



Aposentadoria e exercício profissional: um encontro possível para os professores de uma universidade católica

Retirement and professional practice: a possible meeting for the professors of a catholic university

Jacqueline de Oliveira Moreira^[a], Flávia Moreira Barroca de Barros^[b], Jose Mauricio da Silva^[c]

Resumo

Investigar as concepções e posições frente à aposentadoria nos parece urgente, considerando o crescente aumento da população de idoso no Brasil. Este estudo pretende refletir sobre a aposentadoria, uma vez que o indivíduo aposentado, inserido em uma sociedade que idolatra o trabalho e a produção, pode sentir a perda do trabalho como a perda do próprio sentido da vida. Objetiva-se, portanto, revelar os significados da aposentadoria para os professores universitários a partir dos dados levantados na pesquisa “Aposentadoria e Velhice bem-sucedida: Estudo de caso com professores universitários da PUC Minas”, financiada pelo CNPq e pelo FIP da PUC-MG. Para isso, aplicamos um questionário em 40 professores universitários e analisamos os dados utilizando o programa de análise de dados SPSS e constatamos que o trabalho se apresenta como uma atividade essencial, como fonte de realização pessoal em que os sujeitos pesquisados obtêm prazer/satisfação e gratificações. Concluímos que a continuidade no trabalho após a aposentadoria pode ser pensada a partir do bem-estar proveniente da natureza do trabalho e do ambiente em que se encontraram.

Palavras-chave: Aposentadoria. Trabalho. Professor Universitário. Idoso.

Abstract

Investigating the conceptions and attitudes towards retirement seems urgent, considering the increasingly larger elderly population in Brazil. This study intends to reflect about retirement, since the retired individual, within a society which idolizes work and production, may experience the loss of work as the loss of the meaning of life. It is aimed to show the meaning of retirement to university professors based on data collected in a survey funded by CNPq and PUC's FIP, which was named "Successful Retirement and Old Age: a case study with PUC Minas' university professors". To do so, a questionnaire was submitted to 40 university professors and the resulting data was analyzed using the SPSS data analysis software, and it was found that work presents itself as an essential activity, a source of personal self-fulfillment with which the individuals in the survey achieve pleasure/satisfaction and gratification. We reckoned that remaining at work after

- ^[a] Doutora em Psicologia Clínica – PUC-SP, mestre em Filosofia – UFMG, professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUC-Minas (D/M), psicanalista e bolsista Produtividade PQ 2 CNPq, Belo Horizonte, MG – Brasil, e-mail: jackdrawin@yahoo.com.br
- ^[b] Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia PUC-MG, mestre em Extensão Rural – UFV, psicóloga da Universidade Federal de Viçosa, Florestal, MG – Brasil, e-mail: fmbbarros@yahoo.com.br
- ^[c] Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Psicologia PUC-MG, mestre em Psicologia pela PUC-MG e psicólogo Clínico, Belo Horizonte, MG – Brasil, e-mail: mauricio@agostinianos.org.br

Recebido: 10/07/2013
Received: 07/10/2013

Aprovado: 24/09/2013
Approved: 09/24/2013

retirement can be seen from the perspective of the well-being produced by the very nature of work and its environment.

Keywords: Retirement. Work. University Professor. Elderly.

Introdução

Estudar as concepções e posições frente à aposentadoria nos parece urgente considerando o crescente aumento da população idosa no Brasil. Portanto, revelar os significados da aposentadoria para os professores universitários é o objeto de estudo deste artigo, que se localiza no centro da pesquisa “Aposentadoria e velhice bem-sucedida: estudo de caso com professores universitários da PUC Minas”, financiada pelo CNPq e pelo FIP da PUC Minas. O tema do envelhecimento aparece como um novo provocador para teóricos de diferentes áreas e, neste sentido, novos conceitos precisam ser cunhados. Jerusalinsky (2001), por exemplo, propõe a expressão Neurose do Envelhecimento. Segundo esta concepção, a partir da meia idade há uma série de traumas que estremece a estrutura conhecida pelo sujeito, que a partir deste período começa a ruir. É uma ruína psíquica com a qual o sujeito não consegue lidar pois não tem um suporte simbólico para a velhice e também uma situação nova, pois não passou antes por esta experiência.

A experiência do envelhecer é marcada por oito ruínas, segundo Jerusalinsky (2001). São elas: 1 – perda dos pais reais, que coloca o sujeito, antecipadamente, diante da própria morte; 2 – constatação do definitivo, ou seja, há uma cristalização de conteúdos em que o sujeito se dá por vencido e não há como estancar a repetição dos sintomas; 3 – diminuição da potência em função do envelhecimento fisiológico; 4 – os protagonistas da história do idoso passam a ser outros, isto é, os filhos assumem os pais como filhos e estes vão se retirando lentamente da cena por não conseguirem responder às demandas e exigências da vida; 5 – trauma do futuro mínimo: momento de elaborar o luto pelos projetos não realizados e se construir ou refazer no pouco tempo possível; 6 – a perda dos pares e do (a)s companheiros; 7 – degradação do corpo ou a degradação biológica e narcísica da potência em que remédio algum ou cosmético consegue estancar; 8 – o diálogo com a morte como possibilidade de transitar pelas fases

já conhecidas, como revolta, depressão, a renúncia e finalmente a resignação. Desta forma, o trabalho cumpriria a função de forte mecanismo de defesa ou uma couraça protetora isolando o sujeito da tragicidade da vida. Nesse sentido, interessa-nos saber os efeitos da aposentadoria.

Sabemos que a decisão pela aposentadoria implica na influência de diferentes fatores que desvelam as desigualdades quanto à qualidade de vida, as condições socioeconômicas, o acesso à educação, as diferenças de gêneros e outros, e “a aposentadoria é frequentemente vivenciada como a perda do próprio sentido da vida” (Rodrigues, Ayabe, Lunardelli & Caneo 2005, p. 54). A atividade profissional produz um efeito direto na atividade psíquica do sujeito, pois possibilita a entrada deste em um sistema de relações sociais, lugar de construção da identidade social. Assim, o papel profissional constitui um dos elementos definidores da identidade da pessoa. Sua perda pode significar a perda de certas partes de referências identificatórias, atingindo a identidade pessoal. Desta forma, o indivíduo aposentado, inserido em uma sociedade que idolatra o trabalho e a produção, pode sentir a perda do próprio sentido da vida, a perda de um papel ou a perda da identidade. Neste sentido, Rodrigues et al. (2005) alertam:

No entanto, para os que conseguem chegar à fase da aposentadoria, faz-se necessário alertar para a existência de diferenças no processo de significação e enfrentamento dessa etapa da vida, especialmente levando-se em consideração fatores pessoais, culturais, sociais e econômicos a que estão submetidos os trabalhadores (p. 54).

Trabalho e identidade: impactos da aposentadoria

Vivemos em uma sociedade predominantemente capitalista, na qual o trabalho goza de um lugar privilegiado na vida das pessoas. Por meio do trabalho, o sujeito dá sentido à sua vida, como aponta Lima (2002, p.1): “sua finalidade é autoconstrução

humana, a produção do homem pelo homem, pois o homem é o único ser que cria a si próprio, que se autoconstrói, sendo o trabalho uma categoria central nesse processo de autoconstrução”.

Para Rouchy (2001), não se pode falar da nossa identidade sem que ela esteja apoiada em um dos múltiplos grupos aos quais pertencemos. O autor afirma que o ser humano, “do nascimento até a morte, vive em grupos familiares, escolares, profissionais, de amigos. Essa dimensão do ser é essencial para a estruturação da psique e da identidade que é, ao mesmo tempo, singular e social” (p.130).

Enriquez (1999) chama atenção para as consequências acerca dos indivíduos ocasionadas pela perda do trabalho. Para ele, sabe-se que a perda do trabalho provoca uma ferida profunda na identidade das pessoas, convergindo para a desagregação de suas personalidades. Trabalhar vai além do produzir; é também transformar a si mesmo. O trabalho é um elemento fundamentalmente integrador da sociedade, ou seja, ele permite a uma sociedade gerar ou reforçar os laços sociais. Enriquez (2001) também apresenta a importância do trabalho como fator de equilíbrio psíquico na vida das pessoas com a seguinte afirmação:

[...] o homem sem trabalho ou não reconhecido em seu trabalho, ou ainda não encontrando nenhum interesse em seu trabalho, está próximo da depressão e comumente chega a este ponto de ruptura. Pois o trabalho, em nossa sociedade, é o modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que ela seja), de existir, de ter (ou de pensar ter) uma identidade. O trabalho é, atualmente, o melhor método para vencer a loucura (p. 58).

Considerando os impactos da aposentadoria no psiquismo do sujeito e no sistema econômico, os países europeus discutem ações de manter o trabalhador mais tempo no mercado de trabalho, ou seja, prorrogar a aposentadoria, considerando o potencial de trabalho das pessoas acima de 65 anos. Essa ainda não é a realidade brasileira porque muitos trabalhadores executam tarefas que geram muito desgaste físico e psíquico. Shultz, Morton e Weckerle (1998) apontam para inter-relação entre o tipo de trabalho e o desejo de se aposentar, pois profissionais mais qualificados com empregos de alto valor narcísico tendem a se manter na atividade laboral. França e Carneiro (2009) revelam que as decisões

que dizem respeito à aposentadoria se relacionam com três níveis da vida: o nível individual, familiar, emprego e carreira; o nível organizacional e o nível ambiental. No nível individual temos os temas do emprego e da carreira; o organizacional diz do reconhecimento do sujeito na empresa e o ambiental refere-se ao sentimento de realizar uma tarefa.

Sabemos que, a partir dos estudos de França e Vaughan (2008) com executivos, que a aposentadoria tem dimensões positivas, como liberdade do trabalho, ter mais tempo para os relacionamentos, novo começo, ter mais tempo para atividades culturais e de lazer e ter mais tempo para os investimentos. Existem também as dimensões negativas: aspectos emocionais do trabalho, aspectos tangíveis do trabalho, relacionamentos do trabalho e salários.

Assim, este estudo revela a posição de 40 professores universitários com mais de 60 anos e em plena atividade docente sobre a aposentadoria.

Mapa da pesquisa de campo

Utilizamos como estratégia metodológica o estudo de caso que, segundo Laville e Dionne (1999), pode ser de uma pessoa, de um grupo ou até de um acontecimento especial. Os procedimentos metodológicos foram divididos em dois momentos. Inicialmente, realizamos entrevista semiestruturada com seis professores com idades entre 61 e 88 anos, enfatizando os seguintes eixos: identificação, percepção do envelhecimento, definições de trabalho, imaginários sobre aposentadoria e concepções de velhice bem-sucedida. As entrevistas foram transcritas e analisadas qualitativamente. O material analisado deu suporte para a elaboração de um questionário que abordou os temas: identificação, envelhecimento, trabalho e aposentadoria, respondidos por uma amostra de 40 professores universitários com idades entre 60 e 77 anos. É importante ressaltar que, destes, 39 são contemplados com a aposentadoria. Quando questionados sobre sua formação profissional, de um total de 40 professores, nove (22,5%) responderam que são mestres, doutores ou professores, mas 31 responderam a área de formação, sendo que 20 (50%) são das ciências humanas, oito (20%) das ciências exatas e três (7,5%) das ciências biológicas. Do total dos entrevistados, 25 são homens (62,5%) e

15 são mulheres (35%). Os dados coletados pelo questionário foram divididos em subtemas e analisados estatisticamente com a utilização do programa SPSS. Neste texto selecionamos nove perguntas do questionário que se articulam com o tema da aposentadoria.

A primeira pergunta selecionada foi: o que mantém você em um emprego após os 60 anos?, que oferecia sete opções de resposta e a possibilidade de duas respostas. As opções eram dinheiro, realização, convívio com outras pessoas, energia vital, contribuir para a sociedade e outro. Outra pergunta feita foi qual era o grau de satisfação do participante com relação à sua atual atividade profissional, e as opções eram muito satisfeito, satisfeito, neutro, insatisfeito e satisfeito. Em seguida se perguntou: Você pensa em encerrar sua atividade profissional no próximo ano? E você tem planos do que fazer depois que aposentar?, ambas com a opção de afirmativo ou negativo. Depois, pedimos uma avaliação da aposentadoria, com as seguintes perguntas: Para você, a aposentadoria é um acontecimento muito negativo, negativo, neutro, positivo ou muito positivo?, Quão preparado/seguro financeiramente você se sente para a aposentadoria?, cujas opções de resposta eram muito pouco preparado, mais ou menos preparado e totalmente preparado. Ainda nos interessou saber quais atividades os entrevistados planejavam exercer após encerrar as atividades profissionais, com seis opções e a possibilidade de marcar três: não tem planejamento, ficar com a família, trabalhar em atividades relacionadas à universidade, trabalhar em outras atividades, fazer atividades culturais e/ou esportivas, outro. Realizamos, ainda, uma pergunta sobre os sentimentos em relação à aposentadoria: Qual o seu primeiro sentimento em relação à aposentadoria?, com cinco opções: mais tempo livre; medo da solidão; problemas financeiros e outro. E, por fim, elaboramos a questão que permite construir uma gradação de valoração do trabalho, que vai do “muito negativo” ao “muito positivo”. Solicitamos que o entrevistado que escolhesse uma das opções (muito positiva, positiva, neutra, negativa, ou muito negativa) que expressasse sua posição em relação ao trabalho. Nenhum professor escolheu as opções “negativo”, “muito negativo” ou “neutro”; 60% dos professores consideram o trabalho como positivo e 40%, muito positivo.

Resultados e discussão

A primeira questão apresenta o tema da aposentadoria e tentou levantar quais os motivos que mantêm o professor em um vínculo empregatício após os 60 anos. Nessa questão foi permitida a escolha de duas respostas. Acreditamos que essa abertura na escolha das respostas produziu o efeito de uma distribuição equilibrada entre as opções. Ainda assim, as respostas mais significativas foram dinheiro, realização pessoal e possibilidade de manter a energia vital (Gráfico 1).

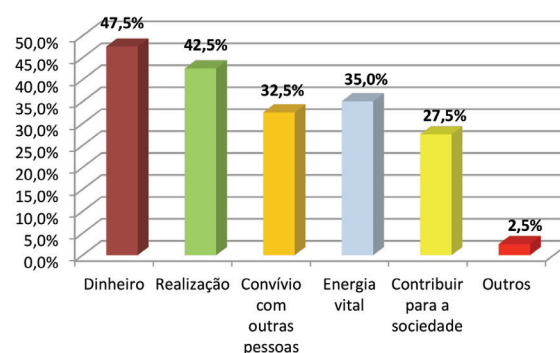


Gráfico 1: Distribuição das respostas acerca do que mantém o emprego após os 60 anos

Segundo Bendassolli (2006), não há um consenso entre os pesquisadores sobre o papel do trabalho na vida das pessoas; alguns defendem o trabalho como condição vital para determinar os estilos e condições de vida das pessoas, e os outros não o colocam em um papel tão vital. Pelo Gráfico 1 podemos inferir que o trabalho ocupa um papel central na vida destes docentes, pois o que os mantêm trabalhando são questões que vão além do emprego. O trabalho se apresenta como uma atividade essencial, como fonte de realização pessoal em que a pessoa obtém prazer/satisfação e gratificações. O trabalho se torna inseparável da vida, portanto, a sua centralidade é evidente.

Considerando que estes profissionais se mantêm na ativa mesmo depois de aposentados, parece interessante indagar sobre o grau de satisfação com a atividade profissional: 90% se encontram satisfeitos com a atividade profissional. O Gráfico 2 apresenta este resultado:

Observamos que o grau de satisfação em relação à atual atividade profissional é muito elevado, pois apenas 10% do total dos docentes, ou seja quatro

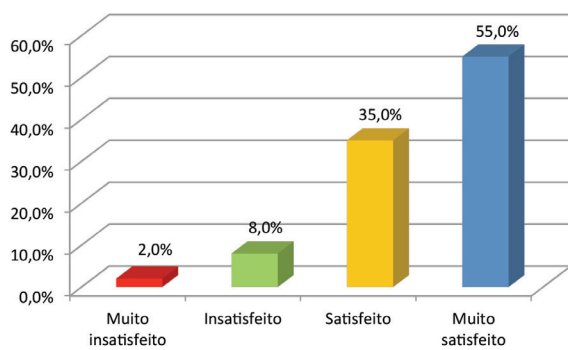


Gráfico 2: Demonstrativo do grau de satisfação com relação à atual atividade profissional dos respondentes

em 40, responderam que não estão satisfeitos com a atividade atual. Novamente, o trabalho nos parece ocupar um papel central, pois estes profissionais permanecem em atividade, considerando que eles já se aposentaram e retornaram à atividade, como é mostrado no Gráfico 1 por questões subjetivas.

Considerando o alto grau de satisfação, perguntamos se o professor considera a possibilidade de encerrar a atividades profissionais no ano seguinte. Encontramos resposta afirmativa em apenas cinco professores (12,5%) conforme demonstra o Gráfico 3.

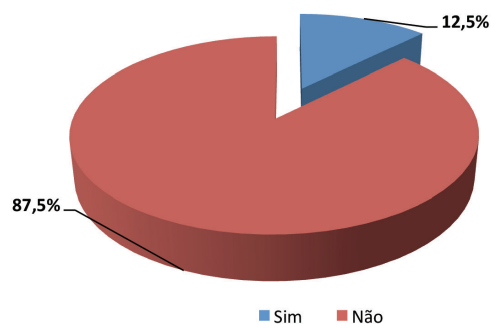


Gráfico 3: Percentual das respostas acerca do encerramento das atividades no próximo ano

O percentual dos que pretendem encerrar as atividades no próximo ano coincide com o percentual dos que não estão satisfeitos com a atividade, o que nos leva a inferir que esse é o motivo para eles se aposentarem no próximo ano. É importante ressaltar que, na verdade, apenas um professor, do total de quarenta, ainda não usufrui de uma aposentadoria. Supomos que existe uma dissociação entre aposentadoria e a manutenção do trabalho, ou seja, aposentadoria não significa encerramento de atividades profissionais. Assim, perguntamos sobre a valoração da aposentadoria. O

Gráfico 4 parece confirmar nossa hipótese, já que 60% atribuem valor positivo à aposentadoria.

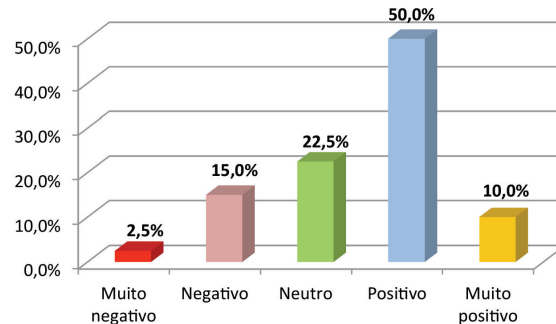


Gráfico 4: Percepção dos entrevistados acerca da aposentadoria

A contradição entre o alto índice de valoração da aposentadoria e o fato de que todos mantêm um vínculo empregatício pode ser expressão da dificuldade de desligamento do trabalho. Levando em consideração que na sociedade capitalista valoriza-se o sujeito que produz, então, quem trabalha, tem reconhecimento social. O reconhecimento social pelo papel profissional é uma fonte de satisfação pessoal, como também gera o sentimento de que se é útil, além de facilitar a interação e o engajamento social. “Entre estes papéis sociais, o papel profissional ocupa um lugar privilegiado. O valor do trabalho é prioritário, está no centro de nossa sociedade de produção. Assim, pode-se argumentar como o papel profissional se inscreve na identidade do sujeito” (Santos, 1990, p.17).

Tentando aprofundar as possíveis questões que mantêm estes professores com mais de 60 anos na atividade docente, perguntamos se eles se encontram preparados financeiramente para aposentadoria. O Gráfico 5 apresenta os resultados obtidos.

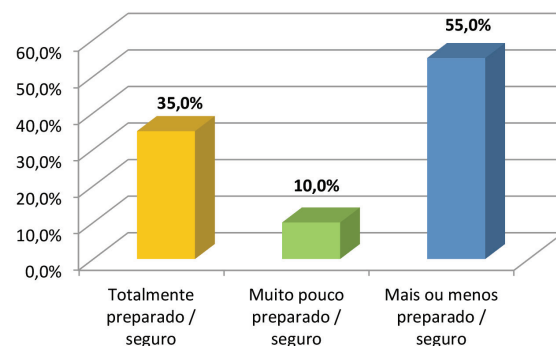


Gráfico 5: Nível de preparo financeiro dos entrevistados para a aposentadoria

A partir dos resultados, acreditamos que não são as questões financeiras que motivam os docentes a permanecer na atividade, pois 90% não se sentem despreparados financeiramente para se aposentar. Considerando o número elevado de professores que se sentem preparados financeiramente para aposentadoria, indagamos quais atividades planejam exercer após o encerramento das atividades profissionais, mas incluímos a opção de continuar o trabalho na universidade e trinta e três professores escolheram esta opção, enquanto vinte dois pensam em ficar com a família. Os resultados se encontram no Gráfico 6.

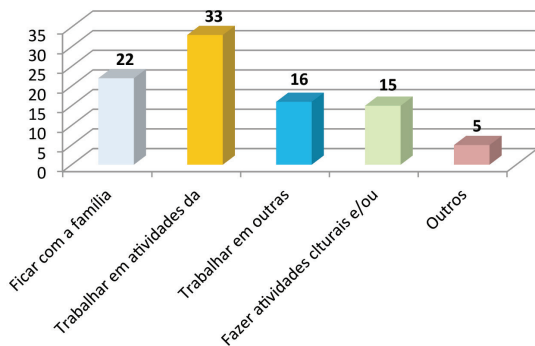


Gráfico 6: Tipos de atividades que os entrevistados se sentem preparados para exercer após a aposentadoria

Novamente o trabalho aparece de maneira significativa como opção para o encerramento das atividades, o que demonstra sua centralidade para essas pessoas. Contudo, também podemos inferir que eles têm necessidade de se sentirem úteis e, consequentemente, inseridos socialmente.

Voltando ao tema da aposentadoria, perguntamos sobre o sentimento em relação à aposentadoria, cujas respostas foram organizadas no Gráfico 7. É importante mencionar que dois professores não responderam esta questão. Assim, a opção ter mais tempo livre foi selecionada por 21 professores, medo da solidão por quatro, problemas financeiros foi a escolha de nove e quatro responderam outros.

Parece-nos interessante que apenas 32,5% têm sentimentos negativos em relação à aposentadoria e que 52,5% pensam que poderão ter mais tempo livre. No entanto, o planejamento para o momento pós-aposentadoria é continuar trabalhando, ou seja, o tempo livre precisa ser preenchido com trabalho. Por fim, perguntamos sobre o valor do trabalho para

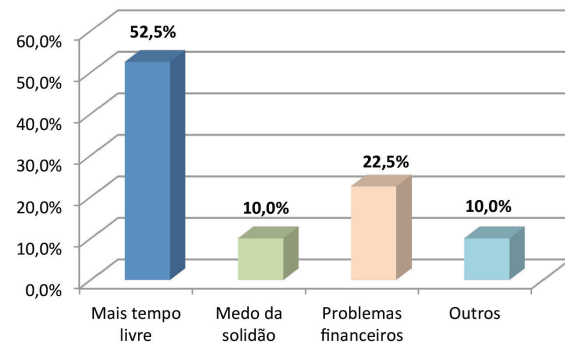


Gráfico 7: Sentimento dos entrevistados com relação à aposentadoria

cada um. As respostas revelam que o trabalho é um grande valor. O Gráfico 8 apresenta estes resultados.

Segundo Santos (1990), “o trabalho pode representar um papel central para o indivíduo, logo, a fonte mais importante de reconhecimento e valorização.” (p.19). Segundo França e Carneiro (2009), existem pessoas em que a identidade pessoal se confunde com a profissional, ou seja, sua identidade está vinculada somente a uma área de interesse, que é o trabalho, portanto, para essas pessoas, se aposentar pode ser um processo muito difícil.

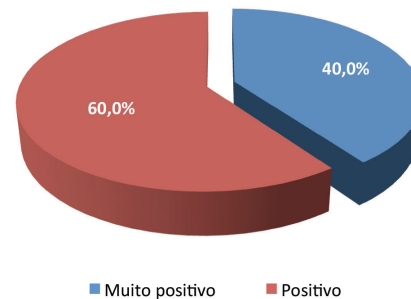


Gráfico 8: Valorização do trabalho para os entrevistados

Conclusão

Da importância conferida à identidade de trabalhador emergem questões referentes ao imaginário da velhice, pois, na língua portuguesa, o vocábulo aposentadoria remete, etimologicamente, à noção de recolhimento ao interior da habitação, dos aposentos. No entanto, nem sempre a aposentadoria representa um rompimento com o mundo do trabalho. Nossa pesquisa reforça essa premissa, pois da amostra obtida, apenas um não era aposentado. Poderíamos levantar questões: por que os professores resistem aos aposentos? O

vínculo com o trabalho dá a eles um lugar de *status* ou está associado à negação do reconhecimento da velhice?

Apesar da categoria trabalho não poder ser utilizada como único divisor de águas entre idosos e não idosos, a sociedade ainda tende a valorizar sujeitos pelo quanto ele é produtivo. Nosso estudo, no entanto, traz uma contribuição nova, pois analisa os significados atribuídos ao trabalho para aposentados, visto que nossa amostra é composta quase exclusivamente por professores que, apesar de serem aposentados, continuam trabalhando e não fazem planos recentes de pararem de trabalhar. Dos entrevistados, 47,5% respondem afirmativamente que o dinheiro é o fator que os mantém no trabalho. É um dado relevante, se levarmos em consideração que estamos inseridos em uma sociedade em que produzir e consumir confere às pessoas um lugar social. Ao mencionar o dinheiro (47,5%) como significativo neste item da pesquisa, pode-se aventar, portanto, como um indicativo de ordem econômica que resulta em bem ou mal estar econômico.

Podemos pensar a continuidade da atividade laboral como meio de manter-se no mesmo nível, pois aposentar-se implica em perdas do poder aquisitivo. Sabemos que pela previdência social o teto da aposentadoria foi reajustado em 2007 e, assim, se estabeleceu que R\$ 4.157,05 será o maior salário de contribuição previdenciária. Ao se aposentar, o contribuinte tem uma perda real, em torno de 20%. Por exemplo: um contribuinte que recebe R\$ 7.800,00 ao mês, uma vez aposentado, terá como perda uma parcela em torno de R\$ 3.642,00.

Um item que não foi abordado na pesquisa, porém merece comentário, refere-se aos gastos com a saúde. Se lermos o dado dinheiro por esta óptica (47,5%), a preocupação faz sentido, uma vez que os planos de saúde possuem valores diferenciados e mais caros para as pessoas maiores de 60 anos. A UNIMED-BH, por exemplo, tem como mensalidade para o titular do plano o valor de R\$ 612,22 ao mês, sem falarmos em medicamentos, embora saibamos que vários deles são doados pelo governo federal.

Ao cruzarmos os dados percebem-se algumas discrepâncias nestas informações: 47,5% dos professores apontam o dinheiro como motivo para continuar no mercado de trabalho; 87,5% não planejam aposentar-se no próximo ano; 50%

consideram a aposentadoria como positiva; 52% concebem a aposentadoria como tempo livre; 90% afirmam estarem preparados para a aposentadoria; 60% veem o trabalho como algo muito positivo e 40% como positivo..

Os dados são contraditórios pois se a aposentadoria é vista e apreciada como tempo livre (54%), 90% afirmam estar preparados para tal, e 50% a veem como positiva, por que insistem no trabalho? Desta maneira, nosso olhar se volta para o sentido do trabalho para essa categoria, pois respondem positivamente quando perguntados acerca da sua importância. O trabalho cumpre aqui uma função. Qual? Que reflexões ou relações poderíamos construir entre trabalho e não aposentadoria?

Segundo a Corporate Leadership Council (CLC), em pesquisa realizada com 58.000 funcionários de 90 organizações diferentes, com idades a partir dos 14 anos, visando entender que atributos atrairiam, reteriam ou engajariam mais os funcionários, chegou-se a uma lista de duzentas características que foram compiladas em EVP (Proposta de Valor de Emprego, do inglês Employment Value Proposition). A EVP é a soma de tudo que as pessoas na organização experimentam e recebem enquanto fazem parte daquela organização, desde a satisfação intrínseca no trabalho até o ambiente, liderança, coleguismo e compensações. Um dos comentários que chamam a atenção diz: “as pessoas trabalham por dinheiro, mas elas trabalham muito mais pelo significado que o trabalho confere às suas vidas” (Corporate Leadership Council, 2006).

Neste mesma direção, o grupo CATHO, segundo pesquisa realizada por Gherard (2013), afirma que os profissionais que estão trabalhando não têm como prioridade principal de trabalho a remuneração, mas sim ter uma perspectiva de crescimento, enquanto o salário aparece em terceiro lugar entre as preferências.

Essas duas pesquisas revelam dados de profissionais que estão em plena ascensão no mercado de trabalho. Porém, fornecem elementos que nos auxiliam na leitura dos escores de nossa pesquisa no que se refere à positividade do trabalho, perfazendo 100% e salvando as devidas proporções. Nesta ótica, a continuidade no trabalho pode ser pensada a partir do bem-estar proveniente da própria natureza do trabalho e do ambiente em que se encontraram.

Referências

- Bendassolli, P. F. (2006). *O ethos do trabalho: sobre a insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho*. Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Corporate Leadership Council. (2006). Executive Summary. *Attracting and retaining Critical Talent Segments*. Building a Competitive Employment Value Proposition. Recuperado em 03 de março de 2013, de <http://www.jeg.org.sa/data/modules/contents/uploads/infopdf/921.pdf>.
- Enriquez, E. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. In M. R. Nabuco & A. M. de Carvalho Neto (Orgs.). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte: Instituto de Relações do Trabalho - IRT/PUC-MG.
- Enriquez, E. (2001). Instituições, poder e desconhecimento. In J. N. G. Araujo & T. C. Carreteiro (Org.). *Cenários sociais e abordagem clínica* (pp.49-74). SP/BH: Escuta/FUMEC.
- Franca, L. H. de F. P. & Carneiro, V. L. (2009). Programas de preparação para a aposentadoria: um estudo com trabalhadores mais velhos em Resende (RJ). *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 12(3). Recuperado em 03 de março de 2013, de http://revista.unati.uerj.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-98232009000300010&lng=pt&nrm.
- Franca, L. H. F. P. & Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicol. Estud.*, 13(2), 207-216. Recuperado em 07 de janeiro de 2013, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722008000200002&lng=pt&nrm=iso. ISSN 1413-7372. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722008000200002>.
- Gherard, V. (2013). *Especialização em gestão*. Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral.
- Jerusalinsky, A. N. (2001). Psicologia do envelhecimento. Envelhecimento: uma perspectiva psicanalítica. *Revista da Associação Psicanalítica de Curitiba*, 5(5), 11-26.
- Laville, C. & Dionne, J. (1999). *A construção do saber*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Lima, M. E. A. (2002). *Os sentidos trans-históricos do trabalho e sua importância para o psicólogo*. Belo Horizonte. (mimeo).
- Rodrigues, M., Ayabe, N. H., Lunardelli, M. C. F. & Caneo, L. C. (2005). Preparing for retirement: the role of the psychologist in this context. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1), 53-62. Recuperado em 03 de março de 2013, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902005000100006&lng=pt&nrm=iso.
- Rouchy, J. C. (2001). Identificação e grupos de pertencimento. In J. N. G. Araujo & T. C. Carreteiro (Org.). *Cenários sociais e abordagem clínica* (pp. 123-139). Belo Horizonte: Escuta. Parte II.
- Santos, M. F. (1990). *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU.
- Shultz, K. S., Morton, K. R., & Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), 45-57.