rotinas, interações e formas de participação social associadas ao contexto laboral, uma vez que enfraquece os contatos com colegas e restringe espaços de convivência. Essas mudanças podem gerar desafios relacionados à redefinição do papel social e à reorganização da identidade individual (Antunes & Moré, 2020).

A aposentadoria representa uma importante transição na vida profissional, superando a compreensão de encerramento da carreira e configurando-se como um processo marcado por múltiplos significados, experiências e transformações na trajetória dos indivíduos (Nóbrega & Helal, 2025). Esse fenômeno torna-se ainda mais relevante diante do envelhecimento da força de trabalho, uma tendência global (Beier & Fisher, 2026; Caines et al., 2025; *United Nations General Assembly*, 2023) que amplia desafios organizacionais relacionados à diversidade etária e à gestão de carreiras mais longas (Barbosa et al., 2025).

Parte da literatura sobre o tema concentra sua análise no indivíduo, enfatizando aspectos como planejamento financeiro, adaptação psicológica, identidade profissional e bem-estar durante a transição para o pós-carreira (Nascimento et al., 2016; Caines et al., 2025). Sob essa perspectiva, a preparação para a aposentadoria tende a ser compreendida como uma responsabilidade pessoal (Antunes & Moré, 2020). Embora essa abordagem avance na compreensão da experiência subjetiva, ela pouco considera o papel das organizações nessa transição (Caines et al., 2025).

A predominância da perspectiva individual também se manifesta na limitada presença de políticas e práticas organizacionais direcionadas à preparação para aposentadoria, transferindo aos trabalhadores grande parte da responsabilidade pela gestão dessa transição (Caines et al., 2025). Essa realidade revela a tensão entre a relevância organizacional do fenômeno e a insuficiência de respostas institucionais, já que as organizações moldam experiências profissionais e sociais dos trabalhadores (Barbosa et al., 2025). Ampliar programas de acompanhamento pode favorecer transições mais planejadas (Nóbrega & Helal, 2025).

Nesse contexto, os trabalhadores não assumem uma posição passiva diante da aposentadoria, desenvolvendo estratégias para reorganizar suas trajetórias e lidar com as mudanças decorrentes desse processo (Fontoura et al., 2015). Essas estratégias envolvem reorganização de rotinas, fortalecimento de relações familiares, execução de novas atividades e construção de novos projetos pessoais (Antunes & Moré, 2020). Contudo, tais estratégias não são desenvolvidas isoladamente, pois são influenciadas pelos recursos sociais, relacionais e institucionais disponíveis aos trabalhadores durante a transição (Fontoura et al., 2015).

Embora estudos reconheçam a aposentadoria como uma transição complexa, permanecem limitadas as compreensões integradas sobre como fatores organizacionais, vínculos sociais e estratégias individuais se articulam nessa experiência (Caines et al., 2025; Field, 2025). Essa fragmentação dificulta compreendê-la como processo institucional, relacional e subjetivo, reduzindo o avanço teórico sobre os mecanismos que sustentam transições mais bem-sucedidas. Além disso, a ausência de estudos articulados limita a formulação de práticas organizacionais capazes de apoiar trabalhadores em contextos de envelhecimento da força de trabalho e prolongamento das carreiras.

Diante dessa lacuna, esta pesquisa tem como objetivo analisar como práticas organizacionais, vínculos sociais no trabalho e estratégias individuais interagem na construção da experiência de transição para a aposentadoria. Ao integrar esses níveis de análise, o estudo busca oferecer uma compreensão mais abrangente do fenômeno, contribuindo teoricamente para superar abordagens fragmentadas e, pragmaticamente, para subsidiar programas organizacionais de preparação para a aposentadoria. Socialmente, a pesquisa pode apoiar transições mais planejadas e alinhadas ao envelhecimento da força de trabalho contemporânea.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A aposentadoria como transição organizacional e psicossocial

O trabalho constitui importante fonte de identidade, propósito e reconhecimento social, contribuindo para a construção do sentido de si (Wautier, 2012), promovendo pertencimento, autoestima e vínculos sociais. Nesse contexto, a aposentadoria representa o afastamento da atividade laboral e a transformação de papéis, rotinas e relações construídas na trajetória de trabalho. Portanto, o que tende a fazer falta é o significado atribuído ao trabalho, tornando necessária a construção de novos papéis e fontes de sentido para essa etapa da vida (Zanelli, 2020).

A aposentadoria constitui uma transição complexa, envolvendo mudanças na identidade, nos papéis sociais e na rotina, cuja adaptação depende de características pessoais, experiências e redes de apoio (Loureiro et al., 2016). Nessa perspectiva, a aposentadoria não deve ser compreendida apenas como marco legal, nem limitada ao encerramento do vínculo laboral, mas como transição marcada por mudanças emocionais, sociais e identitárias, exigindo estratégias de apoio e preparação que favoreçam adaptação positiva e contextualizada (Amaral & Pinheiro, 2025).

Trata-se de um processo dinâmico, iniciado antes do desligamento efetivo da organização e influenciado por experiências acumuladas ao longo da trajetória laboral (Beehr, 1986). Essa transição envolve mudanças biológicas, psicológicas e sociais que impactam a identidade do trabalhador, sua motivação para permanecer ativo e a forma como interpreta a aposentadoria (Kooij et al., 2008). A adaptação psicossocial bem-sucedida ocorre quando o indivíduo consegue equilibrar seus recursos pessoais com as demandas ambientais, favorecendo estabilidade emocional, bem-estar e ajustamento no período pós-carreira (Wang et al., 2011).

Além da perda ou transformação dos papéis profissionais, a aposentadoria também envolve mudanças nas redes de relacionamento estabelecidas no ambiente laboral. O trabalho vai além dos ganhos econômicos, pois participa da construção da identidade e dos vínculos sociais (Zanelli, 2020). A aposentadoria pode significar a reorganização dessas redes, exigindo adaptação ao novo cotidiano (Antunes & Moré, 2020). A identificação com novos grupos e espaços de participação social favorece o ajustamento à aposentadoria e contribui para a manutenção do bem-estar e da integração social (Haslam et al., 2018).

A aposentadoria envolve sentimentos ambivalentes, pois pode trazer liberdade e novos projetos de vida, mas também gera receios quanto às mudanças na rotina, no padrão de vida e nas relações sociais (Costa et al., 2023). Essa ambiguidade envolve a possibilidade de perda de pertencimento, vínculos sociais e reconhecimento laboral, podendo gerar insegurança e sentimentos de desvalorização (Scorsolini-Comin et al., 2019). Assim, ganhos e perdas coexistem nessa transição, tornando necessária uma compreensão ampliada dos desafios emocionais associados ao processo de aposentadoria (Costa et al., 2023).

A presença de sentimentos ambivalentes evidencia a importância de estratégias de preparação que contemplem dimensões financeiras, psicológicas e sociais da aposentadoria. A preparação não deve ocorrer apenas no momento do desligamento, mas acompanhar a trajetória profissional, favorecendo a construção de expectativas realistas e novos projetos de vida (Costa et al., 2023). Nesse processo, recursos individuais e sociais tornam-se fundamentais para auxiliar os trabalhadores na reorganização da identidade e na adaptação às mudanças decorrentes da transição.

As organizações desempenham papel central na preparação para a aposentadoria ao oferecer orientação e apoio à transição, considerando os aspectos psicossociais, o planejamento e o bem-estar do trabalhador (Zanelli, 2012). Essas ações desenvolvidas de forma contínua, com identificação das necessidades e integração ao projeto de vida, favorecem a adaptação à aposentadoria (França et al., 2019). Além disso, iniciativas voltadas à aprendizagem permanente e às relações intergeracionais fortalecem esse processo, contribuindo para maior qualidade de vida na aposentadoria (Antunes et al., 2015).

A ausência de suporte institucional na transição para a aposentadoria revela uma lacuna organizacional, pois a falta de programas estruturados de Preparação para a Aposentadoria (PPA) dificulta a construção de novos sentidos para a vida e o trabalho e de atitudes mais positivas diante dessa etapa (França et al., 2019; Zanelli, 2012). Tal lacuna transfere a responsabilidade aos trabalhadores, podendo ampliar dificuldades relacionadas ao planejamento, desligamento profissional e reconstrução da identidade após a carreira (França et al., 2019; Zanelli, 2020).

Na perspectiva psicossocial, a aposentadoria é compreendida como processo construído pela interação entre fatores individuais, relacionais, organizacionais e sociais, sendo vivenciada conforme os significados atribuídos pelo sujeito (Cunha et al., 2021; Antunes et al., 2016). A transição para a aposentadoria configura-se como experiência multidimensional, cuja compreensão requer abordagens integradas que articulem aspectos subjetivos, sociais, organizacionais e financeiros, considerando a complexidade das trajetórias individuais (Barbosa et al., 2025).

Assim, o planejamento dessa transição deve considerar as características individuais, a relação com o trabalho e o contexto organizacional, reforçando a necessidade de políticas e programas institucionais que promovam ações de preparação e apoio aos trabalhadores (Amorim et al., 2023). Ao integrar dimensões psicológicas, sociais, financeiras e laborais, essas iniciativas ampliam as condições para que os indivíduos antecipem desafios, reorganizem projetos de vida e construam novas perspectivas para a aposentadoria, favorecendo uma adaptação mais planejada, saudável e alinhada às demandas da trajetória profissional e pessoal.

2.2 Preparação, agência individual e construção de novas trajetórias

A preparação para a aposentadoria é um processo contínuo e multidimensional que acompanha a trajetória laboral, envolvendo aspectos informativos, subjetivos e contextuais, como elaboração das perdas, ressignificação das experiências e construção de projetos de vida (César, 2026). Sua efetividade depende da articulação entre recursos individuais e ações institucionais que promovam uma cultura de planejamento na vida profissional, fortalecendo a capacidade dos trabalhadores de conduzir essa transição de forma saudável e significativa (Gonçalves et al., 2025).

A agência individual constitui um elemento central na preparação para a aposentadoria, permitindo que o trabalhador antecipe decisões, mobilize recursos e reduza incertezas futuras (Beehr, 1986). A construção de novas trajetórias é influenciada pela motivação intrínseca, pela percepção subjetiva de competência e

pela capacidade de adaptação frente ao envelhecimento (Kooij et al., 2008). Nesse contexto, a preparação eficaz exige a mobilização ativa de recursos cognitivos, emocionais e comportamentais para sustentar o bem-estar, favorecer o ajustamento psicossocial e integrar novas atividades à vida (Wang et al., 2011).

Este processo não se desenvolve de forma isolada, pois depende também das condições criadas pela organização. Quando a instituição oferece informação, apoio e educação financeira, amplia as possibilidades de planejamento e de transição; quando omite ou limita essas iniciativas, restringe a capacidade de ação do trabalhador (Schuabb & França, 2020). Esse planejamento deve ser compreendido como um processo contínuo, iniciado antes do desligamento formal e estendido para além da concessão do benefício previdenciário, ampliando as possibilidades de intervenção nos níveis individual e organizacional (Amaral & Pinheiro, 2025).

As estratégias de enfrentamento da aposentadoria envolvem reorganizar o cotidiano e construir novos projetos, associando satisfação à permanência em atividades significativas, como voluntariado, lazer e estudo (Boehs & Silva, 2017). Também abrangem a manutenção e ampliação das redes sociais, cuja efetividade depende de características pessoais, experiências acumuladas, redes de apoio, contexto socioeconômico e dinâmica conjugal. Esses fatores fortalecem o suporte psicológico, a identidade e a adaptação à aposentadoria, favorecendo saúde mental e equilíbrio familiar (Haslam et al., 2018; Loureiro et al., 2016).

A adoção dessas estratégias é favorecida pela disponibilidade de recursos pessoais e sociais ao longo da trajetória laboral, como autonomia, controle percebido e planejamento, que contribuem para uma postura ativa e promovem adaptação e bem-estar na aposentadoria (Zanelli, 2012). Além disso, autoeficácia e lócus de controle interno fortalecem o enfrentamento das demandas da transição (Leandro-França; Murta, 2017). O suporte familiar e das redes de convivência atua como fator de proteção e favorece adaptação satisfatória à aposentadoria (Leandro-França & Murta, 2017; Zanelli, 2012).

O contexto organizacional desempenha papel decisivo na forma como os trabalhadores interpretam e vivenciam a transição para a aposentadoria, pois políticas de gestão, valorização da experiência e condições de trabalho influenciam a decisão de aposentar-se ou permanecer em atividade (Oliveira & Almeida, 2022). As vivências laborais moldam a interpretação subjetiva da aposentadoria e favorecem a adaptação quando acompanhadas de oportunidades de reflexão, orientação e planejamento (Zanelli, 2020).

Em síntese, a aposentadoria constitui uma construção relacional entre indivíduo e organização, cuja adaptação resulta da interação entre recursos pessoais, suporte social e condições institucionais oferecidas ao longo da trajetória profissional. Programas organizacionais que oferecem apoio, escuta e planejamento para além dos aspectos legais favorecem esse processo (Gonçalves et al., 2025). Ao mesmo tempo, a diferença das trajetórias e das redes de apoio faz com que essa transição seja vivenciada de maneiras distintas, influenciando a experiência e a saúde na velhice (Zhu et al., 2026).

3. MÉTODO

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa (Denzin et al., 2024), de natureza interpretativa (Yilmaz, 2013), por compreender que a transição para a aposentadoria envolve significados socialmente construídos, influenciados pelas experiências individuais e pelo contexto organizacional. Essa perspectiva mostra-se adequada à investigação de um fenômeno marcado por dimensões subjetivas,

relacionais e organizacionais, demandando uma análise contextualizada das experiências. Portanto, o estudo buscou compreender como práticas institucionais, vínculos sociais no trabalho e estratégias pessoais se articulam na construção dos significados atribuídos à aposentadoria.

Participaram da pesquisa 12 servidores públicos, identificados com nomes fictícios, preservando-se o anonimato dos participantes. Todos encontravam-se em fase de maturidade profissional, com idades entre 51 e 63 anos, e apresentavam trajetórias profissionais consolidadas no serviço público. O grupo foi composto por sete mulheres e cinco homens, selecionados por meio de forma intencional, considerando a proximidade da aposentadoria, a disponibilidade para participação e o acesso aos participantes.

A coleta de dados ocorreu entre agosto e outubro de 2025, por meio de entrevistas semiestruturadas individuais. O roteiro contemplou eixos sobre relações sociais moldadas pelo trabalho, sentimentos sobre a aposentadoria, preparação organizacional, perdas antecipadas, preocupações futuras, mudanças organizacionais e estratégias pessoais de preparação. As entrevistas duraram, em média, 45 minutos, foram gravadas com autorização dos participantes e transcritas integralmente, constituindo o corpus analisado pela Análise Temática Reflexiva (ATR).

A pesquisa seguiu os princípios éticos estabelecidos pela Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (Conselho Nacional de Saúde, 2016). Antes da realização das entrevistas, os participantes foram informados sobre os objetivos, procedimentos, possíveis riscos e benefícios do estudo, sendo convidados a formalizar sua participação por meio da assinatura do Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE). As entrevistas foram conduzidas em ambientes definidos pelos participantes, assegurando conforto e privacidade. A confidencialidade das informações e o anonimato foram garantidos por meio de nomes fictícios.

Os dados foram analisados por meio da ATR, conforme Braun e Clarke (2006; 2024), conduzida de forma indutiva. O processo envolveu familiarização com os dados, codificação inicial, construção e revisão dos temas, refinamento conceitual e elaboração do relatório analítico. Em consonância com os pressupostos da ATR, a codificação foi compreendida como um processo interpretativo, desenvolvido de maneira iterativa a partir da interação contínua entre os dados, a literatura pertinente e a reflexividade dos pesquisadores (Braun & Clarke, 2024).

Para assegurar o rigor qualitativo, foram adotados procedimentos relacionados à credibilidade, transparência e reflexividade analítica. A credibilidade foi fortalecida pela leitura sistemática das entrevistas, revisão dos códigos e temas em desenvolvimento e retorno ao material empírico ao longo da análise. A transparência foi garantida pelo registro das etapas analíticas, enquanto a reflexividade envolveu a consideração das escolhas teóricas e interpretativas dos pesquisadores na construção dos significados. Esses procedimentos asseguraram coerência entre os pressupostos interpretativistas, as decisões analíticas e a construção dos temas, conforme recomendações da ATR (Braun & Clarke, 2024).

4. RESULTADOS

Inicialmente, é apresentado o perfil dos participantes da pesquisa e, na sequência, os temas emergentes da Análise Temática Reflexiva (ATR).

4.1 Perfil dos participantes

Participaram deste estudo 12 trabalhadores do setor público, vinculados a diferentes áreas de atuação profissional. O grupo contempla funções administrativas,

técnicas, gerenciais e docentes, exercidas em distintos contextos organizacionais. Os participantes atuam no município de Boa Vista, Roraima, e apresentam trajetórias construídas predominantemente no serviço público. O Quadro 1 apresenta a caracterização dos entrevistados, considerando função, gênero, idade e tempo de trabalho formal, elementos que contextualizam o percurso profissional dos participantes.

Quadro 1. Caracterização dos participantes

Participante	Função	Gênero	Idade	Tempo de trabalho formal
Paulo	Assessor de gabinete	Masculino	52	37 anos
Maria	Auxiliar administrativo	Feminino	54	30 anos
José	Professor	Masculino	55	35 anos
Fátima	Assistente administrativo	Feminino	63	26 anos
Lúcia	Auxiliar administrativo	Feminino	54	30 anos
Sandra	Assistente administrativo	Feminino	51	31 anos
Antônio	Docente do magistério superior	Masculino	62	40 anos
Márcia	Docente do magistério superior	Feminino	55	33 anos
Sílvia	Docente do magistério superior	Feminino	55	34 anos
Carlos	Coordenador de arrecadação	Masculino	55	Não informado
Rosângela	Apoio de gestão	Feminino	51	Não informado
Eliane	Psicóloga	Feminino	58	Não informado

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Os dados apresentados evidenciam um grupo situado entre 51 e 63 anos, com trajetórias profissionais marcadas por extensa permanência no mercado de trabalho. Entre os entrevistados que informaram o tempo de trabalho formal, identificam-se percursos superiores a 25 anos, chegando a quatro décadas de atuação. A diversidade de funções ocupadas revela diferentes formas de inserção organizacional, enquanto a longevidade profissional constitui elemento relevante para compreender como esses trabalhadores atribuem sentidos ao trabalho, à carreira e à transição para a aposentadoria.

A partir da ATR, foram construídos quatro temas que sintetizam os principais padrões de significado identificados nas narrativas: (1) trabalho, pertencimento e identidade em transformação, abordando o papel do trabalho na construção identitária, nos vínculos sociais e nas fontes de reconhecimento; (2) ambivalências emocionais e ressignificação da aposentadoria, evidenciando a coexistência de expectativas e incertezas; (3) suporte organizacional insuficiente e necessidade de preparação institucional, que discute as lacunas percebidas nas práticas de apoio à aposentadoria; e (4) agência individual e construção de novas trajetórias pós-carreira, que representa as estratégias mobilizadas pelos trabalhadores para reorganizar projetos e atividades após a carreira.

4.2 Trabalho, pertencimento e identidade em transformação

O trabalho é representado como espaço de pertencimento, embora assuma significados distintos entre os participantes, pois alguns preservam fronteiras entre vida profissional e pessoal, enquanto outros concentram nele suas principais relações de reconhecimento e sociabilidade. A aposentadoria não implica uma ruptura homogênea, mas uma reorganização cuja intensidade depende da centralidade do trabalho na identidade e nas redes sociais construídas ao longo da trajetória profissional. A transição envolve a reconstrução de espaços de convivência e reconhecimento, conforme discutem Zanelli (2020) e Antunes e Moré (2020).

> Não sou de fazer muitos amigos no ambiente profissional, sou reservada. No entanto, quando posso ajudar um colega com uma tarefa ou dar um suporte pontual, eu o faço, mantendo a cordialidade profissional. Meu círculo social íntimo é mais reservado e separado do ambiente de trabalho (Lúcia).

Lúcia evidencia que o trabalho pode constituir um espaço de cooperação sem ocupar posição central na organização da vida social, indicando que a adaptação à aposentadoria depende da existência de redes diversificadas de pertencimento e apoio, e não apenas da força dos vínculos laborais (Loureiro et al., 2016). Quando relações construídas fora da organização permanecem ativas, a saída do trabalho tende a representar menor ruptura identitária e social, pois o indivíduo dispõe de outras fontes de reconhecimento e convivência (Haslam et al., 2018). A diversidade das redes sociais atua como recurso de proteção na transição.

Em contraste à representação anterior, Márcia e Silvia revelam trajetórias nas quais o trabalho se tornou um eixo estruturante das relações sociais, produzindo diferentes formas de dependência e reconstrução do pertencimento. Enquanto Márcia ressignifica a aposentadoria como possibilidade de retomada dos vínculos familiares, Silvia evidencia a centralidade dos laços profissionais como principal fonte de reconhecimento e sociabilidade. A transição para a aposentadoria expõe não apenas perdas potenciais, mas processos de reconfiguração identitária e relacional (Beehr, 1986; Haslam et al., 2018).

> Minhas relações sociais se moldaram em função do trabalho e da pós-graduação. Tenho mais contato com os colegas da universidade. [Quando penso na aposentadoria], se isso fosse acontecer hoje, estaria voltando para Minas Gerais, para estar com a minha família, mas isso pode mudar (Márcia).

> [As minhas relações] se moldaram a partir do trabalho ao criarem uma rede relacional e de apoio. As melhores amigas são colegas de trabalho com quem criei laços de solidariedade, fraternidade e amor que expandem o espaço de convivência (Silvia).

A transição para essa etapa da vida configura-se como um processo de reconstrução identitária e relacional, no qual a principal ruptura não se limita ao afastamento do trabalho, mas envolve a reorganização dos espaços de reconhecimento, pertencimento e sociabilidade construídos ao longo da trajetória profissional. Essa mudança demanda novas bases de sustentação subjetiva e social, indicando que a preparação deve integrar, além dos aspectos financeiros e burocráticos, o fortalecimento de redes de apoio e recursos psicossociais (França et al., 2019; Zanelli, 2020).

4.3 Ambivalências emocionais e ressignificação da aposentadoria

A aposentadoria é vivenciada como uma transição marcada por ambivalências, nas quais expectativas de liberdade coexistem com receios relacionados à perda de identidade e reconhecimento. Costa et al. (2023) observam que essa coexistência de ganhos e perdas constitui um elemento central da experiência de aposentar-se, enquanto Zanelli (2020) destaca que o rompimento com o trabalho implica a reconstrução de papéis e sentidos anteriormente sustentados pela atividade profissional. Os relatos evidenciam que, para alguns participantes, essa ruptura aproxima aposentadoria, envelhecimento e finitude.

> Eu não penso em aposentadoria. Quem pensa em aposentadoria está pensando na morte, em 'quando é que a morte vai bater na minha porta'. Por isso, enquanto isso não passa pela minha cabeça, eu não penso em me aposentar (José).

Na fala de José, a aposentadoria assume um significado que vai além do encerramento da carreira, aproximando-se da interrupção de uma identidade construída ao longo da trajetória profissional, permitindo compreender a negação presente em outros relatos como uma estratégia de proteção diante de uma transição ainda percebida como ameaçadora. Conforme Beehr (1986), a aposentadoria constitui um processo antecipatório, no qual os indivíduos atribuem sentidos ao futuro antes do desligamento formal. Nesse contexto, evitar pensar sobre essa etapa pode representar uma forma de preservar a continuidade da identidade profissional.

Quando Maria afirma "não penso sobre isso. Nunca pensei sobre", Lúcia relata "não penso sobre. Não refleti profundamente" e Antônio declara "eu não penso nisso. Eu não sei o que é isso e não quero saber", as falas revelam uma recusa simbólica em antecipar uma mudança que ameaça referenciais construídos ao longo da trajetória profissional. Esse movimento sugere uma estratégia de proteção identitária, na qual evitar a reflexão sobre o futuro preserva, de forma temporária, a continuidade de papéis, vínculos e sentidos associados ao trabalho.

A resistência em projetar a aposentadoria torna-se compreensível quando o trabalho ocupa posição estruturante na organização da vida cotidiana e da identidade. Beehr (1986) e Wang et al. (2011) destacam que a adaptação à aposentadoria exige a reconstrução de rotinas, papéis e projetos, especialmente quando a carreira constitui o principal eixo de pertencimento e reconhecimento. Os relatos de Sandra e Silvia evidenciam esse processo ao revelar que o trabalho representa um sistema de relações, práticas e expectativas que organiza a experiência cotidiana.

Sandra afirma que "vai sentir falta de tudo", pois, após 31 anos na mesma organização, "a rotina, o dinamismo e as relações diárias fazem parte da minha vida", demonstrando como a saída do trabalho implica a perda potencial de um universo relacional construído ao longo do tempo. Já Márcia relata que a aposentadoria "entrou no meu radar", explicando que seu "horizonte temporal era de 75 anos", mas que mudanças relacionadas à saúde alteraram essa projeção, antecipando a reflexão sobre o encerramento da carreira. Logo, a aposentadoria emerge com uma reorganização da identidade e da percepção sobre o próprio futuro, e não como um evento administrativo isolado.

Quando a identidade profissional deixa de representar o único horizonte possível, a aposentadoria passa a ser ressignificada como abertura para novas formas de realização. Essa transição envolve a construção de projetos alternativos capazes de sustentar novos sentidos para a vida pós-carreira (Amaral & Pinheiro, 2025). Márcia evidencia esse movimento ao afirmar que, "se fosse hoje, estaria voltando para Minas para estar com a minha família", mas reconhece que outros caminhos permanecem possíveis, como "viajar ou abrir um negócio próprio no futuro". A instabilidade da resposta indica ampliação das possibilidades, nas quais vínculos familiares, autonomia, lazer e atividade produtiva são fontes de identidade e propósito.

De forma diferente, Paulo, Fátima e Rosângela revelam que a decisão de se aposentar depende de certa autorização simbólica construída ao longo da trajetória profissional. A percepção de "missão cumprida" funciona como um mecanismo de legitimação da saída, pois permite interpretar o desligamento como conclusão de um ciclo socialmente reconhecido. Paulo compreende a aposentadoria "como mais um ciclo de vida a se iniciar" e afirma que já "contribuiu o suficiente ao órgão"; Fátima relata estar "feliz e com sentimento de missão cumprida"; enquanto Rosângela sintetiza essa avaliação ao afirmar: "Satisfeita, cumpri meu papel".

A aposentadoria é legitimada não apenas por condições objetivas, como tempo de contribuição ou elegibilidade institucional, mas sobretudo por uma avaliação subjetiva de encerramento de ciclo. Em diálogo com Wang et al. (2011), a saída do trabalho tende a ser menos ameaçadora quando a trajetória profissional é percebida como completa e socialmente reconhecida. A noção de "missão cumprida" atua como recurso simbólico que transforma a aposentadoria de ruptura identitária em continuidade, preservando sentidos de contribuição e reconhecimento acumulados ao longo da carreira.

4.4 Suporte organizacional insuficiente e necessidade de preparação institucional

Mesmo quando os trabalhadores admitem a possibilidade de existirem iniciativas promovidas pela instituição empregadora, essas ações permanecem pouco conhecidas ou não são reconhecidas como recursos efetivos de apoio à transição. Logo, a existência formal de programas institucionais não é suficiente para promover uma preparação adequada, uma vez que as organizações exercem papel central ao oferecer orientação e suporte contínuos durante esse processo (Zanelli, 2012). A efetividade dessas ações depende de sua integração às necessidades dos trabalhadores e ao projeto de vida construído ao longo da trajetória profissional, favorecendo uma adaptação mais positiva à aposentadoria (França et al., 2019).

Os depoimentos revelam uma recorrente ausência de conhecimento sobre programas voltados à aposentadoria; Paulo afirma que "não sei, portanto não tenho como opinar"; José relata que "se oferece, eu não sei"; e Fátima declara que "se tem, não tenho conhecimento". A ausência ou a baixa visibilidade de programas estruturados de preparação para a aposentadoria representa uma importante lacuna, pois transfere aos trabalhadores a responsabilidade pelo planejamento dessa etapa (França et al., 2019; Zanelli, 2020). Como consequência, tornam-se limitadas as oportunidades de apoio institucional para a reorganização da vida pós-carreira.

A reduzida visibilidade das ações também sugere que a aposentadoria permanece sendo tratada predominantemente como um procedimento administrativo, e não como uma transição organizacional e psicossocial. A preparação não deveria ocorrer apenas no momento do desligamento, mas acompanhar a trajetória profissional, considerando dimensões psicológicas, sociais, financeiras e laborais (Costa et al., 2023). Ao defenderem que as organizações desenvolvam ações contínuas de orientação e preparação, Zanelli (2012) e França et al. (2019) reforçam que a adaptação à aposentadoria depende de iniciativas institucionais capazes de integrar o planejamento ao percurso profissional do trabalhador.

Mesmo quando os participantes reconhecem a existência de algumas iniciativas, isso não implica sua incorporação ao processo de preparação para a aposentadoria. Essa situação é ilustrada pelo relato de Antônio:

> Eu ouço falar que a [instituição] oferece algumas palestras e um curso rápido, mas eu não me preocupei em ir atrás de detalhes. Chegou o e-mail e eu apaguei, pois não tenho interesse em me preparar para parar, e sim em continuar (Antônio).

A ausência de participação não decorre apenas da disponibilidade de informação, mas também da forma como o trabalhador interpreta sua própria trajetória profissional e projeta o futuro. A disposição para antecipar decisões relacionadas à aposentadoria é influenciada pela maneira como o indivíduo interpreta sua relação com o trabalho ao longo da carreira (Beehr, 1986). Portanto, ampliar a oferta de programas tende a produzir resultados limitados quando essas iniciativas não

dialogam com os diferentes momentos vivenciados pelos trabalhadores nem favorecem processos contínuos de reflexão sobre a transição (Zanelli, 2020).

Quando existe algum tipo de preparação, ela concentra-se principalmente na manutenção da renda e da estabilidade econômica. Apesar dessa dimensão ser importante, a preparação para a aposentadoria compreende um processo que integra aspectos psicológicos, sociais, financeiros e laborais (Costa et al., 2023). Da mesma forma, a construção de novos projetos de vida constitui um componente essencial desse processo (Amaral & Pinheiro, 2025). O planejamento realizado pelos participantes permanece concentrado na dimensão econômica, relegando a segundo plano outras condições relevantes para uma adaptação satisfatória.

Essa limitação torna-se ainda mais evidente quando os participantes deslocam a discussão da renda para reflexões sobre o significado da vida após o encerramento da carreira. A indagação de Antônio; " O que eu faria?", e a percepção de Márcia sobre a necessidade de manter alguma atividade após a aposentadoria demonstram que o principal desafio não consiste apenas em deixar o trabalho, mas em reconstruir rotinas, papéis sociais e projetos de vida anteriormente organizados em torno da atividade profissional. A adaptação a este momento depende da reorganização da identidade e do equilíbrio entre recursos pessoais e demandas decorrentes da nova condição de vida (Wang et al., 2011).

A aposentadoria é percebida como um processo que também produz efeitos para a organização. Ao mencionar que a saída de trabalhadores experientes representa "um desperdício de conhecimento intelectual e histórico" (Antônio), os participantes indicam que a transição ultrapassa a dimensão individual. Esse resultado reforça que o contexto organizacional influencia a forma como a aposentadoria é vivenciada (Oliveira & Almeida, 2022) e evidencia a importância de políticas que valorizem a experiência acumulada e promovam uma transição mais planejada (Zanelli, 2020).

Por fim, os relatos indicam que a preparação para a aposentadoria é construída ao longo da trajetória laboral. As falas de Rosângela ("nunca seremos reconhecidos") e Eliane ("maior valorização profissional") sugerem que as experiências acumuladas influenciam a forma como essa transição é interpretada. A aposentadoria constitui um processo longitudinal, resultante da interação entre fatores individuais, relacionais, organizacionais e sociais (Cunha et al., 2021; Antunes et al., 2016). Programas de preparação tendem a ser mais efetivos quando integrados a políticas contínuas de orientação, apoio e valorização do trabalhador (França et al., 2019; Zanelli, 2020).

4.5 Agência individual e construção de novas trajetórias pós-carreira

A preparação para a aposentadoria configura-se como um processo de preservação da capacidade de conduzir a própria vida após o encerramento da carreira, no qual a preocupação financeira ultrapassa a manutenção da renda e se torna recurso para ampliar escolhas e planejar o futuro. Essa dimensão expressa a agência individual, envolvendo antecipação de decisões, mobilização de recursos e redução de incertezas durante a transição (Beehr, 1986). Portanto, recursos pessoais favorecem uma postura ativa diante dessa etapa, contribuindo para adaptação e bem-estar (Zanelli, 2012).

A associação entre estabilidade financeira e autonomia aparece de forma recorrente nos relatos de Paulo, Maria, Lúcia, Márcia, Carlos e Eliane. Embora mencionem a necessidade de segurança econômica, os participantes vinculam esse planejamento à possibilidade de decidir sobre sua própria trajetória, evidenciando que os recursos financeiros são percebidos como instrumentos para sustentar escolhas

futuras. Esse resultado reforça que a preparação para a aposentadoria depende da articulação entre recursos individuais e ações institucionais que fortaleçam a capacidade de conduzir essa transição de maneira saudável e significativa (Gonçalves et al., 2025). O planejamento financeiro assume sentido por ampliar as condições para o exercício da agência individual.

> Minha única preocupação é financeira. Preciso garantir que a renda da aposentadoria seja suficiente para cobrir os custos de vida e saúde sem depender de terceiros. Emocional e socialmente estou tranquila, mas a incerteza econômica é o que me mantém atenta (Lúcia).

A agência também se manifesta na maneira como os participantes projetam o período pós-carreira. Em vez de concentrarem seus esforços na preparação para o desligamento, os entrevistados descrevem atividades que pretendem incorporar ao cotidiano após a aposentadoria. José pretende "retomar os estudos"; Lúcia deseja "voltar a estudar e praticar esportes"; Sandra projeta desenvolver "novas habilidades" e abrir um "pequeno negócio"; enquanto Silvia imagina dedicar-se à "casa espírita, netos e jardinagem". Esses relatos evidenciam a construção antecipada de novos projetos de vida, aspecto compreendido como parte do processo contínuo de preparação para a aposentadoria (César, 2026).

> Eu já estou me preparando para a aposentadoria ao retomar os estudos (cursando ensino superior através do Projeto +60). O trabalho hoje é um meio para atingir essa liberdade de tempo. Meu objetivo não é apenas o lazer, mas sim ter mais tempo para me dedicar ao aprendizado, que se tornou algo muito valioso na minha maturidade (José).

A adaptação à aposentadoria envolve a reorganização da identidade e das formas de participação social. Mais do que representar o encerramento da trajetória laboral, a aposentadoria emerge como oportunidade de construção de novos papéis, sentidos e possibilidades de realização pessoal. Os resultados indicam que o planejamento dos entrevistados está menos orientado pela interrupção do trabalho e mais pela integração de novas atividades ao cotidiano, ampliando formas de pertencimento e continuidade da trajetória de vida (Wang et al., 2011; Zanelli, 2020).

Essa reconstrução não significa abandono da produtividade, mas sua redefinição. Os participantes não associam aposentadoria à inatividade, preservando o interesse em permanecer ativos por meio de atividades escolhidas voluntariamente. O pequeno negócio mencionado por Sandra, o trabalho voluntário projetado por Silvia e o planejamento de novas atividades descrito por Carlos demonstram que a continuidade da ação permanece importante, ainda que desvinculada das exigências formais da carreira. Esse resultado aproxima-se da compreensão de que a construção de novas trajetórias envolve a incorporação de atividades significativas, como estudo, lazer, voluntariado e outras formas de participação social, favorecendo a adaptação e o bem-estar na aposentadoria (Boehs & Silva, 2017).

A agência individual também depende da capacidade de compreender as condições institucionais que regulam a aposentadoria. Nesse sentido, preparar-se não significa apenas acumular recursos financeiros ou elaborar projetos futuros, mas também conhecer procedimentos administrativos que condicionam a efetivação da transição. O relato de Márcia, ao destacar a importância da averbação do tempo de serviço, evidencia que parte da autonomia futura está associada ao acesso à informação e ao planejamento antecipado. Quando a organização oferece informação

e orientação, amplia as possibilidades de planejamento e fortalece a capacidade de ação do trabalhador durante a transição (Schuabb & França, 2020).

> Tenho um plano de previdência privada para complementar a aposentadoria. Recentemente, fui ao RH para entender a legislação atual e o que fazer com meu tempo de contribuição da iniciativa privada. Estou em processo de averbação desse tempo, pois é mais vantajoso me aposentar por idade do que por tempo de contribuição (Márcia).

Entretanto, os resultados indicam que a aposentadoria não ocupa posição central nos projetos de vida de todos os participantes. Os relatos de Antônio e Rosângela revelam formas de agência orientadas pelo presente: Antônio afirma que "as estratégias são para viver o presente", embora relate poupar recursos, investir e viajar regularmente, enquanto Rosângela declara não pensar em preparação. A ausência de planejamento explícito não representa passividade, mas diferentes formas de relação com o futuro, construídas pelos significados atribuídos à aposentadoria e às trajetórias individuais (Cunha et al., 2021; Antunes et al., 2016).

Essa lógica torna-se ainda mais evidente quando o lazer deixa de ser compreendido apenas como descanso e passa a integrar o projeto de vida para o período pós-carreira. O relato de José, ao afirmar que pretende adquirir uma casa sobre rodas para viajar, demonstra que essa atividade representa uma forma desejada de viver a aposentadoria. Estratégias relacionadas ao lazer, aos estudos, ao voluntariado e à ampliação das redes de convivência favorecem a reorganização do cotidiano, fortalecem a identidade e contribuem para uma adaptação mais satisfatória à aposentadoria (Boehs & Silva, 2017; Haslam et al., 2018; Loureiro et al., 2016).

5. Considerações finais

A pesquisa alcançou o objetivo de analisar como práticas organizacionais, vínculos sociais no trabalho e estratégias individuais interagem na construção da experiência de transição para a aposentadoria ao demonstrar que essa transição resulta de um processo relacional desenvolvido ao longo da trajetória laboral. As experiências organizacionais influenciam a forma como os trabalhadores interpretam a aposentadoria e condicionam os recursos mobilizados para reorganizar identidade, pertencimento e projetos futuros, permitindo compreender a transição como um processo contínuo de construção de significados.

A aposentadoria representa uma transformação dos mecanismos de pertencimento e reconhecimento historicamente produzidos pelo trabalho, deslocando o principal desafio da perda do emprego para a reconstrução das bases sociais e identitárias que sustentavam a experiência profissional. A diversidade das trajetórias implica em diferentes formas de interpretar essa transição, explicando por que trabalhadores desenvolvem expectativas, receios e estratégias diferentes diante da aposentadoria. Essa distinção resulta menos das características individuais isoladas do que da forma como experiências de reconhecimento, valorização e sociabilidade foram construídas durante a carreira.

Outro resultado relevante consiste na identificação de um descompasso entre a agência individual demonstrada pelos trabalhadores e a limitada participação organizacional na construção dessa transição. Ainda que os participantes desenvolvam estratégias para preservar autonomia, construir novos projetos e ampliar possibilidades futuras, essas iniciativas representam respostas individuais diante da reduzida visibilidade, continuidade e abrangência do suporte institucional, reforçando a natureza relacional das dificuldades encontradas durante este processo.

O principal avanço teórico deste estudo consiste em explicar como contexto organizacional, vínculos sociais e agência individual se articulam na transição para a aposentadoria. As experiências organizacionais constroem significados sobre trabalho, reconhecimento e pertencimento, influenciando a interpretação da aposentadoria e as estratégias individuais mobilizadas. A adaptação é compreendida como um processo interpretativo construído ao longo da trajetória profissional, superando explicações centradas apenas em recursos pessoais ou programas institucionais.

Sob a perspectiva prática, preparar trabalhadores para a aposentadoria exige modificar o momento, o conteúdo e a lógica das intervenções organizacionais. Em vez de concentrar ações próximas ao desligamento e orientadas por informações previdenciárias, as organizações precisam incorporar espaços de reflexão sobre identidade profissional, ampliar oportunidades de reconstrução de redes de pertencimento e desenvolver mecanismos de transferência do conhecimento acumulado pelos trabalhadores experientes, reduzindo a invisibilidade institucional identificada pelos participantes e favorecendo transições progressivas.

Entre as limitações, destaca-se que a pesquisa foi desenvolvida com delineamento qualitativo, interpretativista e transversal, baseado em entrevistas realizadas com servidores públicos, o que restringe a transferência analítica para outros grupos. A pesquisa privilegia narrativas produzidas antes da aposentadoria, impossibilitando confrontar expectativas com experiências efetivamente vividas após o desligamento. Em termos epistemológicos, os resultados constituem interpretações coconstruídas entre pesquisadores e participantes, representando produções situadas, historicamente contextualizadas e dependentes das lentes analíticas adotadas.

Como agenda de pesquisa, recomenda-se o desenvolvimento de estudos longitudinais que acompanhem trabalhadores desde os anos anteriores até o período posterior à aposentadoria para compreender a evolução das estratégias identificadas nesta investigação; pesquisas comparativas entre organizações públicas e privadas capazes de explicar como diferentes arranjos institucionais influenciam vínculos e adaptação; investigações sobre o papel dos gestores na preparação para a aposentadoria; e análises envolvendo familiares e colegas de trabalho como coprodutores dessa transição.

REFERÊNCIAS

Amaral, A. K. S., & Pinheiro, C. A. O. (2025). Planejamento da aposentadoria para servidores públicos: Uma revisão sistemática da literatura. *Revista Aracê, 7*(5), 28771–28790.

Amorim, S. M., Herculano, D. E., & Rodrigues, A. L. V. (2023). Significados da aposentadoria: A perspectiva dos trabalhadores ativos. *Revista de Psicologia da IMED, 15*(2), 131–146.

Antunes, M. H., & Moré, C. L. O. O. (2020). Repercussões da aposentadoria na dinâmica relacional das redes sociais significativas de aposentados. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 21*(1), 95–106.

Antunes, M. H., Moré, C. L. O. O., & Schneider, D. R. (2016). Compreendendo o fenômeno da aposentadoria em uma perspectiva relacional: Contribuições do pensamento sistêmico. *Pensando Famílias, 20*(2), 75–88.

Antunes, M. H., Soares, D. H. P., & Silva, N. (2015). Orientação para aposentadoria nas organizações: Histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível

associação com a gestão do conhecimento. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento, 5*(1), 43–63.

Barbosa, M. P. R., Lucena, E. M. F., Neves, R. da F., Valença, C. N., & Guedes, D. T. (2025). Percepções sobre a decisão de continuar trabalhando após o tempo para aposentadoria: Um estudo qualitativo em uma universidade pública. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia, 28*, e240163, 1-12.

Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, *39*, 31–55.

Beier, M. E., & Fisher, G. G. (2026). Aging, work, and retirement: Twenty-first-century issues in an interdisciplinary context. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 13, 221–249.

Boehs, S. de T. M., & Silva, N. (2017). Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 18*(2), 141–153.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

Braun, V., & Clarke, V. (2024). Thematic analysis. In N. K. Denzin, Y. S. Lincoln, M. D. Giardina, & G. S. Cannella (Eds.), The SAGE handbook of qualitative research (6th ed., pp. 385–419). SAGE Publications.

Caines, V., Ertug, G., Bordia, P., & Schleicher, D. J. (2025). Retirement and organizations: Advocating organizational responsibility for retirement in practice and scholarship. *Journal of Management*, 51(2), 518–535.

César, F. I. G. (2026). Aposentadoria e identidade: Impactos psicológicos e processos de ressignificação da vida na maturidade. *Revista DELOS, 19*(77).

Conselho Nacional de Saúde. (2016). Resolução nº 510/2016 de 7 de abril de 2016: sobre pesquisas com seres humanos no âmbito das ciências humanas e sociais. Recuperado de: http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf

Costa, D. V. F., Nascimento, R. P., & Moura, R. G. de. (2023). Os sentidos do aposentar-se na visão de sujeitos aposentados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 26*, e186145.

Costa, S.D.M., Barbosa, J. K. D., Lara, S. de M, Vieira, M. K. de C. (2025). Sentidos do trabalho: atributos identificados a partir da percepção de estudantes e administradores brasileiros. *Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, *23*, 1-29.

Cunha, N. A. da, Scorsolini-Comin, F., & Marin, R. C. (2021). Intervenções psicológicas no processo de aposentadoria: Revisão integrativa da literatura brasileira. *Revista Psicologia e Saúde*, 13(1), 3–18.

Denzin, N. K., Lincoln, Y. S., Giardina, M. D., & Cannella, G. S. (2024). Introduction: The discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin, Y. S. Lincoln, M. D. Giardina, & G. S. Cannella (Eds.), The SAGE handbook of qualitative research (6th ed., pp. 1–27). SAGE Publications.

Field, T. (2025). Retirement research: A narrative review. *Journal of Mental Health and Social Behaviour*, 7(1), 1–6.

Fontoura, D. dos S., Doll, J., & Oliveira, S. N. de. (2015). O desafio de aposentar-se no mundo contemporâneo. *Educação & Realidade*, 40(1), 53–79.

França, L. H. de F. P., Leite, S. V., Simões, F. P., Garcia, T., & Ataliba, P. (2019). Análise dos programas de preparação para aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras. *Revista Kairós-Gerontologia, 22*(1), 59–80.

Gonçalves, Q. R., Duarte, G. de O., Garcia, M. C., Veiga, S. M. da, & Kuhn, S. E. (2025). Trabalho, aposentadoria e envelhecimento: Uma experiência no serviço público. *Revista DELOS, 18*(69), 1–24.

Haslam, C., Lam, B. C. P., Branscombe, N. R., Steffens, N. K., Haslam, S. A., Cruwys, T., Fong, P., & Ball, T. C. (2018). Adjusting to life in retirement: The protective role of new group memberships and identification as a retiree. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 27*(6), 822–839.

Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dikkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(4), 364–394.

Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2017). Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, 35(90), 73–86.

Loureiro, H. M. A. M., Mendes, A. M. de O. C., Camarneiro, A. P. F., Silva, M. A. M. da, & Pedreiro, A. T. M. (2016). Percepções sobre a transição para a aposentadoria: Um estudo qualitativo. *Texto & Contexto Enfermagem, 25*(1), e2260015

Nascimento, R. P., Costa, D. V. F., Salvá, M. N. R., Moura, R. G. D., & Simão, L. A. S. (2016). “Trabalhar é manter-se vivo”: Envelhecimento e sentido do trabalho para docentes do ensino superior. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 11(2), 118-138.

Nóbrega, C. V., & Helal, D. H. (2025). Social representations of retirement: A study with professors from public higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 39(3), 728–746.

Oliveira, P. K. Q., & Almeida, A. N. de. (2022). Determinantes na decisão de aposentadoria do servidor público. *Revista Administração em Diálogo (RAD), 24*(1), 25–39.

Schuabb, T. C., & França, L. H. F. P. (2020). Planejamento financeiro para a aposentadoria: Uma revisão sistemática da literatura nacional sob o viés da Psicologia. *Estudos e Pesquisas em Psicologia, 20*(1), 73–98.

Scorsolini-Comin, F., Rossi, G. A. N., Curtiço Junior, J. H., Costa, L. M., Silva, L. D. R., & Alves-Silva, J. D. (2019). Adoecimento e aposentadoria: Relato de uma experiência profissional em aconselhamento psicológico. *Revista Psicologia e Saúde, 11*(2), 83–98.

United Nations General Assembly. 2023. Follow-up to the international year of older persons: Second world assembly on aging. Report of the Secretary-General. https://digitallibrary.un.org/record/3983524?ln=en&v=pdf.

Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, *66*(3), 204–213.

Wautier, A.-M. (2012). O trabalho em perspectiva: Identidade e subjetividade. *Século XXI – Revista de Ciências Sociais, 2*(2), 149–173.

Yilmaz, K. (2013). Comparison of quantitative and qualitative research traditions: Epistemological, theoretical, and methodological differences. *European Journal of Education*, 48(2), 311-325.

Zanelli, J. C. (2012). Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 12*(3), 329–340.

Zanelli, J. C. (2020). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projetos para o pós-carreira*. ArtMed.

Zhu, G., Wang, D., & Chen, S. (2026). Retirement transition and subsequent physical health among middle-aged and older adults in China: A life course perspective. *PLOS One, 21*(4), e0347550.y.