Universidade Federal de Pernambuco - UFPE
Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA
Programa de Pós-graduação em Administração - PROPAD

Linda Mateus Mundlovo Manuel

Vivências na Transição: Experiências, Expectativas e Desafios dos Trabalhadores Rumo à Aposentadoria em uma Instituição de Ensino Superior em Moçambique

Recife-PE
2024

Linda Mateus Mundlovo Manuel

Vivências na Transição: Experiências, Expectativas e Desafios dos Trabalhadores Rumo à Aposentadoria em uma Instituição de Ensino Superior em Moçambique

Dissertação apresentada como requisito complementar para a defesa de Mestrado na área de concentração em Gestão Organizacional, do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco.

Orientador: Prof. Dr. Diogo Henrique Helal

Recife-PE

2024

Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central.

Manuel, Linda Mateus Mundlovo.
Vivências na transição: experiências, expectativas e desafios dos trabalhadores rumo à aposentadoria em uma instituição de ensino superior em Moçambique / Linda Mateus Mundlovo Manuel. - Recife, 2024.
910f.: il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2024.
Orientação: Diogo Henrique Helal.
Inclui referências e apêndices.

1. Aposentadoria; 2. Transição; 3. Expectativas; 4. Desafios. I. Helal, Diogo Henrique. II. Título.

UFPE-Biblioteca Central

Meu marido e meus filhos. Este trabalho é por vocês e para vocês

AGRADECIMENTOS

Quem diria, que aquela menina periférica e humilde de Magude, sem perspectiva nenhuma do futuro, que saiu da casa dos pais com os seus 16 anos para o mundo chegaria ao Brasil! Longe de mim em sonhar isso. Mas, como nossos planos não estão no nosso controlo, existe quem os governa, aquele que traça os nossos caminhos, o Onipotente, hoje eu estou aqui. Por isso, digo: obrigado, Deus.

Endereço igualmente o meu obrigado, ao Programa de Pós-graduação em Administração (PROPAD), por ter me aceitado como estudante e pela assistência durante a vigência do meu curso.

O que dizer desta pessoa, enviada como uma verdadeira encomenda de Deus para mim? Não poderia ter recebido presente melhor. Dentro das minhas dificuldades, dos meus medos e minhas incertezas, ele sempre esteve lá, estendendo a mão e dizendo: "confia em mim", " vai dar tudo certo"; ''você vai fazer uma ótima dissertação''. Cada parabéns, por qualquer passo dado na pesquisa, me motivava profundamente. Essas palavras me transmitiam uma confiança tão grande que, aos poucos fui deixando de lado minhas dúvidas e comecei a acreditar no meu próprio potencial. Essa pessoa foi meu orientador, Diogo Henrique Helal, que, com sua serenidade, conseguiu me fazer desabrochar.

Submeter um trabalho inicial de modo a obter o aval para prosseguimento não é tarefa fácil, mas os professores Debora Dourado, Jeffersom Pereira e Mayara da Silva, fizeram dessa tarefa uma experiência enriquecedora, contribuindo sobremaneira para que eu pudesse melhorar o texto. A eles, meu obrigado.

Agradeço ao Instituto Superior Politécnico de Gaza pela oportunidade que me proporcionou de realizar o mestrado aqui no Brasil.

Pela confiança depositada em mim, agradeço aos trabalhadores do ISPG que se dispuseram a participar dessa pesquisa e contribuir com sua experiência para a construção da ciência.

Agradeço ao meu esposo Cláudio Manuel, aos meus Filhos, Wilson Manuel, Áurio Manuel e Stephanny Manuel pelo apoio moral, carinho, atenção que me proporcionam a cada dia que passa, mesmo distante (amo vocês).

Agradeço a minha mãe Palmira Balana, pelo apoio incondicional que me proporcionou desde que me nasceu até hoje.

Agradeço a (*mamana* Maria) como carinhosamente tenho chamado a minha irmã mais nova, a Rosária, pelas orações. Inúmeras vezes, liguei para ela desesperada, pedindo que orasse comigo e, no final, ela sempre dizia: Mana, relaxa, já deu certo e vai continuar dando. Obrigada, pequena, pelas intercessões nos momentos mais difíceis da minha vida (Te amo).

Ao meu compatriota Serjão, que nos recebeu quando chegamos no Brasil e nos mostrou todos os caminhos, meu muito obrigado.

Endereço os meus agradecimentos ao meu "irmão" de estimação, meu porto seguro aqui no Brasil, Nelson Cossa, que, nos meus momentos de surtos e choros, sempre tinha uma palavra do conforto. Ele tentava ser mais forte por minha causa, e como ele mesmo diz hoje: Linda, eu também sentia a mesma coisa que você, mas um de nós tinha que ser forte, e essa pessoa era eu, para que você pudesse chorar à vontade". E hoje a gente ri das nossas desgraças e das nossas experiências desesperadoras.

Aos meus colegas da turma, o Stênio, sempre disponível para ajudar, o meu fiel escudeiro das fofocas e parceiro de todos os momentos, o Antônio; a Sully, a nossa guia turística, a Jéssica, tão meiga quanto delicada, o Jonatas, a Joice, que tanto admiro pela sua dedicação e comprometimento, ao Anderson, pelo apoio sempre que precisei, essa turma resumia-se em empatia e solidariedade, o meu muito obrigado.

O meu obrigado é extensivo a professora Carla Pasa pela atenção que sempre prestou, que me ajudou a superar momentos difíceis da minha vida acadêmica.

À equipe do PROPAD em nome da Jéssica e Emerson pelo suporte e pela disposição em esclarecer as minhas dúvidas.

Aos meus colegas do trabalho, em especial ao Hélio Sindique, Gestor de Recursos Humanos, que sempre se mostrou disponível para apoiar em tudo que precisei, seja na obtenção de documentos, informação e esclarecimento de algumas questões necessárias para a minha pesquisa, o meu muito obrigado.

A todos que não pude mencionar que fizeram parte da minha trajetória, e que sempre dedicaram seu tempo para me dar apoio e força para que eu pudesse continuar firme com a formação, o meu obrigado.

RESUMO

É notável o processo de envelhecimento no mundo, e Moçambique não está à margem dessa transformação demográfica. Essa mudança traz consigo diversos desafios, sendo a aposentadoria um dos principais. Além de ser um direito previdenciário, a aposentadoria é entendida como um processo multidimensional, na qual questões individuais, familiares e organizacionais devem ser levadas em conta no processo de decisão. Nesse contexto, é imperativo compreender as expectativas e desafios enfrentados pelos trabalhadores públicos ao se deparar com esse fenômeno. O objetivo desta dissertação é investigar as percepções, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria em uma instituição pública de ensino superior em Moçambique. Utilizando uma abordagem qualitativa, os dados foram coletados por meio das entrevistas semiestruturadas e analisados com base na técnica de análise de conteúdo. Os resultados revelam que a transição para a aposentadoria é marcada por sentimentos ambivalentes, combinando alívio e apreensão. Por um lado, os trabalhadores enxergam a aposentadoria como um momento de descanso e liberdade, mas por outro, expressam preocupações relacionadas à perda de estabilidade financeira e ao afastamento das relações desenvolvidas no ambiente laboral. Além disso, a reforma legislativa recente, que unificou a idade de aposentadoria para 60 anos, foi percebida como abrupta e gerou insegurança quanto à adequação das políticas de suporte. O estudo destaca a necessidade de programas de preparação para aposentadoria que considerem questões individuais familiares e organizacionais, promovendo uma transição mais harmoniosa e positiva. Ressaltou-se que a aposentadoria não é apenas uma fase de encerramento, mas uma oportunidade para reavaliar projetos de vida e buscar novas formas de engajamento social e pessoal. Entretanto, a preparação antecipada para esse momento foi considerada crucial.

Palavras-chave: Aposentadoria, Transição, Expectativas, Desafios

ABSTRACT

The aging process is a notable global phenomenon, and Mozambique is not exempt from this demographic transformation. This change brings various challenges, with retirement being one of the most significant. Beyond being a social security right, retirement is understood as a multidimensional process in which individual, family, and organizational factors must be considered in decision-making. In this context, it is imperative to understand the expectations and challenges faced by public workers when confronting this transition. The objective of this dissertation is to investigate the perceptions, expectations, and challenges of workers approaching retirement at a public higher education institution in Mozambique. Using a qualitative approach, data were collected through semi-structured interviews and analyzed using content analysis techniques. The results reveal that the transition to retirement is marked by ambivalent feelings, combining relief and apprehension. On one hand, workers view retirement as a time for rest and freedom; on the other hand, they express concerns about financial stability and the loss of workplace relationships. Moreover, the recent legislative reform, which standardized the retirement age at 60, was perceived as abrupt and generated insecurity regarding the adequacy of support policies. The study highlights the need for retirement preparation programs that address individual, family, and organizational aspects, promoting a smoother and more positive transition. It was emphasized that retirement is not merely a concluding phase but an opportunity to reassess life projects and explore new forms of social and personal engagement. However, early preparation for this phase was deemed crucial.

Keywords: Retirement, Transition, Expectations, Challenges.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. População idosa e esperança de vida à Nascença, Moçambique (1950-2010) 21
Figura 2. A perspectiva multidimensional da aposentadoria.....35
Figura 3. Eixos norteadores da pesquisa 44

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Comparação das mudanças feitas na lei anterior e atual sobre aposentadoria em Moçambique 39
Tabela 2. Categorias finais e dimensões principais de análise 45
Tabela 3. Informações gerais sobre os participantes da pesquisa 47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EGFAE	Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado
IESE	Instituto de Estudos Sociais e Econômicos
ISPG	Instituto Superior Politécnico de Gaza
FMI	Fundo Monetário Internacional
INE	Instituto Nacional de Estatística
OIT	Organização Internacional do Traba
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PPA	Programa de Preparação para Aposentadoria
TSU	Tabela Salarial Única
UNFPA	Fundo de População das Nações Unidas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 12
1.1 OBJETIVOS 17
1.1.1 Objetivo geral 17
1.1.2 Objetivos específicos 17
1.2 JUSTIFICATIVA 18
2 REFERENCIAL TEÓRICO 20
2.1 ENVELHECIMENTO E TRABALHO 20
2.2 APOSENTADORIA 25
2.2.1. Teorias relacionadas com a decisão de aposentadoria 27
2.2.4. Aposentadoria em Moçambique 36
2.2.5. Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) 39
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 41
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA 41
3.2 LOCAL DE ESTUDO E UNIDADES EMPÍRICAS DE ANÁLISE 42
3.3. SUJEITOS DA PESQUISA 43
3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS 43
3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS 44
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 47
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS 47
4.2 EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À APOSENTADORIA 47
4.2.1 Sentimento de descanso e impacto financeiro 48
4.2.2 Ênfase na preparação e organização para aposentadoria 48
4.2.3 Percepções positivas *versus* negativas da aposentadoria 49
4.2.4 Envolvimento continuado *versus* desligamento 49
4.2.5 Plano de Vida para a Fase de Aposentadoria 50
4.3 QUESTÕES INDIVIDUAIS 51
4.3.1 A saúde como fator decisivo 51
4.3.2 Preocupações com a renda 52
4.3.3 Trabalho após Aposentadoria 52
4.4 REDES DE APOIO 52
4.4.1 Suporte Familiar e social 52

4.4.2 Discussões Frequentes 53
4.4.3 RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL 54
4.4.3.1 Apreço pelo Ambiente de Trabalho 54
4.4.3.2 Resiliência diante da Nova Lei 54
4.5 QUESTÕES SOCIAIS 55
4.5.1 Percepção Social do Aposentado 55
4.5.2 Visão do Papel do Aposentado 56
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 58
5.1 DIMENSÃO 1: PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA 58
5.1.1 Preparo Financeiro e Social 58
5.2 Impacto das Políticas Públicas 60
5.2 DIMENSÃO 2: TRANSIÇÃO E QUALIDADE DE VIDA 64
5.2.1 Saúde e Bem-Estar 64
5.2.2 Redefinição de Identidade e Propósito 67
5.3 DIMENSÃO 3: SUPORTE E RELAÇÕES 69
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 72
7 REFERÊNCIAS 76
APÊNDICE A - ROTEIRO DA ENTREVISTA 89

1 INTRODUÇÃO

As percepções humanas em relação ao trabalho são frequentemente moldadas por transformações no ambiente interno e externo das organizações, as quais ocorrem em um contexto de evolução demográfica e social no mundo (Neri, 2001). Uma das transformações mais evidentes é o envelhecimento da população, resultado de fatores, como a redução da mortalidade infantil, que contribui fortemente para o aumento da expectativa de vida ao nascer e o declínio da taxa de natalidade (Cardoso, Dietrich e Sousa, 2021). Nesse cenário, pesquisadores tendem a dedicar maior atenção à aposentadoria e às suas implicações na vida dos indivíduos (França, 2009).

Partindo dessa concepção, a presente pesquisa, investiga as experiências, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria, o que implica também em refletir sobre a centralidade do trabalho na vida do indivíduo.

A aposentadoria é um marco que transcende o rompimento com o ambiente de trabalho, impactando também a autoimagem, a estruturação do tempo e as interações sociais do indivíduo. Essa transição exige novos processos de aprendizado e adaptação, à medida que os trabalhadores reorganizam suas vidas para se ajustarem a um estilo de vida diferente (Fontoura; Doll; Oliveira, 2015). Esse processo de organização está intrinsecamente ligado à centralidade que o trabalho ocupa na vida das pessoas Oliveira *et al*. (2022), configurando-se não apenas como meio de sobrevivência, mas também possibilidade de estabelecer contatos com outras pessoas, de se ocupar, de se reconhecer parte integrante de uma equipe. Representa, ainda, uma importante fonte de auto realização e de sentido de vida (Ribeiro; Leda, 2018).

Por sua vez, a aposentadoria, além de ser um direito previdenciário estabelecido pela lei de modo a garantir o amparo do trabalhador; uma forma de subsidiar o idoso seus direitos sociais, sua autonomia e integra-lo na sociedade Oliveira *et al*. (2021), é tradicionalmente vista como um marco na vida do indivíduo, influenciando uma variedade de aspectos psicológicos, sociais, físicas e emocionais, geralmente associados a sentimentos de realização, prazer e satisfação pelo dever cumprimento, mas também, pode desencadear emoções de insatisfação, aborrecimento, insegurança e sensação de inutilidade, além de isolamento social, devido à perda dos vínculos sociais no ambiente de trabalho (Carlos *et al.*, 1999; Roesler, 2014). O fenômeno ambíguo e contraditório da aposentadoria, reforça a importância do papel que o trabalho exerce na formação da existência humana, expressando valores culturais e contribui para a organização da vida cotidiana (Hocking, 2011; Souza; Matias; Brêtas, 2010).

Nesse sentido, a relação entre o trabalho, envelhecimento e aposentadoria tem emergido como foco crucial dos estudos, considerando a dinâmica social, econômica e cultural que influencia as decisões individuais em relação ao término da vida profissional (Bressan *et al.*, 2012).

Lançado um olhar na psicologia, o trabalho engloba diversas interpretações, destacando o sentido e o valor atribuídos a ele, esses elementos constituem simultaneamente uma construção social e individual. De um lado, se observa a influência da sociedade, suas instituições, cultura e práticas; de outro, encontram-se os indivíduos que, ao interagirem com esses elementos, interpretam sua experiência, subjetividade e, consequentemente, sua identidade (Bendassoli, 2006).

A construção de identidade, experiências e subjetividades são aspectos relevantes a serem considerados quando a pauta é aposentadoria, pois, para alguns a aposentadoria é assimilada de forma positiva, proporcionando uma reorganização da vida, para outros é significativamente prejudicial, podendo afetar sua estrutura psíquica, isto é, ela apresenta uma dicotomia de sentimentos (Vilela; Paulin, 2014).

A aposentadoria é tida como um processo e não apenas uma decisão pontual (Helal; Da Nobrega; De Lima, 2021). Por esta razão, o presente estudo pretende pesquisar experiências, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria em uma instituição pública de ensino superior em Moçambique. Nisso, argumenta-se que, o processo de tomada de decisão de aposentadoria é influenciado pelos aspetos de natureza individuais (micro), familiares e organizacionais (meso) e contextuais (macro) (Helal; Da Nobrega; De Lima, 2021; Silverstein; Giarrusso, 2011; Szinovacz, 2013).

No nível micro, as questões que impactam o processo de aposentadoria são relacionadas a atributos individuais como demografia, saúde, condições financeiras, entre outros. No nível meso, o processo de aposentadoria é influenciado por fatores relacionados ao trabalho (organizacionais e de emprego) e fora do trabalho (aspectos familiares). Já no nível macro, são consideradas as características dos sistemas de apoio à aposentadoria, os valores culturais, as normas sociais, os aspectos econômicos e as condições do mercado de trabalho (Szinovacz, 2013).

Considera-se relevante pesquisar sobre a temática, ao se observar o contexto de Moçambique, em que o sistema de aposentadoria, é de certo modo ainda recente.

Pode-se afirmar, que historicamente, a aposentadoria em Moçambique se tornou mais presente formalmente a partir da segunda metade da década de setenta. Vale lembrar, que Moçambique esteve submetido ao sistema de exploração colonial portuguesa iniciada no limiar

do século XV que prevaleceu até o século XX, precisamente no ano de 1974. Dado as características da administração colonial, nessa época, aos moçambicanos não lhes era assegurado qualquer direito social ou trabalhista (Quive, 2009).

Entretanto, as mudanças no sentido de se articular os benefícios tiveram seu início impulsionadas pelo movimento em favor da libertação da dominação colonial e instauração de um estado nacional soberano e independente. Nessa perspectiva, as disposições referentes a benefícios como indenizações por acidentes de trabalho, benefícios por doença, invalidez, aposentadoria e pensões por morte para os trabalhadores foram implementadas pelo decreto Nº 52 de 8 de fevereiro de 1975, vigorando apenas após o alcance da independência nacional de 1975 (Quive, 2009).

Em 1996 foi aprovado o primeiro instrumento normativo que vinculava as relações laborais na administração pública, o estatuto dos servidores. Esse instrumento beneficiou de várias emendas nas últimas décadas, especificamente em 1997, 2010, 2017 e mais recentemente em 2022. Para os fins deste trabalho, interessa a reforma estatuária realizada em 2022 com a aprovação da Lei N° 4 de 11 de fevereiro de 2022 (referente ao Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, EGFAE). Por meio dela, o governo de Moçambique revogou o EGFAE aprovado pela Lei N° 10 de 1 de agosto de 2017.

No que se refere à aposentadoria, a nova norma do EGFAE introduziu alterações na idade compulsória que era de 55 e 60 anos para mulheres e homens, respectivamente, com possibilidade de prorrogação anual por até 5 anos, elevando-se para 60 anos no caso das mulheres e 65 anos para homens. Portanto, pode-se compreender que ela fixou a idade máxima para aposentadoria de 60 anos para ambos os sexos, sem opção de prorrogação.

Essa alteração legislativa foi acompanhada pela implementação da reforma salarial na administração pública, viabilizada pela aprovação da Lei Nº 5 de 14 de fevereiro de 2022, com implicações diretas nos processos de aposentadoria de funcionários públicos. Primeiro para o momento de decisão de saída dos funcionários públicos abrangidos pela diretriz sobre as novas regras de aposentadoria. Segundo para a fixação de pensões, uma vez que a nova política salarial fixou novos critérios de enquadramento nas carreiras com efeitos significativos no salário a receber (este passou a obedecer ao chamado salário de referência, em vez dos anteriores salários por categoria profissional).

Tais medidas não foram bem acolhidas pelos servidores públicos, suscitando várias reclamações e críticas abertas (visto que sua aprovação não observou a auscultação e consulta às ordens e associações profissionais existentes) e por isso considerado não legítimo e injusto. As referidas críticas forçaram a realização de vários ajustamentos e aprimoramentos tanto na

lei do EGFAE quanto na política de remunerações em que está espelhada a Tabela Salarial Única (TSU) (TV Sucesso, 2023).

Já durante o ano de 2023, como que seguindo a materialização dos pressupostos sobre a aposentadoria fixados na lei a emissão da Circular do Conselho de Ministros de 13 de fevereiro de 2023, juntamente com a Nota Nº 930/CSRE/GSE/DFP/002, proveniente do Gabinete do Secretário de Estado da Província de Gaza, evidenciou a problemática que seguiria a implementação do novo EGFAE e da TSU. Essencialmente, esses documentos vieram fornecer orientações aos Gestores de Recursos Humanos, apresentando instruções sobre o início oficioso da realização de démarches para a aposentadoria dentro dos prazos de cumprimento obrigatório estabelecidos pelas respectivas circulares para a observância dos termos legais.

Importa referir que de acordo com a Lei N° 8 de 30 de dezembro de 2021, que aprova o Regime Jurídico da Segurança Social Obrigatória dos Funcionários e Agentes de Estado (RPSFAE), o sistema de aposentadoria em Moçambique, é dividido em 3 categorias: voluntária, quando requerida pelo funcionário, que reúna o tempo de serviço mínimo ou idade fixados para o efeito; obrigatória, a aposentadoria do funcionário ou agente do Estado que tenha completado 60 anos de idade, com pelo menos 15 anos de serviço prestado ao Estado e satisfeito ou venha a satisfazer os encargos para a pensão de aposentadoria, e por fim, a aposentadoria extraordinária ou por incapacidade, aquela que decorre de uma ou mais circunstâncias alheias à vontade tanto do funcionário ou agente do Estado como do próprio Estado, de que resulte a incapacidade mensurável, total ou parcial, do funcionário ou agente do Estado continuar a prestar serviço.

Esta pesquisa aborda a questão de aposentadoria no contexto público e toma como unidade de análise uma instituição pública de ensino superior em Moçambique. Importa referir que o ensino superior em Moçambique foi estabelecido formalmente em 21 de agosto de 1962, com a institucionalização da primeira Universidade Pública. Neste cenário das instituições de ensino superior, mais tarde, em 24 de Junho de 1993 foi permitida a criação de instituições de ensino superior privadas, através da Lei Nº 1 de 24 de junho de 1993 (Tambe; Gouveia; Tasmerão, 2019).

Assim como em outros setores públicos, a relação de trabalho no ensino superior é geralmente constituída por meio de nomeação em regime de carreira, podendo excepcionalmente ocorrer em regime de contrato. No caso de funcionários aposentados, sua contratação é viável desde que esteja no interesse do estado, em conformidade com a legislação vigente (EGFAE, 2022).

A pesquisa tem como objeto de estudo, o Instituto Superior Politécnico de Gaza e tendo como sujeitos da pesquisa docentes e técnicos administrativos. Essa escolha se justifica por se tratar de uma instituição relativamente nova, com 17 anos de existência, e pela ausência significativa de funcionários aposentados, mas sim com funcionários que já se encontram na eminência aposentadoria por idade. Dessa forma, torna-se necessário explorar esse ambiente fértil, em temática sobre aposentadoria.

Ao repousar atenção na classe docente, a formação de identidade experiências e subjetividades é marcante, uma vez que esta profissão é escolhida muitas das vezes por vocação. Segundo Thurler e Perrenoud (2006), as motivações para tornar-se professor são diversas, indo desde a vocação até a necessidade de trabalho para garantir o sustento. Por sua vez, Reis (2013) e Valle (2003, 2006) afirmam que o dom e a vocação são justificativos atribuídos pelos profissionais a escolha da carreira docente. Já Basso (1997) sugere uma articulação dialética entre as condições subjetivas (interesse, vocação e amor) e as condições objetivas (troca de experiências, jornada de trabalho e salário).

Desse modo, verifica-se que o trabalho docente é uma progressão de ciclos, que se inicia no desenvolvimento profissional e proporciona a percepção de mudanças, comportamentos, conhecimentos, convicções, imagens e valores do indivíduo, sendo influenciado por experiências pessoais e influências organizacionais (Costa *et al.*, 2004; Nascimento; Graça, 1998). Essas mudanças começam com a formação inicial, a entrada na carreira, passam pela etapa em que o professor adquire estabilidade profissional, até o momento que se aproxima a aposentadoria, fase em que passa a enfrentar diferentes necessidades, problemas, expetativas e dilemas (Nono; Mizaki 2006).

Ademais, ao contrário de outras profissões, pesquisas indicam que, o professor geralmente é mais valorizado com o tempo, devido a sua trajetória, experiência e reconhecimento académico, o que influencia a forma como enxerga o envelhecimento e a aposentadoria Grochoska (2020). Esta valorização pode levar o professor a ver o envelhecimento e aposentadoria como um momento de reconhecimento e não como uma perda.

Outra categoria igualmente relevante é a do corpo técnico administrativo, cuja contribuição é fundamental para alcançar os objetivos finais de uma instituição de ensino, como a produção de ensino, pesquisa e extensão com altos padrões de qualidade. A carreira técnico-administrativa é organizada em cargos, nos quais os servidores são nomeados e classificados com base em critérios como formação acadêmica, nível de responsabilidade, conhecimentos específicos, habilidades especializadas, experiência, riscos e exigências físicas para o desempenho de suas funções. Considerando período que antecede a aposentadoria desta classe,

apresenta-se desafios que produzem consequências de avaliação de sua trajetória e suas condições de convivência fora do ambiente rotineiro de seus muitos trabalhos. Portanto essa transformação pressupõe o desenvolvimento de novas atividades e experiência sem universo desconhecido com novos projetos para integração e humanização do processo de aposentadoria (Guedes, 2015).

Diante dessas constatações e considerando a complexidade do fenômeno a pesquisar, pretende-se responder a seguinte questão de pesquisa: *Como se configuram as experiências, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria em uma instituição pública de ensino superior em Moçambique?*

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

- Investigar as percepções, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria em uma instituição pública de ensino superior em Moçambique

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar e analisar os parâmetros legais vigentes sobre a aposentadoria em Moçambique, especialmente aqueles relacionados aos trabalhadores de instituições públicas de ensino superior, visando compreender o contexto normativo que influencia o processo de aposentadoria.
- Investigar as percepções, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria em uma instituição pública de ensino superior em Moçambique, explorando os aspectos positivos e negativos atribuídos a esse processo.
- Compreender as diferentes dimensões envolvidas na decisão de se aposentar por parte dos trabalhadores de uma instituição pública de ensino superior em Moçambique, incluindo aspectos individuais, familiares, organizacionais e sociais, a fim de elucidar os fatores que influenciam essa escolha e suas implicações;

1.2 JUSTIFICATIVA

Moçambique, assim como muitos outros países, enfrenta um envelhecimento gradual da população, o que gera pressão sobre os sistemas de previdência social, levando questões sobre a sustentabilidade desses sistemas em longo prazo (Castel-Branco; Andrés, 2019). Nesse cenário, estudar a aposentadoria no contexto atual é essencial para compreender como as políticas públicas estão se adaptando a essa nova realidade e como os trabalhadores estão vivenciando essa transição.

Desde a independência em 1975, o sistema de aposentadoria em Moçambique evoluiu consideravelmente, culminando em mudanças legislativas recentes, como a aprovação da Lei N° 4 de 2022, que alterou, entre outros, a idade para a aposentadoria compulsória. Essas reformas têm impacto direto nas expectativas e planos dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de estudos aprofundados sobre suas implicações.

As mudanças legislativas sobre a aposentadoria, geraram debates em esferas públicas assim como privadas, despertando, assim, interesse em pesquisar sobre o tema para entender as subjetividades individuais envolvidas.

Ressalta-se que, a temática da aposentadoria em Moçambique tem sido tratada predominantemente sob uma ótica normativa e secundária na produção académica, o que evidencia uma lacuna no campo investigativo e reforça a necessidade de estudos que aprofundem as dimensões subjetivas e sociais do fenômeno.

Em uma pesquisa iniciada em abril de 2023, identificou-se apenas um estudo sobre aposentadoria no país, publicado pelo Instituto de Estudos Sociais e Econômicos (IESE). Diante disso, esta pesquisa ganha relevância ao contribuir para suprir lacunas no campo científico e fomentar novas pesquisas, os resultados, também podem ser comparados com estudos realizados em outros países, permitindo identificar semelhanças e diferenças em diferentes contextos.

Tratando-se de um fenômeno emergente na sociedade, e em particular no instituto em questão, permanecem desconhecidas as razões individuais subjacentes à aposentadoria. Nesse contexto, uma investigação minuciosa sobre essa temática tem o potencial de proporcionar uma compreensão mais abrangente das expectativas e planos associados a esse fenômeno.

Para além disso, a pesquisa trará um entendimento mais aprofundado sobre processo de aposentadoria por parte de funcionários públicos, e não só, auxiliando-os a se prepararem de maneira mais eficaz para a chegada deste fenômeno. Para além de proporcionar aos sujeitos de

pesquisa uma compressão mais aprofundada e reflexiva sobre o processo de aposentadoria. Acredita-se que seu impacto vá além dos sujeitos pesquisados, podendo beneficiar outros funcionários e consequentemente suas redes de apoio.

Os dados obtidos e analisados neste estudo, tem o potencial de contribuir para a reflexão e configuração de programas de preparação para a aposentadoria, uma vez que podem passar a considerar de forma diferenciada as questões relacionais da pessoa que se prepara para a aposentadoria. Além disso, os resultados podem inspirar quem se encontra trabalhando, estimulando-o a pensar sobre si mesmo e sobre a própria aposentadoria

Por fim, a pesquisa não apenas contribuirá para o entendimento do processo de aposentadoria no contexto moçambicano, mas também, fornecerá insights valiosos que podem impactar redes de apoio social e institucional, fomentado políticas públicas que minimizem os desafios dessa transição e garantir uma aposentadoria mais digna e integrada à sociedade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ENVELHECIMENTO E TRABALHO

As percepções humanas em relação ao trabalho são frequentemente moldadas por transformações no ambiente interno e externo das organizações, as quais ocorrem em um contexto de evolução demográfica e social no mundo (Neri, 2001). Em todos os países, tem se verificado o envelhecimento populacional, resultado de fatores, como a redução da mortalidade infantil (que contribui fortemente para o aumento da expectativa de vida ao nascer) e o declínio da taxa de natalidade (Cardoso; Dietrich; Sousa, 2021). Esta combinação, leva à diminuição da população jovem e no aumento do contingente idosos, impactando significativamente as dinâmicas de trabalho e a forma como o trabalho é percebido (Marra *et al.*,2013).

Estima-se que até 2025 haverá um total de cerca de 1,2 bilhão de pessoas com mais de 60 anos no mundo, número que poderá chegar a 2 bilhões até 2050 (Dias *et al.*,2022; OMS, 2002; UNFPA; Helpge, 2012). O fenômeno do envelhecimento humano é influenciado por diversos fatores, como gênero, classe social, cultura, padrões de saúde individuais e coletivos, além de elementos relacionados com o desenvolvimento econômico mundial (Schneider; Irigaray, 2008; Sousa 2020; UNFPA; HelpAge, 2012).

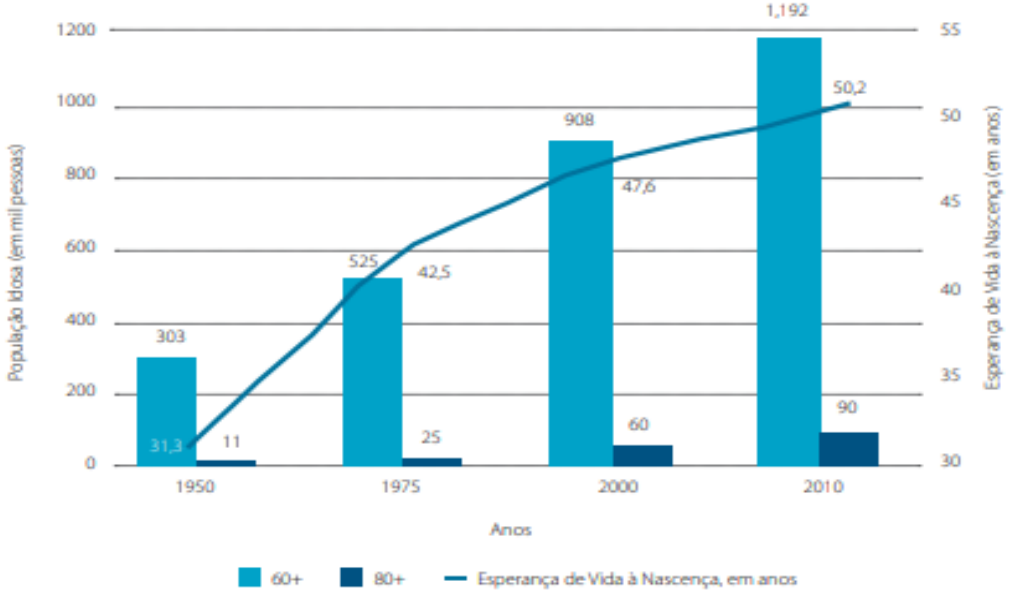
Embora a proporção de idosos em relação à população total seja substancialmente maior nos países desenvolvidos, observa-se uma rápida transformação nos países em desenvolvimento Sugahara e Francisco (2011). A África Subsariana, por exemplo, é a única grande região continental que permanece numa fase inicial da transição demográfica, contando ainda com grandes variações regionais. No entanto, ao se analisar os dados desagregados de cada país africano, observa-se que um número crescente está enfrentado o fenómeno de envelhecimento populacional.

Em Moçambique, o processo de envelhecimento populacional encontra-se ainda na fase embrionária da transição demografia (Francisco, 2011; INE, 2010a). Segundo dados do INE (2017), o grupo de pessoas com 60 ou mais anos de idade representa apenas 4,5% da população total, ou seja, cerca de 1,25 milhões de idosos. Embora o país apresente um dos menores índices de expectativa de vida no mundo, os números vêm crescendo ao longo dos anos.

Entre 1950 e 2010, a expectativa de vida em Moçambique aumentou em cerca de 20 anos (Figura 1), passando de 31,3 anos em 1950 para 50,2 anos em 2010 (Francisco; Sugahara;

Fisker, 2013). No Censo Geral da população, realizado pelo INE, a esperança de vida foi registada em 53,75 anos, com uma expectativa de vida de vida de 56,5 anos para mulheres e 51,0 anos para homens (INE; UNFPA, 2023).

Figura 1. População idosa e esperança de vida à Nascença, Moçambique (1950-2010)



Fonte: Francisco, Sugahara e Fisker (2013).

As tendências atuais do envelhecimento populacional destacam a importância de incluir o tema da aposentadoria em pesquisas, especialmente em países em desenvolvimento, como Moçambique, onde cerca de 22% da população idosa vive em condições de extrema pobreza (ONU, 2015). O processo demográfico influencia profundamente a estrutura socioeconômica e política dessas regiões, gerando desafios significativos para políticas públicas voltadas para o bem-estar dos idosos.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), consideram-se idoso o indivíduo com idade igual ou superior a 65 anos em países desenvolvidos e 60 anos ou mais em países em desenvolvimento. No entanto, alguns estudiosos do tema, argumentam que ao abordar o fenômeno envelhecimento deve-se adotar uma abordagem multidimensional, uma vez que fatores como gênero, classe social, cultura, padrões de saúde individuais e coletivos da sociedade influenciam significativamente (Collins, 2003; Schneider; Irigaray, 2008). Assim a definição de velhice não pode de restringir apenas à dimensão cronológica da idade. Vos *et al.* (2009) apoiam essa perspectiva, ressaltando que a definição de velhice varia de acordo com o contexto social.

McAdams (2015), em sua obra intitulada “The Art and Science of Personality Development” afirma que cada vida humana pode ser vista como obra de arte, moldada por uma série de variáveis e circunstâncias interligadas que definem a identidade de uma pessoa. Não se tem controle sobre fatores como a data ou o local de nascimento de um ser humano, família na qual nasce, ou as caraterísticas do seu cérebro. Esta obra única que cada indivíduo representa é concebida, nasce e se desenvolve ao longo do tempo, não sendo um produto finalizado desde o início. Eventos biológicos, como a puberdade, eventos culturais, como o ingresso na escola e a aposentadoria compõem a trajetória da vida humana. Dessa forma, a cultura desempenha um papel fundamental na definição da natureza humana (Herdy *et al*., 2023).

Para uma melhor compreensão dos aspectos subjetivos associados ao envelhecimento, pesquisadores propõem analisar os conceitos de idade biológica, idade psicológica e idade social. Esses conceitos estão interligados e influencia-se oferendo uma visão abrangente da experiência do idoso e da forma como cada indivíduo vivencia o processo de envelhecimento (Neri, 2001; Schneider; Irigaray, 2008).

Segundo Schneider e Irigaray (2008), a idade biológica refere-se às mudanças físicas e biológicas que ocorrem no organismo ao longo do envelhecimento humano.

A idade social compreende os vínculos interpessoais, os padrões comportamentais e o status social que se desenvolvem com o tempo, levando em consideração também a maneira como a sociedade percebe a questão da faixa etária, incluindo o papel e o comportamento das pessoas dentro desse contexto social (Neri, 2005; Schneider; Irigaray, 2008).

A idade psicológica, está intrinsecamente ligada aos aspetos subjetivos da idade e é moldada pelas percepções individuais, que por sua vez se baseiam na presença ou ausência de marcadores sociais, biológicos e psicológicos (Neri, 2001).

Estudos apontam que, com o passar do tempo, a capacidade para o trabalho tende a diminuir, provocando um desiquilíbrio entre as habilidades do trabalhador e as demandas do mercado de trabalho (Linhares *et al.*, 2019). Esse declínio na capacidade de resposta do indivíduo às exigências laborais está frequentemente associado a fatores como saúde debilitada, redução das capacidades físicas e mentais, o que pode levar a um envelhecimento funcional precoce (Linhares, 2019; Silverstein; Giarrusso, 2011).

A combinação de fatores como o aumento da população idosa, altas taxas de desemprego, desigualdade econômica e social, além da insuficiência dos sistemas de aposentadoria, vem criando um novo desafio para o mundo de trabalho (Costa *et al.*, 2016).

Historicamente, o envelhecimento tem sido analisado sob um prisma predominantemente biológico. No entanto, no atual estágio de desenvolvimento capitalista, marcado por crises estruturais sistemáticas, é necessário considerar envelhecimento dentro de um contexto económico, político e social mais amplo (Bressan *et al.*, 2021). Essa abordagem holística é crucial para entender as novas dinâmicas e os impactos na força de trabalho envelhecida.

Lançando um olhar sobre a classe trabalhadora, verifica-se que um número significativo de pessoas idosas sofre, além da pobreza, discriminação e violência, sendo muitas vezes vista como um fardo para a sociedade, famílias e para o Estado. Consequentemente os governantes e os organismos internacionais, a exemplo do Fundo Monetário Internacional (FMI), concebem, estimulam ou praticam mecanismos de contrarreformas do sistema de Seguridade Social, baseados em argumentos, sem sustentação empírica, que culpabilizam as pessoas idosas pelos gastos considerados improdutivos do setor público, em especial com políticas que integram a seguridade social: saúde, previdência e assistência social (Mendonça *et al*., 2021).

Nessa visão, com o aumento da população idosa em Moçambique, surgem novas demandas para o sistema de seguridade social. Estudos de Castel-Branco e Andrés (2019), indicam que, a curto prazo, será necessário um aumento significativo nas alocações orçamentais para o subsistema de segurança social básica, visando garantir uma cobertura universal para as pessoas com 60 anos ou mais. Para isso, será necessário um aumento de aproximadamente 24 milhões de dólares acima do valor anual projetado.

Considerando o sistema capitalista no qual estamos inseridos e organizamos as nossas vidas, envelhecer é essencialmente "sobreviver", sem um projeto de vida, impedindo de lembrar e de ensinar, enfrentando as adversidades de um corpo que se desagrega enquanto a memória se torna cada vez mais vívida; a velhice não existe para si, mas para os outros, que agem como opressores (Bosi, 1994). O ambiente capitalista exacerba essa condição, caraterizado pela precarização do trabalho e pela desvalorização do trabalho idoso. À medida que o envelhecimento tende ao agravamento dessa precarização, o Estado, em vez de reconhecer o valor do trabalhador mais velho, castiga-o, por tornar-se menos produtivo e pela inevitável inatividade (Tavares, 2020).

Matias e Bretas (2010) enfatizam que, no sistema capitalista, o trabalhador é obrigado a vender a sua força de trabalho para garantir a própria subsistência e/ou a de seus familiares. Entretanto, a forma que a força de trabalho assume na sociedade capitalista como mercadoria contribui para a percepção do idoso sobre o envelhecimento basicamente como perda das

funções físicas e mentais, restando pouco saldo positivo para o processo de envelhecimento ancorado no acúmulo de experiência e sabedoria.

Ademais, Beavour (1990) argumenta que a sociedade tem certo teor de culpabilidade pela realidade estigmatizada dos idosos. Resguardada por trás do mito da expansão e da abundância, trata os velhos como párias, assim, o modelo societário impõe aos idosos, estereótipos que os leva a serem vistos como improdutivos, ultrapassados, doentes, entre outros estigmas.

Nesse sentido, o trabalhador velho é marcado por um estigma reproduzido pelo sistema capitalista, e com a aposentadoria, ele já não vende mais a sua força de trabalho, uma vez que mesmo retornando ao mercado de trabalho, não contribui com processo de acumulação na mesma intensidade de antes, o que torna o trabalhador idoso improdutivo para o capital (Oliveira 2009; Teixeira, 2008). Nesse caso, envelhecer pode relacionar-se ao descarte do ser humano em sua fase produtiva, daquele que perdeu a "utilidade" (Bruns; Abreu 1997).

No cenário organizacional moderno, o paradigma de produtividade valoriza cada vez mais a juventude e o dinamismo, gerando um ambiente onde funcionários mais velhos são frequentemente vistos como menos valiosos para as empresas (Barreto; Ferreira, 2011; Peroni, 2021). Logo, observa-se, que o discurso nesse posicionamento empresarial é o de que não há lugar no ambiente organizacional para o velho e para a inatividade e que só interessa quando rende (Behavoir, 1990; Foutoura; Doll; Oliveira 2015).

Tal como afirma Antunes (1997), que as organizações têm terceirizados os setores, excluindo os mais velhos e exigindo qualificação continua dos seus operários, fomentando a diminuição do operariado e o aumento do subproletariado, levando a fragmentação e à complexificação da classe trabalhadora, gerando legiões de desempregados ou subempregados.

De acordo com os estudos de Bulla e Kaefer (2003), bem como em Falcão e De Araújo (2018), os idosos enfrentam estigmas relacionados ao processo de envelhecimento, e a aposentadoria, por sua vez, muitas vezes complica ainda mais essa questão, uma vez que é frequentemente vista como um afastamento do trabalho. No discurso empresarial, trabalhadores velhos são considerados um fardo para as empresas, do qual se deve livrar e, a aposentadoria, é utilizada como uma ferramenta para afastar esses indivíduos, perpetuando uma imagem depreciativa da velhice, associando-a a improdutividade, à desatualização e ao obsoleto (Fontoura; Doll; Oliveira, 2015).

Essa perspectiva levanta questões importantes sobre a forma como a sociedade encara a aposentadoria. Por um lado, a aposentadoria é vista como um direito e uma conquista do trabalhador após anos de esforço e dedicação; por outro lado, pode também levar à

desvalorização do indivíduo aposentado, que passa a ser visto como improdutivo e, consequentemente, inútil (Bulla; Kaefer, 2003; Cardoso; Dietrich; Sousa, 2021; Figueira *et al.*, 2017).

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1992), em documento elaborado por ocasião da "Oficina Internacional do Trabalho – A OIT e as pessoas de idade avançada", recomendou que os países adotassem medidas para facilitar a continuidade no trabalho de pessoas na situação de pré-aposentadoria e pós-aposentadoria.

O principal objetivo dessas medidas seria assegurar a continuidade dos empregos em condições satisfatórias, bem como proporcionar uma transição da vida produtiva com vínculo formal de trabalho de uma vida para outra. Para alcançar esse objetivo uma das recomendações foi a preparação para aposentadoria, no qual deve ser incentivada nas empresas públicas e privadas, de maneira flexível, ações em que se permita ao empregado prestes a se aposentar fazer uma transição paulatina entre sua vida laboral e sua vida pós-aposentadoria.

2.2 APOSENTADORIA

De acordo com Silva (2008), os primórdios dos sistemas de aposentadoria emergiram no decorrer do século XVIII, com o envelhecimento das primeiras gerações de operários. Nesse contexto o envelhecimento dos trabalhadores foi associado à redução da capacidade produtiva, consequentemente, a velhice passou a ser equiparada a diversas formas de invalidez que afetavam os trabalhadores. Essa percepção inspirou os líderes empresariais a criarem sistemas de aposentadoria, inicialmente como uma estratégia para moldar o comportamento dos trabalhadores, buscando assegurar uma força de trabalho disciplinada e economicamente viável, ou ainda como um instrumento para substituir os funcionários considerados improdutivos (Araújo, 2011; Silva 2008).

O primeiro programa de aposentadoria foi criado no final do século XIX, na Alemanha, pelo Chanceler Otto von Bismarck. Desde então, a luta pela proteção social dos trabalhadores idosos disseminou-se no mundo ocidental (Oliveira *et al.*, 2021).

Em Moçambique, a implementação de sistemas de aposentadoria para os funcionários públicos só se efetivou após a independência nacional em 1975. A formalização desse direito foi consolidada com a aprovação do Decreto Nº 8 de 4 de fevereiro de 1982, que incorporou um artigo conferindo aos moçambicanos o direito à aposentadoria e à contagem de tempo de serviço (Quive, 2009).

Para além de ser um direito previdenciário fundamental, a aposentadoria representa um dos momentos mais significativos na vida adulta, influenciando uma variedade de aspectos psicológicos, sociais, físicas e emocionais Carlos *et al.* (1999). A transição para aposentadoria muitas vezes implica uma reavaliação profunda de identidade, propósito e relações sociais, o que pode impactar significativamente a saúde mental e o bem-estar geral dos indivíduos (Antunes; Soares; Silva, 2015).

França e Vaughan (2008) assim como França e Soares (2009) definem a aposentadoria como uma transição de uma fase para outra, que pode acarretar tanto ganhos quanto perdas na vida do indivíduo. Essa transição é influenciada pelo contexto socioeconômico, político e cultural de cada país, bem como pelas retrospectivas e perspectivas individuais e familiares durante o acontecimento do fenômeno.

A aposentadoria é um tema de grande interesse tanto para o público em geral quanto para os pesquisadores, devido aos múltiplos fatores que influenciam sua tomada de decisão. É uma questão complexa que deve ser analisada de forma abrangente, considerando perspectivas processuais e multidimensionais (Zanelli; Silva; Soares, 2009).

Três aspectos importantes tornam a aposentadoria um fenômeno atrativo: primeiro, a centralidade do trabalho como elemento marcante na vida dos indivíduos, especialmente nas sociedades ocidentais (Antunes, 1996; Helal; Da Nobrega; De Lima, 2021; Maar, 2006; Zanelli, Silva; Soares, 2009). Segundo, a população idosa está em constante crescimento, e o processo natural de envelhecimento humano é uma realidade, embora nem sempre seja bem recebido, dando foco ao envelhecimento e a velhice como um processo negativo Helal; Da Nobrega; De Lima, 2021; Minayo; Coimbra Jr, 2002). Esses fatores conferem à aposentadoria uma significativa relevância no contexto da pesquisa e compreensão das transformações sociais e individuais que se desenrolam ao longo do tempo (Helal; Da Nobrega; De Lima, 2021).

Por outro lado, alguns estudos indicam que a maioria das pessoas independentemente das condições financeiras, classe social, continuaria a trabalhar após a aposentadoria (França; Vanghan 2008; França *et al.*, 2013; Morin, 2001). No entanto, de acordo com a legislação, o ser humano não pode exercer atividades laborais de forma contínua, chega o momento de aposentadoria, programa de caráter previdenciário, tido como um direito adquirido pelo trabalhador após longos anos de trabalho, ou por incapacidade de executá-lo ou por outras razões previstas pela lei (Araújo, 2011; Bitencourt *et al.*, 2011).

O campo de estudo da aposentadoria é recente, o que dá origem a diversas oportunidades ainda não exploradas, dado que a maioria das pesquisas que investigam o funcionamento do processo de transição e as percepções individuais predominantes estão, em grande parte,

embasadas por teorias que abordam o envelhecimento humano (França; Vaughan, 2008; Oliveira *et al.*, 2021). Essas teorias apresentam perspectivas divergentes e procuram elucidar como o indivíduo lida com a longevidade nos âmbitos social, econômico e psicológico, (Oliveira et al, 2021).

2.2.1. Teorias relacionadas com a decisão de aposentadoria

De acordo com Rodrigues *et al.* (2005), a forma como os indivíduos enfrentam a reestruturação da vida durante a aposentadoria varia significativamente. A ansiedade que antecede esse momento pode ser atribuída a diversos fatores, como preocupações financeiras e de saúde, baixa autoconfiança e falta de planejamento para o período pós-aposentadoria. Esses aspectos podem resultar em desequilíbrios tanto na esfera individual quanto familiar.

A aposentaria, enquanto processo de tomada de decisão, é vista como um comportamento de escolha motivado, em que os trabalhadores avaliam suas opções com base nas informações que possuem sobre suas próprias condições financeiras e o ambiente econômico mais amplo Wang e Shultz (2010). Essa é uma decisão que tem consequências em longo prazo, considerando que a diminuição do compromisso psicológico e o afastamento do trabalho resultante da aposentadoria, não são susceptíveis de reverter o seu curso (Feldman 1994).

Estudos de França e Soares (2009), assim como Wang e Shultz (2010), apontam que o quadro conceitual que explica antecedentes da decisão e do ajustamento à aposentadoria é baseado na teoria de escolha racional, teoria de imagem, teoria dos papeis, teoria do comportamento planejado, teoria da expectativa, teoria da continuidade, na teoria da perspectiva do curso de vida, todas as quais influenciam o processo de tomada de decisão.

Segundo a teoria da escolha racional, a decisão de se aposentar é resultado de uma análise comparativa entre os recursos financeiros acumulados e os recursos necessários durante a aposentadoria. Em termos racionais, os trabalhadores decidem se aposentar somente quando sentem que seus recursos financeiros acumulados, junto com a previsão das condições econômicas futuras, são suficientes para sustentar suas necessidades de consumo após aposentadoria (Wang; Shultz 2010). Esta teoria considera fatores como segurança financeira, perspectivas econômicas e as necessidades pessoais e familiares, classificados em torno de duas categorias, dimensão micro (fatores individuais) e dimensão meso (fatores relacionados à família e ao trabalho), que ocorrem em um ambiente macro (aspectos sociais, políticos e econômicos) (Helal; Da Nobrega; De Lima, 2021).

A Teoria do comportamento planejado**,** amplia essa análise, enfocando as atitudes dos trabalhadores em relação ao trabalho e à aposentadoria. A satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional e as normas do local de trabalho influenciam significativamente a decisão de aposentadoria. As percepções e atitudes dos indivíduos em relação aos seus empregadores, carreiras e à própria aposentadoria, assim como as normas e pressões sociais no ambiente do trabalho, são determinantes para essa decisão (Wang; Shi, 2014; Wang; Shultz 2010).

A teoria da expetativa tem sido usada para vincular a produtividade dos trabalhadores, as características do trabalho, o estado de saúde e a expectativa de vida subjetiva às suas decisões de aposentadoria (Shultz; Wang, 2007; Van Solinge; Henkens 2010). Ademais, esta teoria argumenta que quando os aposentados percebem uma baixa expectativa de alcançar uma boa produtividade ou de receber recompensas pelo seu trabalho (devido ao seu estado de saúde, às características do trabalho ou às competências e habilidades), é mais provável que se aposentem em vez de continuarem a trabalhar.

A Teoria da Continuidade aponta que os diversos estágios da vida são marcados por um alto grau de continuidade, onde a adaptação dos indivíduos à velhice é influenciada pela sua personalidade e estilo de vida anterior (Kim; Feldman, 2000). As autoras argumentam que, ao longo dos anos e à medida que ocorre um desenvolvimento em relação ao indivíduo e à sua maturidade, a teoria da continuidade reconhece que o indivíduo desenvolve uma variedade de valores, atitudes, normas e hábitos estáveis, que se tornam parte integral de sua personalidade, desta forma, a adaptação e o estilo de vida são essencialmente determinados pelos padrões de vida, hábitos e comportamentos ao longo da existência.

Atchley (1989) reforça essa visão ao afirmar que as pessoas a tendem a manter consistentes seus padrões internos (valores e crenças) e externos (atividades e relacionamentos) e elas são capazes de se adaptarem as mudanças da vida, como a transição do trabalho à aposentadoria. Outrossim, dependendo da condição de saúde, idosos buscarão manter de forma contínua suas ocupações laborais, tanto físicas quanto cognitivas, como uma estratégia para mitigar a insatisfação decorrente da diminuição das habilidades que outrora desempenhavam (França; Soares, 2009; Oliveira *et al.*, 2021).

Apesar das mudanças na saúde, no funcionamento individual e nas circunstâncias sociais, uma proporção significativa de idosos demonstra uma consistência ao longo do tempo em seus padrões de pensamento, atividades e relações sociais e o desejo de continuidade pode ser um objetivo para a adaptação, salienta (Dias, 2017).

Além disso, Tavares, Neri e Cupertino (2004), assim como França e Soares (2009), enfatizam que aposentadoria é apenas uma fase de adaptação, mas também uma oportunidade de desenvolvimento pessoal, já que muitos se aposentam enquanto ainda estão saudáveis e em condições de continuar trabalhando ou explorando novas atividades profissionais.

Por outro lado, indivíduos que foram pouco sociáveis durante a vida ativa e se dedicaram exclusivamente ao trabalho possuem poucas condições para se tornarem mais ativos após a aposentadoria. Isso muitas vezes resulta em incompatibilidade com a situação em que o idoso se encontra, devido à redução dos rendimentos, à baixa interação social e ao estado de saúde debilitado (Serafim, 2007).

. Nesse sentido, os aposentados via seguridade social, podem e devem seguir no mercado de trabalho, se tiverem saúde, desejo, e investir em sua atualização e a aposentadoria pode representar uma mudança profissional para um trabalho mais prazeroso ou mesmo reafirmar o desejo de seguir na mesma atividade, embora seja necessário que trabalhem em horário reduzido para dispor de tempo para outras atividades (França; Soares, 2009).

Por sua vez, a teoria dos papeis, que muitas das vezes é usada de forma intercambiável com a teoria da imagem, parte do pressuposto de que todos os indivíduos desempenham diferentes e diversos papeis sociais ao longo da vida, estes papeis identificam os sujeitos e podem ser conferidos em conformidade com a respetiva idade, sexo, raça e classe (Serafim, 2007). No contexto do trabalho, a teoria dos papeis se concentra na forma como os indivíduos internalizam e desempenham seus papeis na sociedade, especialmente durante a transição do papel de trabalhador para o outro o de aposentado (Ashforth, 2001).

Quando um indivíduo é engajado em um papel específico como o de trabalhador, isso pode influenciar seu comportamento e suas escolhas Oliveira *et al.* (2021). Podendo afirmar que trabalhadores altamente comprometidos com o trabalho enfrentam dificuldades para deixar a empresa ao se aposentar (Martins; Borges, 2017), pois, conforme Cude e Jablin (1992), esses trabalhadores tornam o trabalho um meio de desenvolvimento de suas potencialidades, impactando em melhores resultados e reconhecimento social pelo trabalho e esses mesmos esforços dificultam a empresa na aposentadoria.

Existe uma multiplicidade de papéis que um indivíduo pode assumir ao longo da vida, como o papel de pai, trabalhador, mãe, esposa, marido, filho, colega, aposentado, entre outros. A transição dos papeis se dá quando ocorre uma mudança entre os papeis na mesma época (micro dimensão) ou em diferentes momentos da vida (macro dimensão) (França; Soares, 2009). A teoria dos papeis reconhece que no campo do envelhecimento a perda de papeis funcionais é tomada como algo de inevitável e concomitante da modernização, desta forma, a

representação põe em causa estratégias de integração dos idosos em papeis sociais estruturados (Dias, 2017).

Entretanto, as pessoas podem planejar sua vida pós-aposentadoria e optar por se envolver em atividade que facilitem a nova fase. O envolvimento em trabalho, pós aposentadoria, por exemplo pode proporcionar uma transição gradual do papel de trabalhador para o de aposentado (Gary; Rau, 2011).

Além disso, devido ao aumento da expetativa de vida, as pessoas têm a oportunidade de viver de 20 a 30 anos após aposentadoria pela Seguridade Social, o que pode representar aproximadamente um terço de suas vidas. Nesse contexto, a aposentadoria pode ser vista como um período de transição e de adoção de novos papeis sócias (Soares; Costa, 2011).

E por fim a Teoria da Perspectiva do Curso de Vida, esta sugere que a transição para a aposentadoria é influenciada pela trajetória individual quanto pelas esferas da vida, sendo marcada pela tendência das pessoas de manterem padrões consistentes com suas características psicológicas e com seus ambientes físicos e sociais (Atchey 1989; Hutchison 2007; Oliveira *et al*., 2021). Nesse contexto, a seleção de prioridades de vida torna-se fundamental para uma regulação efetiva dos processos desenvolvidos em tal âmbito da aposentadoria. As prioridades e os investimentos pessoais não são arbitrários, pois envolvem concepções subjetivas do curso de vida e refletem tarefas evolutivas que as pessoas desempenham ao longo da vida (Baltes; Lindenberger; Staudinger, 1998).

Essas tarefas evolutivas incluem aspectos crucias, como a busca por identidade, a formação de relacionamentos, o estabelecimento de uma carreira e a contribuição para a sociedade, sendo indicativas das metas e expetativas futuras de cada indivíduo (Neri, 1991). Assim, as preferências individuais e as realizações ao longo do curso de vida desempenham um papel importante no planejamento da aposentadoria.

Ademais, a teoria do curso de vida, enfatiza que a aposentadoria não pode ser vista como o fim de uma trajetória, mas como uma nova fase de desenvolvimento, caracterizada por oportunidades de crescimento pessoal e social (Herdy, *et al*., (2023).

Sabe-se que, quando um indivíduo se encontra diante da necessidade de tomar a decisão de se aposentar, surgem vários questionamentos. Esse momento não só representa uma transição em sua carreira profissional, mas também é um ponto de reflexão em sua vida pessoal (Panozzo; Monteiro 2013). A decisão de se aposentar é, de facto, um marco significativo, que envolve não apenas aspectos emocionais, mas também valores pessoais, os quais podem influenciar profundamente o processo de aposentadoria (Figueira *et al.*, 2017). Além disso, essa decisão traz consequências no âmbito organizacional, social e individual (Marra *et al.*, 2015).

O rompimento com a lógica do trabalho formal, muitas vezes, coincide com o aumento da idade e, com frequência, com o aparecimento de doenças. Embora em certos casos, se apresente uma justificativa social para a ausência no trabalho seja aceita, por outro lado, os impactos negativos de ordem física, psicológica e sociais tornam a decisão de se aposentar difícil ou ambivalente (Carlos *et al*, 1999).

O processo de tomada de decisão para a aposentadoria é multidimensional, ambivalente, e envolve uma série de aspectos contraditórios e diversificados (Zanelli; Silva; Soares, 2009). Autores como Debetir (1999), destacam aspectos econômicos, sociais e pessoais. Os aspectos sociais e econômicos, estão relacionados com as mudanças da legislação, as mudanças no sistema previdenciário, bem como a necessidade de interação e ao desejo de ser considerado positivamente pelos outros (Debetir, 1999; Dendinger; Adans; Jacobson, 2005). Por outro lado, aspectos pessoais como passar mais tempo com a família, lazer, saúde, idade, motivação, situação financeira, flexibilidade de horários, possibilidades de outras fontes de renda também desempenham um papel central na decisão de aposentadoria (Debetir, 1999; França *et al.*, 2013; França; Menezes, 2012).

A decisão de aposentadoria é um processo complexo, influenciado por diversos elementos que levam em consideração o curso de vida do indivíduo. Esses elementos podem gerar efeitos tanto negativos quanto positivos, dependendo das perspectivas individuais, sociais, familiares, econômicas, sociopolíticas e ambientais da coletividade (França e Soares, 2009; Moreira, 2011; Morin, 2001; Zanelli; Silva; Soares, 2009). Tais elementos são denominados preditórios individuais ou sociais (França; Soares 2009).

Sob essa perpectiva, Shultz e Wang (2011), propõe uma abordagem processual para a compreensão da aposentadoria. Segundo os autores, a transição para aposentadoria envolve três etapas interconectadas- (i) preparação, (ii) tomada de decisão e (i)ajuste, que funcionam como um fluxo contínuo para minimizar sentimentos conflitantes e facilitar a adaptação.

Baseando-se nos estudos de Kim e Feldman (2000); Wang *et al.,* (2008); sugerem três caminhos possíveis para a decisão de aposentadoria: (i) postergação de aposentadoria, (ii)se aposentar e continuar no mercado de trabalho e (iii) se aposentar definitivamente.

A partir desses estudos, os autores identificaram peditórios que influenciam a tomada de decisão de aposentadoria, agrupados em três categorias principais: atributos pessoais, estão relacionados com a idade, saúde percebida, expectativa subjetiva de vida, ao salário, ao percentual de perda esperada na aposentadoria, e a aproximação da aposentadoria (França; Soares, 2009; Menezes; França 2012; Moreira, 2011). Atributos de trabalho, incluem a satisfação profissional, comprometimento com a carreira, percepção no trabalho, flexibilidade

de horário e controle do trabalho) (Menezes; França, 2012). E por último, atributos sociais, que envolvem a influência de família e amigos, lazer, participação em atividades culturais, religiosos, politica, rotinas domesticas entre outros França e Soares, (2009).

Os estudos de França *et al.* (2013), assim como os de Menezes e França (2012) destacam que o primeiro aspecto a ser considerado na tomada de decisão de aposentadoria é a idade e, geralmente, essa escolha entre continuar na força de trabalho ou se aposentar ocorre entre os 55 e 64 anos, uma vez que, à medida que os trabalhadores envelhecem, a probabilidade de optar pela aposentadoria definitiva aumenta, embora o impacto da idade na decisão possa variar dependendo de outros fatores, como percepção do trabalho e a flexibilidade de horário.

Outro elemento relevante é a saúde percebida. Indivíduos que percebem que sua saúde está debilitada são mais propensos a se aposentar definitivamente, pois a sua continuidade no trabalho pode ser vista como desgastante ou inviável França e Menezes (2012). Nesse contexto, Wilson e Palha (2007) consideram que o estilo de vida nos anos que precedem esse evento é um determinante na saúde e na qualidade de vida do aposentado e acrescentam que, indivíduos que participaram de programas de promoção da saúde ou tem hábitos de vida saudáveis terão melhores condições de adaptação à nova condição social. Em contrapartida, aqueles que mantêm estilos de vida inadequados na pré-aposentadoria, enfrentaram maiores desafios na transição para aposentadoria (Forman-Hofman *et al.,* 2008; Wilson; Palha 2007).

A expetativa subjetiva de vida, é também um elemento que influencia a decisão de aposentadoria. Trabalhadores que acreditam viver mais tempo com saúde tendem a postergar a aposentadoria, considerando que precisarão de recursos para sustentar uma vida mais longa Solinge e Henkens (2010). Sob essa perspectiva, França e Menezes (2012) exploraram a influência do trabalho na decisão de aposentadoria definitiva, com ênfase no conceito de "*bridge employment*". Esse conceito envolve a ideia de que um indivíduo aposentado ou que está se aproximando da idade de aposentadoria continua a trabalhar de alguma forma, seja em tempo parcial, meio período, por contrato ou em outra atividade. Essa abordagem busca manter os trabalhadores mais velhos ativos, seja dentro ou fora da organização, considerando a flexibilidade de horários e a possibilidade de equilibrar a vida pessoal com a participação no processo produtivo (França *et al.*, 2013; Stepansky; França, 2008).

Por outro lado, estudos como os de Cintra, Ribeiro e Andrade (2010) e Bulla e Kaefer (2003) destacaram questões financeiras, levando em consideração a necessidade de os trabalhadores idosos retornarem ou permanecerem no mercado de trabalho para complementar sua renda. Para muitos aposentados, os valores recebidos como benefício de aposentadoria não são suficientes para cobrir todas as necessidades, especialmente quando o aposentado é o

provedor da família. Assim, muitos aposentados continuam trabalhando por necessidade, seja financeira, psicológica ou social (Marra *et al.*, 2013).

A decisão de se aposentar é influenciada por uma série de eventos, que vão desde o comprometimento com a carreira, a percepção do trabalho, a flexibilidade de horário e o controle sobre as atividades laborais (Menezes; França, 2012).

O comprometimento com a carreira é entendido como sendo parte das atitudes dos trabalhadores em relação a profissão que exercem. Essa atitude reflete o grau de identificação e dedicação do indivíduo ao longo de sua trajetória profissional, influenciando diretamente seu engajamento e disposição para continuar investindo na própria carreira Blau (1985).

Assim sendo, a decisão para se aposentar pode ser influenciada pelo maior ou menor comprometimento dos trabalhadores à medida que estes avançam na carreira (Menezes; França 2012). A percepção do trabalho, envolve a questão de satisfação e do compromisso psicológico do trabalhador em suas atividades, pois, aqueles trabalhadores que tem uma percepção positiva do trabalho tende a adiar a aposentadoria e a continuar na mesma organização, mas, os que apresentam uma insatisfação ou percepção negativa podem optar pela aposentadoria definitiva ou buscar um *bridge employment* (França, 2009).

Por sua vez, a flexibilidade de horário no trabalho, permite que os trabalhadores ajustem suas jornadas de acordo com suas necessidades pessoais, uma vez que que no mundo inteiro o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dentro das organizações vem sendo difundido, face à necessidade de os indivíduos terem um tempo para si (Menezes; França, 2012). Nessa vertente, Charles e Decicca (2007), ressaltam que os trabalhadores mais velhos que tiveram a oportunidade de usufruir de horários de trabalho mais flexíveis tendem a permanecer no mercado de trabalho por mais tempo em comparação àqueles que enfrentam horários mais rígidos. Embora a flexibilização dos horários não necessariamente promova uma maior inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho, mas pode postergar a saída destes mercados.

Em outra perspectiva, tendo como base a pesquisa conduzida por Pagés *et al.* (1993) apontam que benefícios e vantagens oferecidos pela organização desempenham um papel crucial no estabelecimento do apego e na formação de identidade dos indivíduos em relação à empresa, razão pela qual, o momento da aposentadoria torna-se desafiador, pois implica na renúncia a essas benfeitorias. Além disso, muitas das vezes, o poder que a organização tem na sociedade, confere um status ao funcionário, o que intensifica a identificação e o vínculo com a empresa, dificultando ainda mais a decisão de se desligar dela. Ademais, Pagés *et al.* (1993) também observam que as pessoas, de certa forma, tornam-se subjugadas pelo trabalho e suas organizações, o que está intrinsecamente relacionado ao desenvolvimento de um conjunto

integrado e coerente de mecanismos econômicos, políticos, ideológicos e psicológicos. Esses mecanismos, uma vez associados, conseguem exercer influência no comportamento das pessoas.

Outrossim, Pagés *et al.* (1993) traz a questão da relação entre trabalho e capital, ressaltando que o capital desempenha um papel crucial nessa distinção e o ser humano é impulsionado pela busca contínua da satisfação de suas necessidades. Validando a ideia de que fatores econômicos têm grande peso na decisão de aposentadoria, como destacado por França et al. (2013).

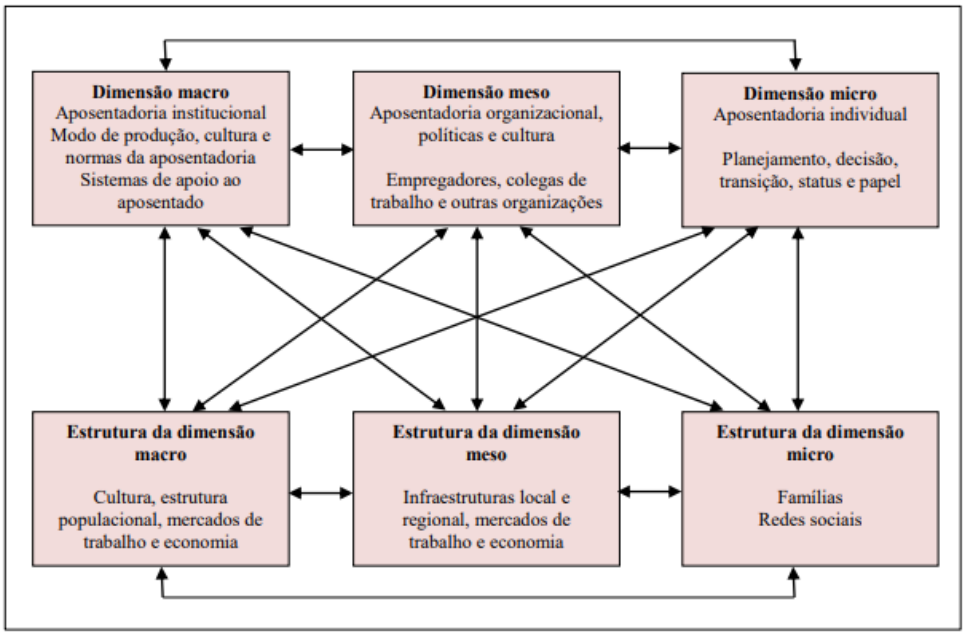
Autores como Kleiber e Linde (2014) argumentam que, dentre as várias transições da vida, a aposentadoria pode ser a mais familiarizada e favorável. Como acontecimento de vida, a aposentadoria é geralmente previsível e, portanto, antecipada. Apesar de alguns desafios, o seu impacto no bem-estar é geralmente positivo e facilitador, refletindo uma expansão do tempo livre e uma aceitação da liberdade para experiências de prazer e significado (Vaillant, 2002; Weiss, 2005). Nesse sentido, as pessoas podem optar pela aposentadoria para usufruir de sensações de prazer, como liberdade, mais tempo para relacionamentos, engajamento em atividades culturais, investimento em voluntariado, conforme destacam (França 2009; Soares; Souza, 2012).

Ao se aposentar e entrar em contato com a experiência do tempo livre, juntamente à retomada do espaço doméstico e às outras dimensões da vida humana, como o lazer, a espiritualidade, a arte e o esporte, por exemplo, o indivíduo passa a refletir sobre o tempo dedicado ao trabalho Ferraro (2001). Ele atribui significado a essa fase, compreendendo que, frequentemente, o trabalho ocupou uma posição central na organização de seu cotidiano (Souza *et al.*, 2019)

O olhar enviesado e sistemático que envolve o fenômeno da aposentadoria delineia suas próprias divisões, as quais incluem aposentadoria por idade, por tempo de serviço, por invalidez, por acidente de trabalho e aposentadoria especial (Both, 2009). Cada uma dessas modalidades é vivenciada por diferentes indivíduos, cada qual com suas particularidades, o que amplia consideravelmente as nuances nas quais a aposentadoria é encarada pelo indivíduo.

Os determinantes para a tomada de decisão de aposentadoria são complexos, é por essa razão que, Helal, Da Nobrega e De Lima (2021), propõem um modelo multidimensional (Figura 2) que compreende 3 dimensões: micro, meso e macro.

Figura 2. A perspectiva multidimensional da aposentadoria



Fonte: Szinovacs (2013, p.153) *apud* Helal, Nóbrega e Lima (2021).

De acordo com Silverstein e Giarrusso (2011), essas três métricas temporais atuam de forma simultânea e interdependente, exercendo uma influência dinâmica sobre os indivíduos idosos ao longo do tempo.

Dimensão micro, neste nível observa-se uma série de experimentos realizados por um indivíduo, que incluem as etapas da pré-aposentadoria até a pós-aposentadoria, demonstrando transformações ao longo da vida em aspectos físicos, mentais, sociais e financeiros relacionados ao bem-estar (Silverstein e Giarrusso, 2011; Helal, Da Nobrega e De Lima, 2021).

Na dimensão meso, a aposentadoria é concebida como um conjunto de normas, políticas e culturas inseridas em um nível organizacional, manifestando-se por meio da concessão de benefícios e expectativas associadas à chegada da aposentadoria.

Isso não apenas envolve a valorização e reconhecimento dos anos de dedicação prestados, mas também inclui a consideração de imagens negativas, estereótipos e discriminações por parte dos colegas no ambiente de trabalho, destacando como as instituições da sociedade, organizações sociais, sistema educativo, lazer e a família podem influenciar a tomada de decisão, atuando como fonte de incentivo ou desincentivo na escolha de aposentar-se (Silverstein e Giarrusso, 2011; Helal, Da Nobrega e De Lima, 2021).

Finalmente, a dimensão macro- nesta a aposentadoria é concebida como uma instituição, que sofre impactos das condições econômicas, políticas públicas, e questões demográficas em toda sociedade. A existência de leis que determinam a idade de aposentadoria,

bem como as condições econômicas do país influenciam o indivíduo a atrasar ou não com a aposentadoria (Silverstein e Giarrusso, 2011; Helal, Da Nobrega e De Lima, 2021).

No geral, as três dimensões são interdependentes; uma mudança no contexto micro pode causar alterações tanto no meso quanto no macro. Além disso, há uma complementaridade dos fatores em cada dimensão, com o objetivo de produzir resultados únicos (Silverstein e Giarrusso, 2011). Diante da complexidade do fenômeno, esta pesquisa dialoga com a perspectiva teórica multidimensional, conforme proposto por Helal, Nóbrega e Lima (2021) e Szinovacs (2013), que considera as dimensões micro, meso e macro como eixos analíticos centrais para compreender os múltiplos fatores que influenciam a decisão de aposentadoria.

2.2.4. Aposentadoria em Moçambique

O Sistema de aposentadoria em Moçambique evoluiu ao longo dos anos, refletindo as mudanças sociais, econômicas e políticas do país. Desde o período colonial até o presente, o país tem buscado criar mecanismos de proteção social que atendam às necessidades dos seus cidadãos.

Historicamente, o sistema de aposentadoria em Moçambique começou a se consolidar após a independência do país em 1975. Durante o período colonial, os moçambicanos não tinham garantias de direitos sociais ou trabalhistas, foi apenas com o Decreto Nº 52, de 8 de fevereiro de 1975, que se iniciaram as disposições relativas a indenizações por acidentes de trabalho, benefícios por doença, invalidez, aposentadoria e pensões por morte (Quive, 2009).

Em 1982, foi criado o Decreto Nº 8, considerado um marco importante, pois incorporou o direito à aposentadoria e à contagem de tempo de serviço para os moçambicanos, para além de alinhar os direitos sociais com as novas condições dos funcionários de estado pós independência, reduzindo o tempo de serviço necessário de 40 para 35 anos (Quive, 2009).

Em 1996 foi aprovado o primeiro instrumento normativo que vinculava as relações laborais na administração pública, o estatuto dos Funcionários e Agentes do Estado. Esse instrumento beneficiou de várias emendas nas últimas décadas, especificamente em 1997, 2010, 2017 e mais recentemente em 2022. Para os fins deste trabalho, interessa a reforma estatuária realizada em 2022 com a aprovação da Lei n° 4/2022 de 11 de fevereiro (referente ao Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, EGFAE). Por meio dela, o governo de Moçambique revogou o EGFAE aprovado pela Lei n° 10/2017, de 1 de agosto.

Referente à aposentadoria, a nova norma do EGFAE introduziu alterações na idade para a aposentadoria obrigatória que era de 55 e 60 anos para mulheres e homens, respectivamente, com possibilidade de prorrogação anual por até 5 anos, elevando-se para 60 anos no caso das mulheres e 65 anos para homens. Portanto, pode-se compreender que a nova lei fixou a idade máxima para aposentadoria em 60 anos para ambos sexos, sem opção de prorrogação.

Essa alteração legislativa foi acompanhada pela implementação da reforma salarial na administração pública, viabilizada pela aprovação da Lei nº 5 de 14 de fevereiro de 2022, com implicações diretas nos processos de aposentadoria de funcionários públicos. Primeiro para o momento de decisão de saída dos funcionários públicos abrangidos pela diretriz sobre as novas regras de aposentadoria, segundo para a fixação de pensões, uma vez que a nova política salarial fixou novos critérios de enquadramento nas carreiras com efeitos significativos no salário a receber (este passou a obedecer ao chamado salário de referência, em vez dos anteriores salários por categoria profissional).

Já durante o ano de 2023, como que seguindo a materialização dos pressupostos sobre a aposentadoria fixados na lei a emissão da Circular do Conselho de Ministros de 13 de fevereiro de 2023, juntamente com a Nota nº 930/CSRE/GSE/DFP/002, proveniente do Gabinete do Secretário de Estado da Província de Gaza, evidenciou a problemática que seguiria a implementação do novo EGFAE e da TSU. Essencialmente, esses documentos vieram fornecer orientações aos Gestores de Recursos Humanos, apresentando instruções sobre o início oficioso da realização de démarches para a aposentadoria dentro dos prazos de cumprimento obrigatório estabelecidos pelas respectivas circulares para a observância dos termos legais.

Tais medidas não foram bem acolhidas pelos servidores públicos, suscitando várias reclamações e críticas abertas (visto que sua aprovação não observou a auscultação e consulta às ordens e associações profissionais existentes) e por isso considerado não legítimo e injusto. As referidas críticas forçaram a realização de vários ajustamentos e aprimoramentos tanto na lei do EGFAE quanto na política de remunerações em que está espelhada a Tabela Salarial Única (TSU) (TV Sucesso, 2023).

Como exemplo desse descontentamento, podem-se verificar os comentários feitos por Helder Martins, ex-ministro da Saúde de Moçambique ao Jornal *O País* de 12 de junho de 2023. Martins afirmou categoricamente que o governo cometeu "asneiras" ao estabelecer 60 anos para aposentadoria de todos os Agentes e funcionários do Estado de todas as áreas, independentemente da sua área de atuação, tendo sugerido que setores como educação e saúde, deveriam ter estatutos próprios, pois a idade para aposentadoria não poderia ser a mesma em todas as áreas.

Acrescentou ainda, que era importante acompanhar a dinâmica global, já que a tendência de alguns países é aumentar a idade da aposentadoria obrigatória. Um outro internauta, ao comentar o debate sobre a reforma na função pública transmitido pela TV sucesso no dia 13.06.23, descreveu a decisão do governo como “um balde de água fria”, afirmando que ainda se esperava um novo paradigma, segundo o qual todos, homens e mulheres, poderiam se aposentar aos 65 anos, pois essa seria a idade mais adequada, considerando que o homem de á 20 e 30 anos atrás é diferente ao de hoje.

Porém, verificou-se que havia uma certa resistência por parte das instituições em cumprir a lei, bem como com as orientações dadas pelas entidades competentes sobre os desligamentos. Diante disso, o governo, por meio do Ministério da Economia e Finanças, reforçando os documentos publicados em 2023 sobre a orientação de aposentadoria, bem como o cumprimento da lei, emitiu um ofício para todas as instituições do Estado, no qual orienta o desligamento oficioso dos Funcionários e Agentes do Estado num prazo de 10 dias, após o recebimento do documento.

Importa referir que de acordo com a Lei N° 8, de 30 de dezembro de 2021, que aprova o Regime Jurídico da Segurança Social Obrigatória dos Funcionários e Agentes de Estado (RPSFAE), o sistema de aposentadoria em Moçambique, é dividido em 3 categorias: voluntária, quando requerida pelo funcionário, que reúna o tempo de serviço mínimo ou idade fixados para o efeito; obrigatória, a aposentadoria do funcionário ou agente do Estado que tenha completado 60 anos de idade, com pelo menos 15 anos de serviço prestado ao Estado e satisfeito ou venha a satisfazer os encargos para a pensão de aposentadoria.

E por fim, a aposentadoria extraordinária ou por incapacidade, aquela que decorre de uma ou mais circunstâncias alheias à vontade tanto do funcionário ou agente do Estado como do próprio Estado, de que resulte a incapacidade mensurável, total ou parcial, do funcionário ou agente do Estado continuar a prestar serviço.

Tabela 1. Comparação das mudanças feitas na lei anterior e atual sobre aposentadoria em Moçambique

Critério	EGFAE 2017	EGFAE 2022
Aposentadoria Voluntária (Homens)	• 35 anos de serviço (420 contribuições) • 55 anos de idade com 15 anos de serviço (180 contribuições)	• 35 anos de serviço (420 contribuições) • 55 anos de idade com 15 anos de serviço (180 contribuições)
Aposentadoria Voluntaria (Mulheres)	• 30 anos de serviço (360 contribuições); • 55 anos de idade com 15 anos de serviço (180 contribuições)	• 30 anos de serviço (360 contribuições); • 55 anos de idade com 15 anos de serviço (180 contribuições)
Aposentadoria Obrigatória (homem)	60 anos de idade com pelo menos 15 anos de serviço, prorrogável até 65 anos de idade	60 anos com pelo menos 15 anos de serviço
Aposentadoria obrigatória para mulheres	55 anos de idade com pelo menos 15 anos de serviço, prorrogável até 60 anos de idade	60 anos de idade com pelo menos 15 anos de serviço
Aposentadoria extraordinária	Incapacidade total ou parcial devido a doença ou acidente relacionado ao serviço	• Doença grave incurável; • Acidente em serviço com incapacidade permanente • Ferimento em combate ou ação de salvamento; • Diminuição física,

Fonte: Elaborado pela autora (2024) com base na Lei EGFE (2017, 2022)

2.2.5. Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)

A aposentadoria representa um marco significativo na vida das pessoas, pois é um momento de transição que pode trazer uma mistura de emoções, desde a excitação pela liberdade recém-encontrada até a incerteza do futuro. Por isso, a preparação adequada para este evento é essencial para garantir uma transição suave e bem-sucedida para esta nova fase da vida (Carraro *et al.*, 2024; Martins; Borges, 2017).

A decisão pela aposentadoria, juntamente com todo o processo associado, está frequentemente repleta de incertezas e contradições. Nesse contexto, os PPA_S têm o potencial de acolher os trabalhadores, oferecendo informações e promovendo reflexões sobre essa fase importante da vida, podendo auxilia-los a enfrentar dificuldades e a desenvolver um processo de aposentadoria mais consciente e saudável (Silva; Rosa; Silva, 2022).

Segundo Muniz (1996), o programa de preparação para aposentadoria, representa para o trabalhador uma oportunidade valiosa para adquirir informações adequadas sobre o evento, explorar diferentes opções de atividades para o período pós-aposentadoria e familiarizar-se com recursos disponíveis na comunidade (como associações, programas específicos) bem como pessoas que estão vivenciando um momento semelhante (seus medos, ansiedades, sonhos e aspirações). Acrescenta ainda que, esses programas surgem como formas de influenciar, objetivando facilitar a tomada das decisões necessárias ao indivíduo para sua adaptação à nova condição social.

Zanelli e Silva (1996) afirmam que a realização de programas que visam preparar o indivíduo face à ruptura com o elo laboral, são importantes na medida em que buscam instigar uma mudança de atitudes nas pessoas, com objetivo de facilitar o processo de transição para aposentaria, despertando novas áreas de interesse, incentivando a descoberta de potencialidades e prevenindo eventuais conflitos. Esses programas, são concebidos para facilitar o bem-estar dos futuros aposentados, há medida que abordam aspectos positivos e promovem a reflexão sobre os desafios da transição, além de discutirem alternativas para enfrenta-los (França e Soares, 2009).

Além disso, os Programas de Preparação para Aposentadoria fornecem ao pré-aposentado oportunidade para receber informações e para adoção de práticas e estilos de vida que promovam a saúde. É também o momento para (re)construir o projeto de vida a curto, médio e longo prazos, priorizando interesses pessoais e familiares (França; Soares, 2009; Melo-Silva; Jacquemin, 2024).

A preparação para aposentadoria pode ser realizada por meio de diversas atividades, com destaque para palestras, dinâmicas de grupos e sessões de aconselhamento individual, como forma de fornecer informações pertinentes sobre a aposentadoria, abordando temas como saúde, finanças e planejamento do tempo livre, bem como compartilhar experiências com colegas que estão passando pela mesma fase da vida. (Melo-Silva; Jacquemin, 2024; Zanelli; Silva, 1996).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para conhecer as experiências, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria em uma instituição pública de ensino superior em Moçambique, foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa. Segundo Creswell (2014), Minayo (2013) e Triviños (1987), a pesquisa qualitativa investiga os significados atribuídos por indivíduos ou grupos a um problema social, analisando as expressões humanas presentes em relações, sujeitos e representações subjetivas.

Esse método considera o aspecto subjetivo das realidades sociais investigadas, compreendendo elementos como história, universo, significados, motivos, crenças, valores e atitudes dos atores sociais envolvidos. A pesquisa qualitativa parte de pressupostos e faz o uso de estruturas interpretativas/teóricas que orientam a investigação dos problemas em estudo, focalizando nos significados que os indivíduos ou grupos atribuem a um problema social ou humano. Além disso, permite explorar ao máximo o problema em questão e auxilia na compreensão minuciosa de questões complexas (Creswell, 2014). Neste tipo de pesquisa, a complexidade da investigação instiga os pesquisadores a observarem a riqueza posta pela realidade, com suas múltiplas faces, buscando uma visão empírica, associando os fatos às experiências (Rey, 2015)

Deste modo, a pesquisa está fundamentada na pesquisa qualitativa interpretativa básica, proposta por Merriam (2002). A pesquisa auxiliou a buscar a compreensão dos significados que a aposentadoria possui para os envolvidos, isso ocorre à medida que esses indivíduos têm a capacidade de construir ativamente na realidade em interação com seu mundo social, buscando interpretar o que as pessoas dizem sobre aposentadoria e o que fazem ou como lidam com esse fenômeno (Turato, 2003). Assim, a abordagem permitiu compreender a forma como as pessoas interpretam suas experiências, constroem seus mundos e atribuem significados às suas vidas diante da aposentadoria.

O estudo é de natureza descritiva, que, para Lakatos e Marconi (2003) e Gil (2008), visa descrever as características de um determinado grupo ou fenômeno. Nesta pesquisa, são descritas as experiências, expectativas e desafios dos trabalhadores de uma instituição pública

de ensino superior de Moçambique que estão se aproximando da aposentadoria, com suporte na teoria vigente.

3.2 LOCAL DE ESTUDO E UNIDADES EMPÍRICAS DE ANÁLISE

O estudo foi realizado em Moçambique, no Instituto Superior Politécnico de Gaza (ISPG), localizado na Província de Gaza, no Distrito de Chókwè, Posto Administrativo de Lionde. O distrito de Chókwè conta com uma população de 217.019 habitantes, segundo o Censo populacional de 2017 (INE, 2017). A agricultura é a atividade econômica dominante, envolvendo 80% da população ativa do distrito, e é praticada em explorações familiares com 1,5 hectares, em média, e em regime de associação, baseando-se em variedades locais, tendo o arroz, milho e feijão como culturas predominantes.

Atualmente, o distrito conta com 3018 funcionários e agentes de estado, dos quais 507 estão na faixa etária de 50-65 anos.

Sendo um distrito potencialmente agrícola e como forma de alavancar este polo econômico, o Governo de Moçambique criou o ISPG, através do decreto 30/2005, do Conselho de Ministros. Tendo iniciado suas atividades didáticas em 2006, com apenas dois cursos de licenciatura (Engenharia Agrícola e Engenharia Zootécnica) e atualmente, conta com 10 cursos de licenciatura e 2 de mestrado. No seu quadro de pessoal, a instituição conta com um total de 331 funcionários e agentes do Estado, dos quais 229 são do Corpo Técnico Administrativo distribuídos em carreira de Agente de Serviço, Assistente Técnico, Auxiliar Administrativo e Técnico Superior N1 e 102 docentes, diferenciados em Assistente Universitário e Docente Universitário, todas as carreiras vão progredindo em níveis salariais A, B, C, D e E.

A escolha da instituição se justificava pelo fato de oferecer acesso direto e facilitado aos dados necessários para o estudo, como entrevistas com trabalhadores, acesso ao departamento dos recursos humanos. Esse acesso contribuiu de uma forma dinâmica, a coleta de dados primários e a realização de um estudo aprofundado.

A Escolha do ISPG permitiu uma análise detalhada em um contexto que pode refletir a realidade de outras instituições de Ensino Superior em Moçambique, não se limitando à apenas um lócus ou fenômeno e permitindo a replicabilidade e a validação nas análises.

3.3. SUJEITOS DA PESQUISA

Para a construção dos sujeitos desta pesquisa, foram adotados critérios de acessibilidade e de tipicidade, estabelecidos pela pesquisadora, conforme determina (Gil, 1999). O critério de acessibilidade implicou na seleção de elementos aos quais a pesquisadora teve acesso por meio do Departamento dos Recursos Humanos do ISPG, que forneceu uma lista com os nomes de todos os funcionários e suas respectivas datas de nascimento, permitindo a identificação daqueles entre 50 e 60 anos.

Utilizando o critério de tipicidade, foram identificados os funcionários em faixas etárias necessárias para compor o *corpus* da pesquisa. Segundo Gil (1999), a tipicidade envolve a escolha de um subgrupo de sujeitos que, conforme as informações disponíveis são consideradas representativos. Neste estudo, o foco foi de interesse específico professores e técnicos administrativos com idade entre 50 e 60 anos, por serem considerados os mais próximos a adquirir à aposentadoria.

Após a identificação dos funcionários, foi realizado um primeiro contato telefônico com os sujeitos, com o objetivo de explicar o propósito do contato e solicitar seu consentimento para participar da pesquisa. Todos os contatados aceitaram e demonstraram interesse em contribuir com o estudo. Posto isso, as entrevistas foram previamente agendadas no segundo contato telefônico, conforme a disponibilidade dos sujeitos e realizadas.

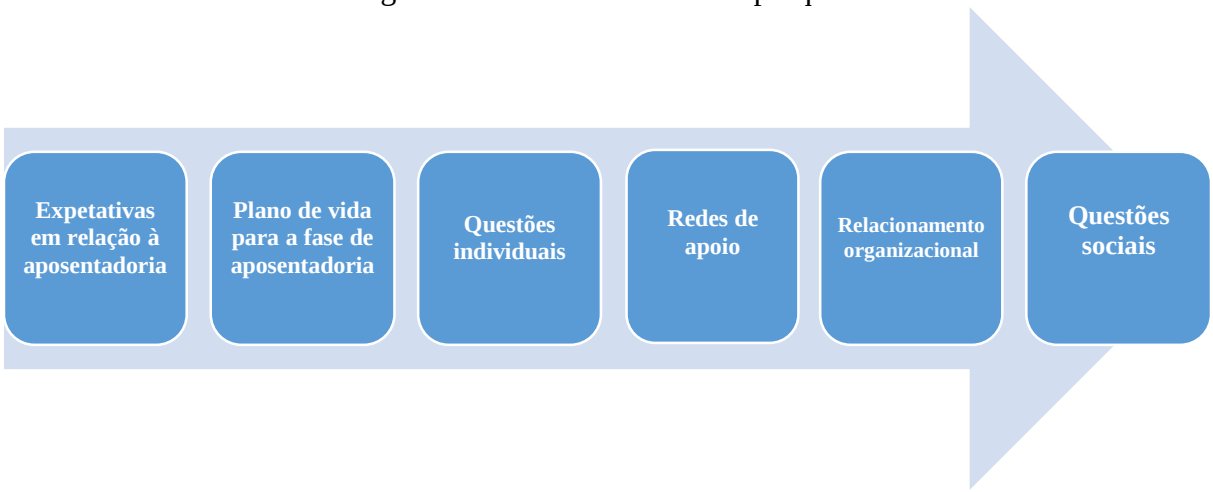
3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados em pesquisa qualitativa normalmente ocorre no local onde o problema é estudado, Cresswell (2010), podendo se recorrer a entrevistas, técnicas de observação e levantamento documental (Flick, 2013). Para a realização desta pesquisa, primeiramente, foi realizado um levantamento documental, que consistiu na busca por instrumentos legais vigentes que versam sobre a aposentadoria em Moçambique. Esse levantamento possibilitou uma análise aprofundada e compressão do fenômeno com base nas normativas vigentes, incluindo outros documentos que foram julgados relevantes, como circulares derivadas dessas leis.

Os dados primários foram coletados por meio de entrevista semiestruturada. A escolha desse método se justificou pela necessidade de explorar com maior profundida as percepções dos respondentes sobre o fenômeno em estudo, permitindo uma interação mais dinâmica entre a entrevistadora e entrevistado. As entrevistas seguiram um roteiro de perguntas pré-

estabelecido, que permitiu flexibilidade para explorar questões emergentes ao longo da conversa, conforme observado por Manzini (1990; 1991, p. 153-154) e Silva *et al.* (2006, p. 247-248). Neste trabalho, a entrevista semiestruturada orienta questões pertinentes sobre os objetivos da pesquisa. Os eixos norteadores das perguntas foram estabelecidos a partir do referencial teórico levantado sobre o tema (Figura 3).

Figura 3. Eixos norteadores da pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No momento da entrevista, foi esclarecido detalhadamente o objetivo da pesquisa, que visava investigar as experiências, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria em uma instituição pública de ensino superior em Moçambique. Foi solicitada a permissão para gravar todas as entrevistas para posterior transcrição, como forma de garantir a confiabilidade dos dados e facilitar a sua codificação para análise, assegurando o sigilo quanto à identidade dos entrevistados.

Foram entrevistados seis sujeitos, dos quais duas entrevistas ocorreram nas residências dos respondentes e quatro em locais previamente combinados entre as partes, mas fora do ambiente do trabalho, com uma duração média de 40 minutos cada. Posteriormente, os textos foram submetidos a uma leitura detalhada para familiarização com os dados.

3.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise dos dados coletados foi feita com base no que Bardin (1979, 2011) classifica como análise de conteúdo, cuja finalidade é a obtenção de indicadores que possibilitem o

desenvolvimento do conhecimento a partir do conteúdo das entrevistas. A análise de conteúdo permite ao pesquisador a compreensão do que está oculto nas respostas dos sujeitos entrevistados, levando-o ao esforço de entender o sentido da comunicação e, sobretudo, a buscar outros significados inerentes à mensagem (Câmara, 2013).

Na fase da exploração do material, a partir das primeiras impressões obtidas através das transcrições das entrevistas, foram identificadas as categoriais iniciais de análise, totalizando treze, a saber: descanso e desafios, preparação e organização, envolvimento continuado Vs desligamento, saúde como fator decisivo, preocupações com a renda, trabalho após aposentadoria, suporte familiar, discussões frequentes, apreço pelo ambiente de trabalho, resiliência diante da nova Lei, percepção social do aposentado, visão do papel do aposentado, todas categorizadas de acordo com a subjetividade do pesquisador.

A partir das categorias iniciais, emergiram cinco categorias finais, “preparo financeiro e social”, “Impacto das políticas públicas”, “Saúde e bem-estar”, “redefinição de propósito e identidade” e por fim “dinâmica familiar e suporte”. Em seguida, estas categorias foram agrupadas em 3 dimensões principais: preparação para aposentadoria, transição e qualidade de vida e suporte e relações (Tabela 2).

Tabela 2. Categorias finais e dimensões principais de análise

Categoria finais	**Dimensões principais**
Preparo financeiro e social	Preparação para aposentadoria
Impacto das políticas públicas	
Saúde e bem-estar	Transição e qualidade de vida
Redefinição de propósito e identidade	
Dinâmica familiar e suporte	Suporte e relações

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

No geral, o estudo adota como modelo analítico a perspectiva multidimensional de aposentadoria, por ser compatível com os objetivos do estudo e com a natureza do fenômeno investigado. Esse modelo permite considerar, de forma integrada, os fatores individuais, organizacionais e contextuais que influenciam o processo de transição para a aposentadoria.

Quanto aos aspetos éticos da pesquisa, atendendo ao disposto na resolução 510/2016 do Conselho Nacional de saúde em seus artigos 1 e 2, que versam sobre a submissão de pesquisas em Ciências humanas aos Conselhos de Ética em Pesquisa, entendeu-se que a pesquisa está dispensada de tal submissão, uma vez que abordou situações que derivam de questões

relacionadas ao trabalho e foram resguardados os direitos de confidencialidade aos participantes, bem como o acesso à pesquisa finalizada para os sujeitos e para a instituição pertencentes caso o desejar.

Portanto, os métodos de trabalho escolhidos para esta pesquisa permitiram o alcance dos objetivos propostos, possibilitando, desta forma, a resposta à questão de pesquisa, o que será apresentado no capítulo seguinte.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Para compreender as experiências, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria, foram entrevistados ao todo 6 (seis) profissionais, reforçando um quantitativo aceitável de indivíduos para análises de casos em populações homogêneas e de abordagem qualitativa (Johansen; De Cock, 2018).

A Tabela 3 mostra a caracterização dos entrevistados, cujas idades variaram entre 50 a 60 anos distribuídos em diferentes carreiras e todos com nível de escolaridade superior e exercendo atividade de docência e administrativa. Por questões éticas da pesquisa manteve-se os nomes dos entrevistados omitidos, substituindo-se por E1 para Entrevistado 1 e assim por diante.

Tabela 3. Informações gerais sobre os participantes da pesquisa

Entrevistado	**Sexo**	**idade**	**atividade**	**Tempo de serviço**	**Tempo para aposentadoria**
E1	M	57	docente	38	3
E2	M	60	docente	25	0
E3	M	54	docente	29	6
E4	F	50	docente	27	10
E5	M	51	CTA	26	6
E6	M	50	CTA	16	10

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

4.2 EXPECTATIVAS EM RELAÇÃO À APOSENTADORIA

Na etapa seguinte, foram apresentados, descritivamente, os principais resultados das entrevistas, considerando cada uma das partes do roteiro. Esta análise revela uma série de convergências e divergências nas vivências, expectativas e desafios dos entrevistados em relação à aposentadoria.

4.2.1 Sentimento de descanso e impacto financeiro

A maioria dos entrevistados associa a aposentadoria a um período de descanso e recuperação após anos de trabalho árduo E4, E6. No entanto, todos também mencionam os desafios financeiros decorrentes da redução da renda na aposentadoria.

> Opa, a aposentadoria traz-me um sentimento de descanso acima de tudo. Um descanso..., mais tempo com a família, porque é uma das coisas que falta muito. Estou mais para o serviço do que para a família (E4).
> Aposentadoria é descanso. Porque essa pessoa já não tem capacidade para produzir mais, fica improdutiva, já não é ativa. Depois desse tempo é desgastar a pessoa, chegou o momento a pessoa tem que desligar-se (E6).

A preocupação com a redução da renda após a aposentadoria é tida pelos entrevistados como um dos desafios financeiros. Essa percepção é evidenciada nas falas de E4, E5 e E6, que destacam a insuficiência da renda futura para atender às necessidades essenciais, e tendo como agravante o aumento dos custos de vida e a diminuição dos benefícios e das vantagens remuneratórias especiais.

> A renda…, acredito que não será suficiente, que não... porque a partir do momento que vou ter uma pequena remuneração eu acredito que não vou chegar a esta que estou tendo agora porque muitos bônus especiais vão embora. Eu acredito que não será suficiente (E4).

> Posso dizer que não. Por causa do custo de vida é muito difícil, as coisas são muito caras, o salário muito pouco e agrava porque não entra no devido momento, chega tarde ou às vezes nem chega e nunca é suficiente. E quando já estiver na aposentadoria, o salário vai baixar ainda mais, né? Aí que as coisas vão complicar mais. Não vai responder as minhas necessidades, porque mesmo agora não é suficiente. E pior quando já for aposentada (E5).

> Não, a renda não é confortável e quando entrar na aposentaria vai piorar porque vai diminuir e não vou conseguir suprir minhas necessidades (E6).

4.2.2 Ênfase na preparação e organização para aposentadoria

Muitos entrevistados acreditam que uma aposentadoria bem-sucedida depende da preparação ao longo da carreira, como a criação de projetos pessoais ou de investimentos que possam complementar a renda durante o período da aposentadoria. Isso se torna evidente nas falas dos entrevistados E1, E2 e E3.

> Se alguém consegue atingir os anos estipulados para aposentadoria, vai praticamente descansar e explorar outras oportunidades. Se tiver sido bem organizado, pode usufruir do que guardou e descansar da pressão do serviço (E1).

> Se durante o período ativo a pessoa tiver conseguido organizar-se em termos de infraestrutura e financeiro o período de aposentação torna-se mais fácil ou mais leve (E2).

> A vantagem existe desde que a gente prepare o terreno. Porque ao longo dos 35 anos tenho que me preparar para chegar lá e me sentir minimamente confortável. Preparar o terreno significa ter casa própria, ter poupança que vai te permitir viver minimamente sem preocupações (E3).

4.2.3 Percepções positivas *versus* negativas da aposentadoria

Enquanto alguns veem a aposentadoria com ansiedade positiva e como um momento de realização (E3), outros demostram apreensão devido à incerteza sobre o que fazer após a aposentadoria (E4, E5).

> Para mim, ser aposentado é atingir o topo da carreira. É uma posição difícil de se alcançar. [...] É um reconhecimento pelo trabalho que foi feito (E1)
> Para mim, aposentadoria é uma vitória e estou ansioso em chegar à aposentadoria (E3).

> Eu acho que não serei sedentária porque alguma coisa terei que fazer. Mas eu ia ter a saudade do serviço, o convívio e tudo mais (E4)

> O sentimento é positivo [sobre a aposentadoria]. Só que em algum momento a pessoa está habituada a acordar, ir trabalhar, depois de um momento para o outro tem que ficar em casa. [...] Se aposentar é você ficar em casa, sem fazer nada (E5).

4.2.4 Envolvimento continuado *versus* desligamento

Por outro lado, há um desejo claro de se desligar completamente das responsabilidades profissionais ao atingir os 60 anos, porém o desejo não é absoluto para todos, uma vez que alguns entrevistados consideram a possibilidade de continuar trabalhando em menor escala ou em atividades pessoais.

O entrevistado E3, por exemplo, demonstra ansiedade pela aposentaria, em contrapartida está expectante em receber propostas para atividades mais suaves. Já o E2, expressa o desejo de se aposentar aos 60 anos, mas também demonstra abertura para continuar trabalhando por contrato, caso a instituição o solicite.

> Por causa do regime de trabalho e as condições em que a gente trabalha, estou mesmo interessado em terminar aos 60 anos. Até os 60 anos, eu não queria prestar mais contas

> a ninguém, não queria ter mais obrigação com ninguém." Porém, ele acrescenta: acredito que, quando estiver aposentado, se não receber algum convite para fazer alguma atividade mais suave, posso empreender em alguma atividade, mas numa pressão bem reduzida só para justificar acordar e não fazer nada (E3).

> (E2) afirma que: Eu gostaria de me aposentar. *Mas também acrescenta:* Mesmo este ano eu poderia sair, mas a instituição não tem outro técnico da minha área. [...] Mesmo que eu consiga o despacho do processo de aposentação, eu sei que a instituição vai ter que me obrigar a assinar o contrato.

> Para mim, ser aposentado é atingir o topo da carreira. [...] Gostaria mesmo de me aposentar (E1).

> Sim, ainda tenho energia para trabalhar e acredito que até aos 60 ainda terei. [...] Depois da aposentadoria, se eu conseguir manter os meus projetos, acredito que será tranquila, estarei a fazer as coisas que eu gosto (E6).

4.2.5 Plano de Vida para a Fase de Aposentadoria

A maioria dos entrevistados planeja se dedicar a projetos pessoais após a aposentadoria, com destaque a agricultura, projetos religiosos, ou outros negócios pessoais. A preferência pela agricultura, mencionada por grande parte dos entrevistados, reflete a realidade da região, onde 80% da população vive da agricultura, tornando essa atividade uma escolha natural para a continuidade de atividades pós aposentadoria.

> Vou cuidar dos meus campos e dos meus animais. Tenho Culturas como amendoim, batata doce, mandioca e agora se está a trabalhar, mas será intensivo quando eu estiver presente na totalidade (E2).

> Sim, essa será o meu forte: agricultura. Para o consumo e mesmo para comercialização, mas em pequena escala (E4)

> Como estou ligado à igreja, tenho muito espaço. Vai ter mais tempo para questões religiosas e descanso. (E1)

Isso é corroborado no sentimento de continuidade das atividades já praticadas nos tempos livres, como o cuidado com a casa, prática de agricultura e a participação em atividades comunitárias ou religiosas, sendo observado nas falas dos entrevistados.

> (E5) diz: Vou Cuidar da minha casa, do meu quintal, das minhas plantas [...] Além de cuidar do quintal, vou à igreja. Vou visitar alguns doentes. Se não estou na igreja, estou em casa cuidando dos meus netos. Na igreja eu sou do movimento Mariana, que é a Legião de Maria. Lá temos grupos que fazem visitas, nas famílias domiciliárias, nos hospitais, e ajudamos os mais carentes. Vou continuar fazendo isso, com muito prazer.

> Vou fazer um pequeno projeto para produção de mudas de fruteiras (mangueiras, laranjeiras, papaieiras), hortícolas, um pequeno aviário para poedeiras e uma criação básica de suínos, isso tudo para comercialização (E6).

Embora haja convergência nos planos de vida dos entrevistados para a fase de aposentadoria, surgem também divergências significativas. Enquanto alguns planejam uma transição suave, mantendo-se ativos de forma moderada (E1, E2), outros entrevistados expressam preocupação com a possibilidade de inatividade e a falta de objetivos claros após a aposentadoria (E4, E5).

> Vou continuar ativo, mas em algo que não me exija tanto quanto o trabalho formal (E1).

> Sim [gostaria de continuar a trabalhar], mas não de uma forma efetiva, [...], porque se for por contrato, só irei dar aulas daquele período e se forem 2 dias por semana, ótimo, terei mais tempo de cuidar das minhas coisas (E2)

> Eu acredito que posso não ter mais força [para continuar a trabalhar], e talvez me falte algo para fazer (E4).

> Por enquanto, ainda não sei [o que fazer depois de aposentação] Só posso pensar no que posso fazer se a idade permitir. Ainda tenho nove anos para pensar (E5)

4.3 QUESTÕES INDIVIDUAIS

4.3.1 A saúde como fator decisivo

A análise das entrevistas revela a saúde como um fator crucial que pode influenciar a decisão de se aposentar ou de continuar trabalhando. Enquanto alguns entrevistados consideram prolongar sua vida profissional se sua condição física permitir, outros reconhecem que a aposentadoria se torna uma necessidade à medida que o corpo começa a apresentar sinais de desgaste.

> A aposentadoria lhe proporciona mais tempo para resolver os seus assuntos que não conseguia, e mesmo a idade já não permite a pessoa trabalhar com a mesma intensidade. [...] É também uma fase em que o organismo começa a apresentar muitas fraquezas em termos de saúde, e não podemos de maneira alguma continuar a fazer muito esforço (E2).
> Eu quero descansar porque acredito que, daqui a dez anos, posso não ter mais força. [...] A saúde já não será a mesma, e a aposentadoria é o momento de aceitar essa realidade (E4).

> Se a saúde permitir, eu trabalharia além dos 60 anos para evitar ficar em casa sem fazer nada. Porque a pessoa, quando fica em casa sem fazer nada, envelhece mais cedo (E5).

4.3.2 Preocupações com a renda

Todos os entrevistados manifestaram preocupações em relação à adequação da renda após a aposentadoria, mencionando que a renda atual já é insuficiente e deve piorar após a aposentadoria.

> A renda nas condições do nosso país dificilmente será satisfatória. [...] A gente faz uma ginástica extra para minimizar as despesas, conseguir cobrir no mínimo as despesas e empurrar a vida (E2).

> Posso dizer que não [estou confortável com o salário atual]. Por causa do custo de vida é muito difícil, as coisas são muito caras, o salário muito pouco e agrava porque não entra no devido momento, chega tarde ou às vezes nem chega e nunca é suficiente. E quando já estiver na aposentadoria, o salário vai baixar ainda mais, né? Aí que as coisas vão complicar mais. Não vai responder as minhas necessidades, porque mesmo agora não é suficiente. E pior quando já for aposentada (E5).

4.3.3 Trabalho após Aposentadoria

Enquanto alguns, como E1 e E6 veem a possibilidade de prolongar suas carreiras ou se manterem ativos em outras formas de trabalho, outros, como E4 preferem não prolongar sua carreira além da idade da aposentadoria.

> Se tivesse a oportunidade de trabalhar além dos 60 anos, eu trabalharia, talvez pela socialização, para dar um contributo com algo que tenha faltado. [...] A parte científica acho que poderia permitir isso [trabalhar além dos 60 anos] (E1).

> Sim, ainda tenho energia para trabalhar e acredito que até aos 60 ainda terei (E6).

> Não quero continuar a trabalhar além dos 60 anos. [...] Eu acredito que daqui a dez anos eu posso não ter mais força (E4)

4.4 REDES DE APOIO

4.4.1 Suporte Familiar e social

A maioria dos entrevistados relata apoio da família em relação à aposentadoria, embora o nível de discussão e planejamento familiar varie.

> Tenho conversado com a minha esposa. Ela apoia. Ela é funcionária também e tem as mesmas ideias (E3).

> A família apoia, dá incentivo, dá apoio. Tipo, está tudo bem, não é tudo [não é o fim]. Eu, por exemplo, apoiei meu esposo. Quando ele me falou de aposentar, eu dei apoio a ele. Que agora, vai ter que descansar um pouco, já tem maior idade, vai ter que cuidar da sua machamba. E nesse preciso momento ele consegue cuidar do campo dele, sem problema nenhum. Eu sempre lhe apoiei e ele sempre agradeceu (E5).

Entretanto há uma percepção mista sobre os comentários de colegas e amigos, com alguns oferecendo apoio moral, outros incentivando-o a optar pela aposentadoria seja por desejo de ocupar aquele lugar, seja por acreditarem na necessidade de renovação da força de trabalho e alguns fazendo piadas ou expressando ceticismo. Os discursos a seguir exemplificam o exposto:

> É verdade que os colegas sempre dizem se fosse por mim eu não aposentava. [...] Sempre quando se fala de aposentadoria eu vou porque tenho que ir. Parece uma obrigação. Até parece que devia se aumentar mais uns 10, mais uns 15 uns 5 anos. A pessoa acha que ainda não chegou naquele lugar. Por isso os colegas não veem isso como algo bem-vindo (E4).

> Há quem diga que é uma pena que você está saindo. Há quem diga que é uma vantagem, porque é chefe, vamos ocupar aquele lugar. Ahhh, porque é docente, vamos contratar alguém. Esses comentários são variáveis, dependendo do relacionamento entre as pessoas, os comentários vão variando de entre negativo e positivo, há outros que dizem vá descansar já deu, outros dizem não vá (E2).

> [...] aqueles amigos que já estão aposentados, é que dizem, porquê? Por que não se aposenta? Por quê? Por quê? Por quê? Para gente compartilhar mais tempo de conversa e fazer parte do clube. Dizem que é melhor se aposentar cedo, já deu no que tinha que dar (E1)

4.4.2 Discussões Frequentes

Foi notório nos depoimentos dos entrevistados que a aposentadoria ainda é um fenômeno controverso e pouco discutido nas famílias até que o momento se aproxime. Enquanto alguns entrevistados abordam frequentemente suas expectativas de aposentadoria com a família, outros raramente falam sobre o assunto, seja por falta de interesse ou por acreditarem que ainda é cedo para iniciar essa conversa.

> Nós falamos sobre isso com bastante frequência. Minha esposa e eu estamos sempre discutindo como vamos lidar com a aposentadoria, desde as finanças até o que faremos com o nosso tempo livre (E1)

> Não, infelizmente ainda não falo sobre esse assunto com eles (família), porque ainda não pensei na coisa, afinal falta muito tempo, 10 anos, se faltassem 2, 3 anos, aí sim (E6).

4.4.3 RELACIONAMENTO ORGANIZACIONAL

4.4.3.1 Apreço pelo Ambiente de Trabalho

Embora a maioria dos entrevistados deseje se aposentar, considerando esse momento como necessário para o descanso, todos reconheceram que o ambiente do trabalho e as interações diárias com colegas serão elementos que deixarão saudades após a aposentadoria.

> [Eu gosto do que faço] por isso minha intenção agora é deixar uma marca para os estudantes... Nos últimos meses e anos de trabalho eu consiga deixar uma marca significativa (E1)

> Vou sentir saudades do convívio com os colegas, da rotina que criei ao longo dos anos. [...] A gente se acostuma com essas interações diárias, e sei que vai ser difícil ficar sem isso (E4)

> A dinâmica vai dar muita falta, vai dar muitas saudades. Mas vamos construir um outro ambiente. Vou sentir muita falta daquela interação diária, e a rotina do dia-a-dia, o compromisso em si (E3).

> Vou sentir falta do ambiente do trabalho, dos colegas, daquelas conversas boas que a gente tem tido. Daquele trabalho que eu sempre tenho feito (E5)

4.4.3.2 Resiliência diante da Nova Lei

A maioria reconhece as mudanças na lei de aposentadoria e, embora alguns não tenham sido afetados diretamente, há um reconhecimento de que isso alterou o planejamento de muitos colegas.

> Eu particularmente me sinto folgado, porque comecei a trabalhar cedo, completei os 35 anos antes dos 60 anos, ainda tenho uns 2 ou 3 anos a trabalhar, e os que começam a trabalhar mais tarde são muito prejudicados pela lei, porque não conseguem atingir aquela fórmula (E1).

> Eu estava ainda a pensar em completar o tempo de serviço. Mas a lei está aí tem que cumprir (E2).

Alguns entrevistados expressam a necessidade de mudanças na lei para refletir melhor as realidades de diferentes profissões, especialmente no setor de educação e saúde, onde há falta de profissionais qualificados

> Então, é uma lei que não foi devidamente trabalhada, sobretudo na saúde e... Educação, Ensino superior, em particular. Esses dois setores seriam uma falência absoluta porque nós não temos quadros em condições técnicas e competências para substituir essas pessoas todas que têm bagagem desde a era colonial até hoje [...]. Não porque eu tenha medo de ir embora, mas eu sinto que com 60 anos há homens que haviam de ficar decepcionados porque eles esperavam aposentar com seus 65 (E2).

> Outro aspecto é a fragilidade das nossas leis, porque normalmente quando uma coisa é para beneficiar o estado tem efeitos retroativos, quando é para o funcionário não tem efeito retroativo, aconteceu o que aconteceu. Uma vez que já existia funcionários a trabalharem depois dos 60 anos, acho que devia deixar passar esse grupo até um certo momento, não sei qual é o objetivo do estado com isso, porque foi tudo de repente, mas acho que isso precisa ser revisto (E1).

4.5 QUESTÕES SOCIAIS

4.5.1 Percepção Social do Aposentado

Existe uma percepção comum de que a sociedade tende a marginalizar aposentados que não se prepararam adequadamente para essa fase, enquanto aqueles que têm projetos e recursos continuam sendo respeitados.

> Alguns, os que souberam se preparar, quando chega o tempo da aposentação, estão lá em casa, estão tentando desenhar os seus projetos, essa pessoa será bem-vindo e respeitada na sociedade. Mas para quem não se preparou e não faz nada é complicado. É do tipo, você se aposentou, já não tem valor, você já é inútil, não faz nada, te colocam no lugar da pessoa que não trabalha (E6)

> [...]a forma como a sociedade vê depende de nós, do reformado o que faz pós aposentadoria. O que ele faz? Porque muitas das vezes, quando a gente fala de reforma, não é muito boa coisa. [...] o que fazem muitos dos reformados? Alguns, né? Que eu vejo, ele é reformado, ainda vai aumentar mais o trabalho. Não dorme, acorda às quatro horas, vai para o campo, volta às dezenove horas[...] então, depende de como ele se preparou para a aposentadoria. Alguns são vistos como inúteis, mas isso varia conforme a preparação econômica, psicológica e social. (E1)

Nessa lógica, a preparação antecipada, tanto financeira quanto social, é vista pelos entrevistados como crucial para uma transição bem-sucedida para a aposentadoria.

> Existem aquelas pessoas que quando são funcionários não se recordam desta fase de descanso. Não se preparam e acabam sendo mendigos [...] Agora, quem começou seus

> projetos a tempo, até lá chega enquanto está terminando suas coisas. E se continua independente financeiramente acho que não há razões para ser uma pessoa, discriminada ou desprezada na sociedade (E4).

> Nós aqui em Moçambique, temos casos em que o aposentado tem que cuidar dos netos, sobrinhos e filhos que voltaram do lar (casamento) e o que ganha não chega, terá que se sacrificar para sustentar a família, e isso influencia a forma como a sociedade vem este aposentado (E1)

4.5.2 Visão do Papel do Aposentado

Alguns veem o aposentado como alguém que ainda pode contribuir com a sociedade, enquanto outros acreditam que a aposentadoria marca o fim de suas contribuições produtivas.

> É o momento de dar uma pausa. A pessoa não pode se assustar quanto a isso porque é algo natural que vai acontecer para todos (E5)

> Para as pessoas que eu já convivo com elas, que já são de idade avançada, já estão em casa, não tem problema nenhum na sociedade. Pelo contrário, são pessoas respeitadas na comunidade porque são pessoas com bagagem. Com uma cultura de trabalho, uma cultura de socialização muito elevada (E2)

A partir dos resultados apresentados, emergiram 5 categorias principais de análise. A primeira categoria, refere-se ao Preparo Financeiro e Social. Constatou-se que a preparação financeira e social para a aposentadoria é essencial para garantir uma transição suave e evitar a marginalização. Essa categoria abrange a importância de economizar, investir e planejar atividades que mantenham o aposentado ativo e socialmente integrado.

A segunda categoria é o impacto das políticas públicas. Nessa categoria, percebeu-se que as mudanças nas leis de aposentadoria afetam significativamente as expectativas e o planejamento dos trabalhadores. Há uma demanda por uma análise mais detalhada dessas políticas para melhor atender às necessidades específicas de diferentes grupos profissionais.

A terceira categoria referência a questão de Saúde e Bem-Estar, a saúde é um fator crucial que influencia a decisão de aposentadoria, assim como a qualidade de vida pós-aposentadoria. A percepção de que a aposentadoria deve proporcionar descanso, mas também a manutenção de atividades leves, é um ponto central nesta categoria.

A quarta categoria, aborda a Redefinição de Identidade e Propósito. Muitos entrevistados veem a aposentadoria como uma oportunidade de redefinir seu propósito e identidade, seja através de novos projetos ou de um maior envolvimento com a família e a comunidade.

Por último, a quinta categoria é a Dinâmica Familiar e Suporte, nesta categoria, observou-se que o apoio da família é fundamental na transição para a aposentadoria, com a importância de uma comunicação aberta sobre os planos futuros. Essa categoria também explora a relação entre as expectativas individuais e as percepções familiares.

Essas categorias foram agrupadas em 3 dimensões principais, que refletem as complexas vivências dos trabalhadores em transição para a aposentadoria em uma instituição pública de ensino superior em Moçambique. Estas dimensões, "Preparação para a Aposentadoria", "Transição e Qualidade de Vida", e "Suporte e Relações", oferecem uma visão mais estruturada e abrangente das diferentes facetas envolvidas no processo de aposentadoria.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta sessão são discutidos os principais achados da pesquisa, considerando as 3 dimensões principais da análise: Preparação para a Aposentadoria, Transição e Qualidade de Vida e Suporte e Relações.

5.1 DIMENSÃO 1: PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Esta dimensão abrange a antecipação e o planejamento financeiro e social necessário para garantir uma transição bem-sucedida para a aposentadoria. Dentro desta dimensão, duas categorias principais se destacam:

5.1.1 Preparo Financeiro e Social

A preparação ao longo da carreira é fundamental para assegurar uma aposentadoria estável. Muitos entrevistados ressaltaram a importância de economizar, investir e desenvolver projetos pessoais que possam complementar a renda durante a aposentadoria.

Um exemplo disto está na fala de E3 ao mencionar que "A vantagem existe desde que a gente prepare o terreno. Porque ao longo dos 35 anos tenho que me preparar para chegar lá e me sentir minimamente confortável". Essa perspectiva, é embasada sob o prisma da teoria da escolha racional, no qual os trabalhadores decidem se aposentar somente quando sentem que seus recursos financeiros acumulados, junto com a previsão das condições econômicas futuras, são suficientes para sustentar suas necessidades de consumo após aposentadoria (Wang; Shultz 2010), isso considera fatores como segurança financeira, perspectivas econômicas e as necessidades pessoais e familiares.

Sob essa perspectiva, Seidl, Leandro-França e Murta (2014) argumentam que o planejamento antecipado durante a carreira, pode otimizar ganhos e fortalecer os fatores de proteção que promovem o bem-estar e a felicidade na aposentadoria.

Phua e Mcnally (2008) reforçam essa visão ao afirmar que, para serem agentes ativos na pré-aposentadoria e planejarem todo o seu percurso de vida com intuito de manter a

qualidade de vida e o bem-estar, os indivíduos devem se organizar para possuírem poupanças particular e conhecer as decisões, normas e atribuições dos seus planos de pensão.

Seidl, Conceição e Nery (2018) alegam que, independentemente de considerar a aposentadoria como perda, ganho, como ambos ou como continuidade, preparar-se para esse momento é importante. Embora, uma preparação inadequada ou incompleta pode levar ao aumento da pobreza entre idosos com recursos insuficientes para viver de forma tranquila, resultando, muitas das vezes, em crises financeiras em idades avançadas (Phua; Mcnally 2008).

Por outro lado, Leandro-França; Iglesias e Murta (2018) enfatizam que essa preparação deve ser vista como um processo educacional para a aposentadoria, envolvendo um conjunto de ações que incentivem a reflexão sobre projetos de vida muitos anos antes da aposentadoria, contemplando não apenas os adultos-idosos, mas também adultos jovens em diversos momentos da carreira, permitindo desta forma que eles (re)construam seus projetos de vida a curto, médio e longo prazo.

A renda foi o principal elemento de preocupação dos entrevistados. Por exemplo, o E5 afirmou que "Posso dizer que não [estou confortável com o salário atual]. Por causa do custo de vida é muito difícil, as coisas são muito caras, o salário muito pouco e agrava porque não entra no devido momento, chega tarde ou às vezes chega e nunca é suficiente". E quando já estiver na aposentadoria, o salário vai baixar ainda mais, né? Aí que as coisas vão complicar mais. Não vai responder as minhas necessidades, porque mesmo agora não é suficiente. E pior quando já for aposentada (E5)" Para muitos aposentados, os valores recebidos como benefício de aposentadoria não são suficientes para cobrir todas as necessidades, especialmente quando o aposentado é o provedor da família. Assim, muitos aposentados continuam trabalhando por necessidade, seja financeira, psicológica ou social (Marra *et al.,* 2013).

Nesse aspecto, Costa et al., (2007), França (2002), França e Soares (2009) e Zanelli, Silva e Soares (2010) afirmam que mesmo havendo diversos fatores que afetam o bem-estar na aposentadoria, o empobrecimento é a ideia mais comumente associada a essa fase de vida. Portanto, planejar-se com antecedência é um requisito fundamental para uma aposentadoria satisfatória, à medida que promove atitudes positivas e aumenta a satisfação com a aposentadoria em comparação àqueles que não se prepararam devidamente (Amorim; França, 2019; Eismann *et al.,* 2019; França, 2014; Seidl; Conceição; Nery, 2018; Wang; Wanberg, 2017; Zanelli, 2012).

O desenvolvimento de projetos pessoais após a aposentadoria, foi uma das estratégias mais mencionadas pelos entrevistados como forma de incrementar a renda, visto que muitos

acreditam que a renda proveniente da aposentadoria não será suficiente para suprir todas as necessidades.

A preocupação com os projetos pessoais evidencia que a aposentadoria pode se tornar uma fonte significativa de preocupação quando associada a diminuição do poder aquisitivo, dificultando até mesmo o suprimento de algumas necessidades básicas (Alvarenga *et al*., 2009). Embora Boehs et al., (2017) e Boehs e Silva (2017) argumentem que apesar dos programas de preparação serem concebidos, de maneira geral, com a finalidade de auxiliar na reflexão sobre a substituição do papel de trabalho por outros interesses no período da aposentadoria, tentando evitar um possível vazio existencial, oriundo da ausência do trabalho. Estudos anteriores de Oliveira e De Almeida (2022) e Wang et al., (2011), apontam que, geralmente, a maior preocupação dos aposentados está relacionada à condição financeira. Esse estudo corroborou com tais achados, pois apesar de não existir uma preparação formal por parte da instituição, existe a concepção da necessidade de se auto preparar para o futuro, que consiste em realização de investimentos financeiros ao longo da vida, especialmente com o intuito de não ter que passar por dificuldades no futuro.

Nesse contexto, é reiterada a relevância do planejamento financeiro e social antecipado como requisito essencial para garantir uma transição tranquila para aposentadoria (Seidl; Leandro-França; Murta,2014).

5.2 Impacto das Políticas Públicas

As leis e políticas de aposentadoria têm uma influência significativa no planejamento dos trabalhadores. Mudanças legislativas podem afetar diretamente as expectativas e o conforto dos futuros aposentados. O entrevistado E1, por exemplo, destaca a fragilidade das leis, mencionando que "Outra coisa é a fragilidade das nossas leis porque normalmente quando uma coisa é para beneficiar o estado tem efeitos retroativos quando é para o funcionário não tem efeito retroativo".

No contexto de Moçambique, reformas recentes, como a aprovação da lei Nº 4 de 2022 e a implementação da TSU, evidenciam o impacto das decisões governamentais sobre a expectativa dos funcionários públicos em relação a aposentadoria.

Essas mudanças, sem considerar as expetativas e sentimento do trabalhador, trazem um sentimento de injustiça e insegurança jurídica. Isso pode ser percebido nas incertezas e ansiedade entre os trabalhadores, especialmente aqueles que estão mais próximos da idade de aposentadoria.

Tais alterações legislativas, se encaixam à luz das teorias abordadas por Silverstein e Giarruso (2011) e Helal *et al.* (2021), que destacam a importância de se considerar as dimensões micro, meso e macro na decisão de aposentadoria.

No nível Macro, as leis e políticas públicas, como as reformas de aposentadoria, têm um impacto direto sobre a decisão quando e como os trabalhadores se aposentarão. Um exemplo é o relato do entrevistado E2, que gostaria de continuar a trabalhar por mais alguns anos para completar o tempo de serviço, mas a legislação não concede essa possibilidade, pois já ia completar 60 anos no ano seguinte.

Percebe-se que o entrevistado não esperava que a mudança ocorresse de maneira imprevista. Essa situação ressalta também o que Alvarenga *et al*. (2009) afirmam que o processo de aposentadoria pode também ser vivenciado como uma ruptura imposta pelo mundo externo, o que pode causar frustração e sentimento de esvaziamento.

Além disso, conforme Wang, Henkens e Van Solinge (2011), Wang e Shultz (2010) a capacidade de adaptação à aposentadoria depende dos recursos disponíveis ao longo da vida e no caso de políticas que não acompanham as necessidades dos funcionários, como observado por E1, o impacto pode ser duplo, uma vez que não só reduz a capacidade de adaptação, mas também compromete a continuidade dos projetos de vida desses trabalhadores.

Dessa forma, Gomes e Panplona (2015), afirmam que é responsabilidade das políticas públicas de emprego atender às necessidades de grupos vulneráveis, como idosos que desejam continuar trabalhando, por meio de implementação de agendas especificas que incluam este grupo no mercado de trabalho de forma satisfatória.

Nota-se que, a percepção da fragilidade das leis reflete um sentimento de injustiça. Zanelli, Silva e Soares (2010) enfatizam que a aposentadoria não se limita ao aspecto financeiro, mas também envolve questões emocionais e sociais. Assim, o desiquilíbrio na aplicação das políticas, pode gerar uma sensação de falta de controle sobre a própria trajetória de vida e a incapacidade de se planejar de forma adequada, prejudicando tanto a saúde mental quanto o bem-estar geral.

As políticas públicas que impactam diretamente a aposentadoria, devem ser vistas como elementos essenciais para conscientizar o planejamento e preparação para essa fase (Vieira, Matheis e Rosenblum 2022). Essa linha de raciocínio, remete à teoria de escolha racional, na qual segundo Wang e Shultz, (2010) os trabalhadores tomam suas decisões de aposentadoria com base nas informações disponíveis. No entanto, quando as leis são percebidas como instáveis ou injustas, essa escolha se torna difícil e imprevisível, comprometendo o processo de planejamento. Aliado a isso, no âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho

(OIT, 1992), em documento elaborado por ocasião da "Oficina Internacional do Trabalho – A OIT e as pessoas de idade avançada", recomendou que os países adotassem medidas para facilitar a continuidade no trabalho de pessoas na situação de pré-aposentadoria e pós-aposentadoria.

O Principal objetivo dessas medidas seria assegurar a continuidade dos empregos em condições satisfatórias, bem como proporcionar uma transição da vida produtiva com vínculo formal de trabalho de uma vida para outra. Para alcançar esse objetivo uma das recomendações foi a preparação para aposentadoria, no qual deve ser incentivada nas empresas públicas e privadas, de maneira flexível, ações em que se permita ao empregado prestes a se aposentar fazer uma transição paulatina entre sua vida laboral e sua vida pós-aposentadoria.

Em Moçambique, a forma coerciva como a lei foi implementada contraria essas diretrizes da OIT. Muitos trabalhadores foram aposentados de forma abrupta, sem uma preparação adequada, isso, também pode ser consequência da falta de agendas de preparação para aposentadoria. Nessa óptica, segundo Bressan (2011), a saída do mundo do trabalho na aposentadoria traz diversas implicações para os indivíduos, apontando para a responsabilidade social do governo e das organizações de trabalho no sentido de preparar os servidores para que esse desligamento não se torne experiência negativa para eles, uma vez que o trabalho e a aposentadoria podem apresentar sentidos e significados diferentes para os envolvidos.

Todos os entrevistados desta pesquisa, afirmaram nunca ter participado de um programa de preparação para aposentadoria, ou sequer sabiam da sua existência. Isso revela uma compreensão limitada acerca da importância do fenômeno tanto institucional, assim como dos colaboradores. Este cenário, remonta ao que Soares e Costa (2011) afirmam, de que muitas pessoas aguardam pela aposentadoria durante muito tempo, e quando ela se efetiva, possuem duvidas e sentem-se perdidas ou não conseguem colocar em ação as metas vagamente idealizadas para o futuro quando não há planejamento (Eismann *et al.*, 2019).

Além dos processos fundamentais para a transição, o cenário de Moçambique de instabilidade econômica Valá (2022), somado a falta de quadros qualificados em algumas áreas especificas dos setores chaves como Educação e Saúde, Santos, Januário e Molide (2022), as mudanças sugeridas na reforma da previdência Social vêm promovendo inquietações quanto à decisão de solicitar uma aposentadoria. Isso é percebido em E2, ao afirmar que "[...]entendendo o nosso trabalho na docência, é uma questão de consciência. Dificilmente a pessoa consegue se aposentar por causa da especialização".

E2 ainda completa seu pensamento corroborando com Santos, Januário e Molide (2022) ao expressar tais reflexões mais críticas ao processo, "Porque mesmo este ano eu poderia sair,

mas o ISPG não tem outro técnico da minha área, por isso digo que é uma questão de consciência".

Esse ponto de vista, foi também verificado nos relatos feitos por Helder Martins, ex-ministro da Saúde de Moçambique ao Jornal *O País* de 12 de junho de 2023. Martins afirmou categoricamente que o governo cometeu "asneiras" ao estabelecer 60 anos para aposentadoria de todos os Agentes e funcionários do Estado de todas as áreas, independentemente da sua área de atuação, tendo sugerido que setores como educação e saúde, deveriam ter estatutos próprios, pois a idade para aposentadoria não poderia ser a mesma em todas as áreas. Acrescentou ainda, que era importante acompanhar a dinâmica global, já que a tendência de alguns países é aumentar a idade da aposentadoria obrigatória. Um outro internauta, ao comentar o debate sobre a reforma na função pública transmitido pela TV sucesso no dia 13/06/23, descreveu a decisão do governo como "um balde de água fria", afirmando que ainda se esperava um novo paradigma, segundo o qual todos, homens e mulheres, pudessem se aposentar aos 65 anos, pois essa seria a idade mais adequada, considerando que o homem de á 20 e 30 anos atrás é diferente ao de hoje. Esses relatos demostram claramente em como as políticas públicas mal elaboradas podem afetar negativamente os trabalhadores. Quando o desligamento é abrupto, como ocorreu no contexto Moçambicano, pode ir de encontro aos princípios da retroatividade da lei, frustrando expectativas e causando insegurança das pessoas perante as leis.

Nesse panorama emerge o princípio da proteção de confiança, no qual sugere:

> O princípio da proteção da confiança, requerendo que o quadro normativo vigente não mude de modo a frustrar as expectativas geradas nos cidadãos acerca da sua continuidade, com a proibição de uma intolerável retroatividade das leis, assim como a necessidade da sua alteração em conformidade com as expectativas que sejam constitucionalmente tuteladas (Goveia, 2015)

Outro aspeto a ser considerado neste cenário, decorre um aumento da expetativa de vida no mundo. Moçambique apesar de estar numa fase embrionária não fica atrás dessas transformações demográficas. Com esse feito, os países se veem obrigados a promover ajustes em seus sistemas de fundo de previdência público, optando por postergar aposentadoria (Vieira, Matheis e Rosenblum, 2022; Costa *et al.*, 2016). Um exemplo disso é o caso do Brasil, onde a última reforma ocorreu com a Emenda Constitucional Nº 103 (2019). Dentre as mudanças relevantes, destaca-se o aumento da idade mínima para aposentadoria, que passou de 55 para

62 anos para as mulheres e de 60 para 65 anos para os homens, (Vieira; Matheis; Rosenblum 2022).

Já em Moçambique, a nova emenda harmonizou a idade de aposentadoria compulsória para homens e mulheres em 60 anos. Na lei anterior os homens podiam se aposentar aos 60 anos, com a possibilidade de continuar até 65 anos, enquanto as mulheres se aposentavam aos 55, podendo trabalhar até os 60 anos.

É lícito afirmar que a harmonização da idade de ambos sexos e a redução da idade de aposentadoria para os homens, contraria as tendências globais na pauta de envelhecimento e trabalho. Em primeiro lugar, ao analisar a questão do gênero, observa-se que, apesar dos discursos sobre a igualdade de gênero, as mulheres tendem a sofrer maior desgaste físico em comparação aos homens, devido aos inúmeros papeis que desempenham na sociedade (Figueira at al., 2017). Além disso, várias pesquisas indicam que as mulheres se adaptam melhor à aposentadoria justamente por causa dessas múltiplas responsabilidades, (Bulla; Kaefer, 2003; Duberley; Carmichael; Szmigin, 2014; Griffin; Loh; Hesketh, 2013), assim sendo há necessidade de se fazer uma reflexão profunda sobre os impactos das leis antes da sua implementação.

5.2 DIMENSÃO 2: TRANSIÇÃO E QUALIDADE DE VIDA

Esta dimensão foca nos aspectos que influenciam a qualidade de vida dos aposentados e sua adaptação a essa nova fase da vida. Duas categorias principais surgem dentro dessa dimensão:

5.2.1 Saúde e Bem-Estar

As pesquisas mostram uma evolução acentuada da expetativa de vida no mundo. Entretanto, atualmente, os indivíduos estão percebendo que não é suficiente viver mais tempo, é necessário ter condições para usufruir desse acréscimo de vida de forma plena e saudável (Veras, 2009). Isso mostra que a saúde é um fator crucial que influencia a decisão de aposentadoria e a qualidade de vida após o término da carreira.

Entrevistados como E6 enfatiza a importância de manter a saúde, dizendo: "Felizmente Deus me deu muita saúde e não tenho vícios não bebo não fumo". Além disso, há um reconhecimento da necessidade de adaptação à nova realidade física e mental durante a aposentadoria.

Pesquisas conduzidas por Wilson e Palha (2007), sobre saúde e aposentadoria, evidenciaram que o estilo de vida nos anos que antecedem esse evento é um determinante na saúde e qualidade de vida do aposentado. Se o indivíduo participou de programas de promoção da saúde ou tem hábitos de vida saudáveis, ele terá melhores condições de adaptação à nova condição social, em detrimento daquele que têm estilos de vida inadequados na pré-aposentadoria (Carvalho *et al,* 2013; Hadad 2017). Outrossim, a expetativa subjetiva de vida, também afeta a decisão de aposentadoria, pois trabalhadores que acreditam viver mais tempo com saúde tendem postergar a aposentadoria, considerando que precisarão de recursos para sustentar uma vida mais longa (Solinge; Henkens, 2010).

Os estudos de Caldas (2009) e Carneiro, Alves e Silva (2021) consideram a saúde o requisito essencial para a concretização de projetos de vida na aposentadoria e ressalta que o indivíduo quanto o Estado, são responsáveis pela manutenção dela. Pessoas que são mais saudáveis podem fazer ajustes de aposentadoria mais facilmente, bem como permitir uma maior diversidade de atividades e oportunidades de acesso ao apoio social. A saúde precária pode ser prejudicial ao lazer e outras atividades sociais satisfatórias (Csikszentmihalyi, 2020; Heybroek, 2011; Shultz *et al.*, 1998).

Observa-se que, o estado de saúde e a participação na força de trabalho estão inter-relacionados. Tal que o conceito de *bridge employment,* trazido na teoria de continuidade, explica que a saúde de trabalhadores mais velhos é uma grande restrição à sua capacidade de alcançar a continuidade da estrutura da vida por meio de um maior envolvimento na força de trabalho (Kim e Feldman, 2000).

De tal forma que os entrevistados manifestaram interesse em dar continuidade nas atividades laborais com ênfase no "se a saúde permitir'', trazendo exemplo do E5 ao afirmar que "se a saúde permitir, eu trabalharia além dos 60 anos para evitar ficar em casa sem fazer nada'', isto coaduna com o que Kim e Feldman (2000) dizem, que os funcionários que têm problemas de saúde, podem ter menos condições de continuar desempenhando as suas funções com eficiência em detrimento daqueles que gozam de boa saúde. Logo, a saúde percebida, é associada a teoria de continuidade e ao bem-estar na aposentadoria.

França e Soares (2009), afiançam que os aposentados via seguridade social podem e devem continuar no mercado do trabalho, se tiverem saúde, desejo e investir em sua atualização, considerando que, a aposentadoria pode representar uma mudança profissional para um trabalho mais prazeroso ou mesmo reafirmar o desejo de seguir na mesma atividade, contudo, as autoras consideram importante trabalharem em horário reduzido para dispor de tempo para outras atividades.

Diversos estudos apontam o lazer como um dos fatores que promove a saúde e o bem-estar social, sendo considerado um acessório fundamental para os aposentados (Bauman 2001; Costa; Soares 2015). No entanto, nesta pesquisa, verificou-se que a maioria dos entrevistados não mencionou o lazer como uma prioridade ou necessidade para os seus tempos livres. Esse comportamento pode estar relacionado a fatores culturais, além das condições e oportunidades oferecidas pelo ambiente em que vivem.

A ausência de lazer pode prejudicar a adaptação à aposentadoria, mas também pode ser explicado pelo fato de o trabalho ocupar um lugar central na vida das pessoas (Bendassolli; Gondim, 2014; Zanelli, 2010). A expressão comum "primeiro o trabalho, depois o lazer" reflete essa mentalidade, conforme observado por Borges e Yamamoto (2014), não só traduz o destaque dado ao trabalho como também o coloca em oposição com o prazer. Simione (2011) explorou em sua pesquisa sobre, Trabalho, aposentaria e Lazer, tendo descoberto que, apesar do aumento do tempo livre como resultado da aposentadoria, observa-se a falta de preparo para usufrui-lo.

Desse modo, é necessário educar os indivíduos para a prática do lazer e outras actividades prazerosas capacitando-os a participar integralmente dessas atividades e aproveitarem melhor seu tempo livre. Além disso, muitos idosos, mesmo aposentados continuam trabalhando, seja por insuficiência da renda ou para ocupar o tempo, o que limita suas possibilidades de lazer e pode impactar negativamente sua saúde e bem-estar (Costa; Soares, 2015; França; Minezes, 2013).

Esse cenário, foi corroborado por Buruti, (2006), que afirma que a maioria dos idosos subestimam as atividades de lazer devido a influência da sociedade capitalista, que supervaloriza produção. Essa visão cria uma contradição entre a busca por um tempo livre na aposentadoria e a falta de lazer. Portanto, é fundamental incentivar e proporcionar momentos de lazer aos idosos, pois isso pode suprir algumas necessidades e reduzir os efeitos nocivos dos problemas de vida (Krause, 2005).

Esses resultados devem ser levados em consideração sob o ponto de vista das políticas públicas que orientem programas de preparação para a aposentadoria e a oferta de projetos de educação ao longo da vida, explorando alternativas além do trabalho (França, 2011).

Tais programas podem facilitar o bem-estar dos futuros aposentados, ao enfatizarem os aspectos positivos e promoverem a reflexão sobre os desafios da transição, além de discutirem alternativas para enfrenta-los (França; Soares, 2009). As autoras ainda destacam que essa é uma oportunidade para receber informações e para adoção de práticas e estilos de vida que promovam a saúde. É também o momento para (re)construir o projeto de vida a curto, médio e longo prazos, priorizando interesses pessoais e familiares.

O bem-estar dos aposentados representa um saldo positivo para a sociedade como um todo, pois reduz as possibilidades de doença, por sua vez, acaba se revertendo em economia para os serviços de saúde, quer públicos, quer privados (França; Soares, 2009).

5.2.2 Redefinição de Identidade e Propósito

A aposentadoria é vista por muitos como uma oportunidade para redefinir seu propósito e identidade. Alguns entrevistados expressam a intenção de deixar um legado ou de se dedicar a novas atividades que tragam satisfação pessoal. E1, por exemplo, afirma: "Minha intenção agora é deixar uma marca para os estudantes... Nos últimos meses e anos de trabalho eu consiga deixar uma marca significativa". Isso reflete como a redefinição dos propósitos na aposentadoria, pode depender do grau de realização dos objetivos relacionados ao trabalho e da percepção de alternativas satisfatórias, tanto em termos de novas atividades quanto de novos papeis.

Segundo Atchley (1999), cada indivíduo estabelece metas pessoais organizadas em uma hierarquia de prioridades ao longo da sua vida e o ajuste à aposentadoria dependerá de onde o trabalho se insere nessa hierarquia pessoal, bem como do grau de realização dos objetivos pessoais relacionados ao trabalho.

O posicionamento do entrevistado E1, remete a um dos atributos de trabalho trazidos por França e Menezes (2012), que é o comprometimento com a carreira, ao pontuar que, a parte das atitudes dos trabalhadores em relação a profissão que exercem, reflete o grau de identificação e dedicação do indivíduo ao longo de sua trajetória profissional, influenciando diretamente seu engajamento e disposição para continuar investindo na própria carreira. Assim sendo, a decisão para se aposentar pode ser influenciada pelo maior ou menor comprometimento dos trabalhadores à medida que estes avançam na carreira (Blau, 1985; Menezes e França 2012).

A literatura também aponta que o desligamento da vida laboral não significa necessariamente o fim de atividades profissionais. Os estudos de Soares e França (2009), bem como os de Zanelli, Silva e Soares (2010) ressaltam que muitos aposentados continuam ativos assumindo novos papeis ou buscando atividades profissionais em outras áreas, para além de que a aposentadoria tem chegado para pessoas ainda jovens, em condições de continuar trabalhando e de buscar outras atividades profissionais.

Nesse sentido, é importante que o sujeito estabeleça novas formas de obter satisfação com a aposentadoria, substituindo os estímulos antes gerados pelo trabalho por novas formas

de prazer, fazendo com que essa nova etapa seja tão satisfatória quanto as experiências vivenciadas no período laboral, possibilitando o desenvolvimento pessoal, a auto-estima e desmistificando o juízo de que só se obtém satisfação por meio do trabalho (SOARES, et al., 2007).

Porém, a redefinição de propósito, muita das vezes não se dá por si só, requere de uma reorientação, que pode ajudar a buscar sonhos adormecidos, a realização de projetos deixados para trás por motivos familiares e profissionais (Dias e Soares 2012).

Heybroek (2011) e Heybroek *et al.*, (2015) consideram que os aposentados são capazes de se adaptar às mudanças trazidas pela aposentadoria e, portanto, consideram o período de transição para aposentadoria composto pelos anos que precedem este evento, como a transição para pós- aposentadoria. Nesse aspecto Atchley (1999) sugeriu um modelo de processo para ajuste de aposentadoria que compreende atitudes antecipatórias ou se preocupar com a perda do papel de trabalho antes do evento acontecer.

Outrossim, a redefinição do propósito e identidade está atrelado a teoria dos papeis, considerando que, ao longo da vida, os indivíduos despenham múltiplos papeis na sociedade e a aposentadoria marca apenas a saída do papel do trabalhador e a necessidade de adotar novos papéis que podem ser adaptados às mudanças impostas pela idade e pelas circunstâncias da vida (Asfort, 2001; Serafim, 2007). Nesse aspecto, o aposentado deverá reconstruir sua identidade pessoal através da interiorização de novos papeis e de busca de novos projetos de vida, num processo de redefinição de sua vida (Santos, 2010; Schmidt; Magnabocosco-Martins, 2010).

Esse processo pode ser desafiador, especialmente para aqueles que veem o trabalho como uma fonte central de identidade e propósito (Magalhães; Brito 2022; Martins; Borges, 2017). Os dados revelam que muitos entrevistados, ao se aproximarem da aposentadoria, enfrentam incertezas quanto ao seu papel na sociedade, embora alguns relatem entusiasmo pela possibilidade de descanso e tempo para se dedicar à família ou a atividades pessoais, outros expressam preocupação com a perda do papel que o trabalho desempenhou em suas vidas, tanto em termos de rotina quanto identidade.

Um exemplo disto é E5 ao afirmar que: “Não vejo nenhuma vantagem. Estou acostumada a acordar e ir ao serviço. Terei que arranjar alguma coisa para me ocupar’’. Isso revela que quanto mais as pessoas estão ligadas ao seu local de trabalho, mais importante deve ser o papel de trabalho e menos desejável deixar o emprego (Magalhaes e Brito 2022), também, comprova o trabalho como elemento central e marcante na vida dos indivíduos (Antunes 1996; Helal; Da Nobrega; De Lima, 2021; Maar, 2006; Zanelli; Silva; Soares, 2009), ao associarem o trabalho não apenas a questão financeira, mas tamém à construção de identidade, ao senso de

pertencimento e á utilidade social. Essa centralidade se manifesta nas falas que expressam o medo de ociosidade, insegurança diante do rompimento com a rotina institucional e desejo de manter vínculos, mesmo após aposentadoria.

A teoria dos papeis enfatiza, ao afirmar que os indivíduos internalizam os papéis sociais que desempenham e podem ter dificuldades em abandonar um papel central, como o de trabalhador, sem ter uma substituição clara (Magalhães; Brito 2022; Martins; Borges, 2017). E conjugada com a teoria de continuidade, ao sublinhar que as pessoas buscam evitar experiências de ruptura, preservando a continuidade interna e externa da experiência (Atchley, 1989; Cox, 2016)

Contudo a aposentadoria também oferece a possibilidade de redefinir papéis e construir novas identidades. Alguns entrevistados expressaram entusiasmo em assumir novos projetos ou continuar com as exercidas nos tempos livres, como a prática de agricultura, envolvimento em atividades religiosas e comunitárias. Nesse sentido a aposentadoria não representa apenas o fim do ciclo, mas uma transição ou reestruturação da identidade ao adoptar novos papeis sociais que correspondam seus interesses e capacidades pós-carreira (Magalhaes e Brito 2022, Cox, 2016, Soares; Costa, 2011; Serafim, 2007).

De certo modo, são reconhecidos os desafios que a aposentadoria traz para os indivíduos, ao enfatizar que o seu impacto no bem-estar é geralmente positivo e facilitador, refletindo uma expansão do tempo livre e uma aceitação da liberdade para experiências de prazer e significado (Vaillent, 2002; Weiss, 2005).

Nessa vertente, as pessoas podem optar pela aposentadoria para usufruir das sensações de prazer que a aposentadoria proporciona França 2009; Soares e Souza, (2012). Outrossim, o *bridge employment* também se evidencia, uma vez que pode ser visto como uma redefinição de propósito na aposentadoria e uma oportunidade dada aos trabalhadores que desejam se manter por mais tempo no mercado (Menezes e França, 2012).

5.3 DIMENSÃO 3: SUPORTE E RELAÇÕES

A terceira dimensão aborda o papel das relações familiares e sociais no processo de transição para a aposentadoria, bem como o suporte recebido durante essa fase.

O apoio da família é crucial para a transição bem-sucedida para a aposentadoria. Além disso, a percepção do apoio dos colegas e amigos também influencia a experiência da aposentadoria. A comunicação aberta e o planejamento conjunto com a família podem facilitar

essa fase, como ilustrado nas falas do E5 ao enaltecer que "A família apoia dá incentivo dá apoio... Eu por exemplo apoiei meu esposo. Quando ele me falou de aposentar eu dei apoio a ele".

Os resultados obtidos corroboram estudos anteriores, como os de França (2009); Zanelli et al. (2010); Silverstein e Giarrusso (2011), Antunes, Soares e Moré (2015); Antunes e Moré (2020); Figeira et al; (2017) que apontam o apoio e acolhimento familiar como um dos principais suportes durante a transição para a aposentadoria.

Além disso, outros estudos indicam que a conjugalidade se manifesta como um moderador da tomada de decisão de aposentadoria, sendo que a qualidade do relacionamento entre os cônjuges pode impulsionar ou desencorajar o desligamento laboral (Antunes et al., 2015; Walsh, 2016 Bhatt, 2017; Eismann, Henkens, & Kalmijin, 2017; Figueira, Haddad, Gvozd, & Pissinati, 2017).

Com base nisso, os estudos de Duarte & Melo-Silva, (2009); bem como os de França, (2009); França et al., (2012); Zanelli et al., (2010) reiteram que a aposentadoria é um período oportuno para o indivíduo resgatar seus vínculos familiares e, assim, construir novos sentidos para estes.

No que diz respeito a percepção de apoio dos amigos, a maioria dos entrevistados afirmou que os verdadeiros amigos são aqueles que apoiam e, geralmente, não fazem parte do mesmo ambiente do trabalho. Isso vai de encontro com o que França (2011) defende, que muitos trabalhadores se aposentam no único emprego que tiveram na vida e assim convivem com seus colegas durante 30 anos ou mais, estreitando laços e muitas vezes considerando que esses amigos são tão importantes quanto as pessoas da família.

Por conseguinte, aqueles que já têm amigos aposentados, há um incentivo para se aposentar, para fazer parte do clube e compartilhar das mesmas experiências. Outrossim, os relatos indicaram que os amigos contribuem por meio de escuta empática, incentivos e compressão dessa fase.

Em concordância com estudos anteriores, concebe-se que a interação positiva com esses atores influencia a decisão pela aposentadoria (Figueira et al., 2017), reflete em intenções de projetos de atividades em conjunto (Macêdo et al., 2017) e, ainda, contribui para uma percepção mais otimista das condições de adaptação a esse período (Zanelli et al., 2010).

Na sequência, notou-se que a opinião dos colegas pode gerar diversos sentimentos em relação à decisão de se aposentar, uma vez que os comentários variam conforme o grau de relacionamento entre eles. Nesse contexto, destaca-se a fala do E3 que aponta que "Há quem diga que é uma vantagem, porque é chefe, vamos ocupar aquele lugar. Ah, porque é docente,

vamos contratar alguém". Essa observação nos leva a entender os relacionamentos em diferentes níveis, ou seja, tudo o que as pessoas fazem ou dizem pode ter sentido, intenção ou propósito oculto, que os outros tentam interpretar (Zanelli, Silva e Soares, 2010).

Ao levantar questionamentos sobre a saída ou permanência no mundo do trabalho, os colegas induzem o indivíduo a refletir sobre seu valor para a instituição e suas perspectivas futuras, influenciado sua decisão frente à aposentadoria (Figueira *et al*., 2017). Logo, observa-se, que o discurso nesses posicionamentos é o de que não há lugar no ambiente organizacional para o velho e para a inatividade e que só interessa quando rende (Behavoir, 1990; Foutoura, Doll e Oliveira 2015).

No geral, Heybroek, (2011) e Heybroek et al., (2015) reconhecem a importância dessas redes de apoio, ao pontuarem o apoio social, o contato com família e amigos como antecedentes do alto nível de satisfação com a vida após a aposentadoria. Nesses relatos e tendo em conta as diversas trajetórias profissionais, se percebe a presença do princípio das vidas interligadas proposto por Elder Jr. (1998), ao abordar a questão das trajetórias de vida das pessoas, vividas de forma interdependente e interligada através de redes de relacionamentos. É nessas redes que se expressam as influências-socioculturais Elder Jr. (1998; Atchey 1989; Oliveira et al (2021). Essa perspectiva nos leva ao encontro da teoria da perspectiva do curso de vida, na qual Hutchison (2007) Atchey (1989) Oliveira *et al*., (2021), observam a interdependência das vidas humanas e o fato dos relacionamentos apoiarem e controlarem o comportamento de um indivíduo.

Ao agrupar as categorias em dimensões, essas dimensões fornecem uma resposta abrangente à pergunta de pesquisa, elucidando como as experiências, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria são configurados. A análise não só revela as complexidades envolvidas, mas também aponta para a necessidade de intervenções políticas e sociais que possam apoiar os trabalhadores nesta fase crucial de suas vidas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A vida é dinâmica e, inevitavelmente, tudo o que nela existe sofre transformações ao longo do tempo. Realizar uma pesquisa sobre aposentadoria em Moçambique, mostrou-se oportuno, considerando a recente reforma previdenciária de 2022, que gerou debates entre as esferas públicas e políticas e cujos efeitos ainda estão sendo sentidos. O impacto dessa reforma trouxe à tona questionamentos sobre a experiência de aposentadoria, tendo despertado interesse em investigar profundamente esse fenômeno.

O Problema de pesquisa, consistiu em esclarecer como se configuram as experiências, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria em uma instituição pública de ensino superior em Moçambique. Para tanto, três objetivos específicos foram delineados, e a partir da pesquisa do campo, foram respondidos de acordo com expectativas da investigação. Com base nas entrevistas, tornou-se claro que a experiência da aposentadoria não é apenas uma questão individual, mas é profundamente influenciada por fatores externos, como políticas públicas, e fatores sociais, como suporte familiar. A preparação adequada, tanto financeira quanto social, emerge como uma necessidade central para uma transição bem-sucedida. Além disso, o processo de aposentadoria implica uma redefinição de identidade e propósito, onde a saúde e o bem-estar desempenham papéis críticos.

Nisso, tem-se, portanto, a resposta ao primeiro objetivo especifico, que consistiu em identificar e analisar os parâmetros legais vigentes sobre a aposentadoria em Moçambique, especialmente aqueles relacionados aos trabalhadores de instituições públicas de ensino superior, visando compreender o contexto normativo que influencia o processo de aposentadoria.

Verificou-se que as leis vigentes sobre a aposentadoria, são padronizadas para todas as instituições públicas, independentemente da sua área de atuação, não havendo disposições especificas para o setor do ensino superior. Para a pesquisa, tomou se como base as leis n° 10/2017 e nº 5/2022. A principal mudança analisada reside na alteração da idade compulsória de aposentaria, com maior impacto para os homens, e na uniformização da idade de aposentadoria para ambos sexos, fixada em 60 anos, além da limitação da prorrogação do tempo de trabalho.

A análise, levou a conclusão de que qualquer alteração nas leis pode gerar impactos adversos, dependendo da como essas mudanças são implementadas. Embora os entrevistados

estivessem cientes da iminência de aposentadoria e das mudanças no processo, muitos afirmaram ter sido surpreendidos com a aplicação imediata das novas regras, o que gerou um sentimento de insegurança e falta de preparação. As normas vigentes foram apontadas como principais influencias sobre a decisão do momento de aposentadoria.

No caso de aposentadoria, fenômeno que envolve aspectos profundos da identidade e do proposito do indivíduo, é essencial que as mudanças legislativas sejam conduzidas de forma cuidadosa, a fim de salvaguardar os interesses dos trabalhadores e minimizar possíveis repercussões negativas. Dessa forma, a implementação de reformas em temas tão sensíveis, como a aposentadoria, exige processos mais transparentes e mecanismos que facilitem a adaptação dos envolvidos, garantindo que as transições estejam em harmonia com as necessidade e expetativas dos trabalhadores.

No que concerne ao segundo objetivo especifico, que visava "investigar as percepções, expectativas e desafios dos trabalhadores que se aproximam da aposentadoria em uma instituição pública de ensino superior em Moçambique, explorando os aspectos positivos e negativos atribuídos a esse processo". A pesquisa revelou que a aposentadoria é vista por muitos como um momento de descanso após anos de trabalho árduo e uma oportunidade para dedicar-se a projetos pessoais que não puderam ser realizados durante a vida ativa. Entretanto, o estudo também revelou inquietações e insegurança quanto à aposentadoria, principalmente devido à preocupação com a redução da renda e à falta de projetos claros para essa nova fase. Essa incerteza levou muitos entrevistados a perceberem a aposentadoria sob uma perspectiva negativa, reiterando a importância de economizar, investir e desenvolver projetos pessoais que possam complementar a renda durante a aposentadoria.

Quanto ao terceiro objetivo, que visava "compreender as diferentes dimensões envolvidas na decisão de se aposentar por parte dos trabalhadores de uma instituição pública de ensino superior em Moçambique, incluindo aspectos individuais, familiares, organizacionais e sociais, a fim de elucidar os fatores que influenciam essa escolha e suas implicações" a análise do conteúdo validou a teoria trazida por Silverstein e Giarruso (2011) e Helal *et al.* (2021) de que a decisão de aposentadoria é influenciada por três dimensões interconectadas, que envolvem aspectos micro (individuais,) meso (familiares) e macro (organizacionais e sociais).

No nível individual, questões de saúde e segurança financeira desempenham papéis centrais. A saúde foi citada como crucial para uma aposentadoria tranquila, bem como para a possibilidade de continuar trabalhando, seja em empregos formais ou em projetos pessoais que permitam incrementar renda e evitar a ociosidade. A pesquisa mostrou que a saúde é um

requisito fundamental para a continuidade no mercado de trabalho, o que pode influenciar diretamente a decisão de se aposentar.

No nível familiar, a maioria dos entrevistados avaliou positivamente suas relações familiares, destacando o apoio e as discussões sobre o futuro como fundamentais para uma melhor adaptação a essa fase. No nível organizacional, os entrevistados demostraram apreço pelo trabalho, pela interação diária com os colegas e pela rotina, aspetos mencionados como elementos que farão falta após aposentadoria, embora não sejam vistos como requisitos essenciais para a decisão de se aposentar. Socialmente, os entrevistados expressaram o sentimento de que a sociedade tende a marginalizar aposentados que não se prepararam adequadamente, o que reforça a necessidade de um planejamento antecipado para garantir uma transição tranquila e manter o respeito e o status social.

Socialmente, a pesquisa proporcionou aos sujeitos uma compressão mais aprofundada e reflexiva sobre o processo de aposentadoria. Acredita-se que seu impacto vá além dos sujeitos pesquisados, podendo beneficiar outros funcionários e consequentemente suas redes de apoio.

Do ponto de vista académico, esta pesquisa contribui para o avanço das discussões sobre envelhecimento no trabalho e a aposentadoria, especialmente em contexto moçambicano ainda pouco explorado. Do ponto de vista prático, seus achados podem subsidiar a formulação de políticas institucionais e publicas mais sensíveis às necessidades de servidores em fim de carreira, além de fomentar programas de preparação para aposentadoria mais eficazes nas instituições de ensino superior.

As limitações da pesquisa residem, primeiramente, no fato de a instituição ser relativamente nova, com poucos funcionários na faixa etária de 50 a 60 anos, o que restringiu o número de sujeitos elegíveis para a pesquisa. Além disso, observou-se um desequilíbrio de gênero entre os docentes entrevistados, com predominância de homens em relação às mulheres na faixa etária dos 50 anos, a instituição só tinha uma mulher até no momento da pesquisa. Outro aspecto limitante foi o nível acadêmico dos entrevistados, todos eram profissionais de nível superior, sem representação de funcionários de nível médio e básico. Há também a possibilidade de que algumas respostas dadas pelos entrevistados não reflitam completamente a realidade, uma vez que alguns participantes se mostravam desconfortáveis em responder algumas perguntas da pesquisa, o que pode ter gerado vieses nas informações fornecidas.

Com base nas interpretações apresentadas neste trabalho, sugere-se a implementação de programas, seminários ou cursos preparatórios voltados para os funcionários que estão prestes a preencher os requisitos para aposentadoria. Estes programas, poderiam conscientizar

os trabalhadores sobre o processo de aposentadoria, fornece informações sobre a legislação vigente e as possíveis mudanças esperadas.

Sugere-se o mapeamento e atualização contínuo dos trabalhadores que irão se aposentar, principalmente os professores, tendo em vista que a saída destes pode impactar negativamente a instituição, a exemplo disso é o E2, que afirmou que a instituição não tinha outro técnico da sua área para substituí-lo, havendo necessidade de antecipação desses processos.

Como proposta para estudos futuros, sugere-se a ampliação da análise para outros grupos profissionais que também enfrentam desafios recentes com o avanço da idade, além do ensino superior.

Vale ressaltar que a análise e interpretação apresentadas nesta pesquisa, não esgotam o fenômeno em estudo, mas reflete a realidade da aposentadoria para um grupo especifico de sujeitos, de uma determinada instituição pública, dentro de um contexto cultural e social diferente. Estudos e publicações futuros sobre o fenômeno, poderão ampliar o arcabouço bibliográfico sobre aposentadoria. Recomenda-se o acompanhamento desses funcionários no período pós-aposentadoria, afim de entender suas vivências e adaptações. Sugere-se, ainda, a realização de um estudo comparativo entre os técnicos administrativos de diferentes níveis hierárquicos, os de baixo escalão, os de nível superior, docentes, assim como aqueles que ocupam cargos de chefia, com intuito de identificar similaridades e diferenças em suas percepções sobre a aposentaria.

De igual forma, recomenda-se para estudos futuros, a ampliação do escopo da análise para outros segmentos profissionais do sector público moçambicano, os quais também podem estar a vivenciando os impactos do envelhecimento populacional e das recentes mudanças legislativas.

Considerando que o ensino superior é uma área de investigação, julga-se conveniente a criação de uma adenda específica para os docentes, estabelecendo a possibilidade de prorrogação da idade de aposentadoria compulsória, conforme sugerido pelos entrevistados. Essa medida levaria em conta a natureza particular do trabalho docente e suas contribuições acadêmica.

Por fim, é possível afirmar que, como aprendiz no campo cientifico, estudar o tema da aposentadoria no contexto moçambicano foi ao mesmo tempo desafiador e gratificante. Desafiador porque, inicialmente, surgiram dúvidas e receios em enfrentar esse campo, aliado ao contexto local, onde há carência de estudos sobre a temática. Gratificante porque, ao olhar

para o que foi realizado, vejo que foi dado um passo significativo, na expectativa que esta pesquisa poderá servir como referência para estudos futuros em Moçambique.

7 REFERÊNCIAS

ALVES-MAZZOTTI A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa.** São Paulo: Pioneira; 1998.

AMORIM, S. M.; FRANÇA, L. H. F. P. Retirement well-being: A systematic review of the literature. **Temas em Psicologia**, v. 27, n. 21, p. 155–172, 2019.

ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; SILVA, N. Orientação para aposentadoria nas organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 43–63, 2015. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/19114. Acesso em: 22 fev. 2024.

ANTUNES, Marcos Henrique; MORÉ, Carmen Leontina Ojeda Ocampo. Repercussões da aposentadoria na dinâmica relacional das redes sociais significativas de aposentados. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 21, n. 1, p. 95-106, 2020.

ANTUNES, R. A centralidade do trabalho hoje. **Sociedade e Estado**, [S. l.], v. 11, n. 02, p. 281–294, 2022. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/44124. Acesso em: 9 set. 2023.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 4. ed. Campinas: Cortez, 1997.

ARAÚJO, L. P. Aposentadoria como proposta de qualificação para uma vida saudável. **Revista Incelências**, v. 2, n. 2, p. 63-77, 2011.

ATCHLEY, R. C. A continuity theory of normal aging. **The Gerontologist**, v. 29, p. 183-190, 1989.

ATCHLEY, R. C. **Continuity and adaptation in aging: creating positive experiences.** Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1999.

BALTES, P. B., LINDENBERGER, U., & STAUDINGER, U. M. Life-span theory in developmental psychology. In W. Damon & R. M. Lerner (Eds.), **Handbook of child psychology: Theoretical models of human development** (5th ed., pp. 1029–1143). John Wiley & Sons Inc, 1998.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BASSO, I. S. Significado e sentido do trabalho docente. **Cadernos CEDES**, v. 19, n. 44, p. 19–32, abr. 1998.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BEAUVOIR, S. de. **A Velhice.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
BHATT, V. Cohort Differences in Joint Retirement: Evidence from the Health and Retirement Study. **Journal of Labor Research,** v. 38, n. 2, p. 1-21, 2017.

BITENCOURT, M.; GALLON, S.; BATISTA, K.; PICCININI, C. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 30–57, 2011. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2011v13n31p30. Acesso em: 9 set. 2023.

BLAU, G. The measurement and prediction of career commitment. **Journal of Occupational Psychology**, v. 58, n. 4, p. 277-288, 1985.

BOEHS, S. T. M.; MEDINA, P. F.; BARDAGI, M. P.; LUNA, I. N.; SILVA, N. (2017). Revisão da Literatura latino-americana sobre Aposentadoria e Trabalho: Perspectivas Psicológicas. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 17, n. 1, p. 1-9. DOI: https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.1.11598

BOEHS, S. T. M.; BARDAGI, M. P.; SILVA, N. Trabalho, aposentadoria e satisfação de vida em aposentados de uma multinacional. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 19, n. 3, p. 653-661, set./2019. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000300003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 07 fev. 2024.

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organização e Trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 25-72

BOSI, E. **Memória e Sociedade: Lembranças de velhos.** 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1994

BRESSAN, M. A. L. C., MAFRA, S. C. T., FRANÇA, L. H. F. P., MELO, M. S. de S.; LORETO, M. das D. S. Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. **Oikos: Família E Sociedade Em Debate**, v. *23*, n. 1, p. 226–250, 2012. Disponível em: https://periodicos.ufv.br/oikos/article/view/3648 Acesso em: 10 fev. 2024.

BRUNS, M. A. T.; ABREU, A. S. O envelhecimento: encantos e desencantos da aposentadoria. **Revista da ABOP**, v. 1, n. 1, p. 5-33, 1997.

BULLA, L. C.; KAEFER, C. O. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**, v. 2, n. 2, 2003. Disponível em: http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/957. Acesso em 07 de setembro de 2023.

CARDOSO, E.; DIETRICH, T. P.; SOUZA, A. P. Envelhecimento da população e desigualdade. **Brazilian Journal of Political Economy**, v. 41, n. 1, p. 23–43, 2021. DOI: 10.1590/0101-31572021-3068.

CARLOS, S. A.; JACQUES, M. da G. C.; LARRATÉA, S. V.; HERÉDIA, O. C. Identidade, Aposentadoria e Terceira Idade. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, v. 1, 1999. DOI: 10.22456/2316-2171.4653. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/RevEnvelhecer/article/view/4653. Acesso em: 10 out. 2024.

CARRARO, Wendy Beatriz Witt Haddad; FAKREDIN, Luiza Kwamne Abi; CARRARO, Lucas Haddad**. Guia de estratégias para se preparar bem para aposentadoria.** Programa de Extensão Educação Financeira para Todos e para Toda Vida. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2024

CARTA DE MOÇAMBIQUE. **TSU determina aposentação de 18.964 funcionários da função pública.** 2023. Disponível em: https://www.cartamz.com/index.php/sociedade/item/13065-tsu-determina-aposentacao-de-18-964-funcionarios-da-funcao-publica. Acesso em: 15 fev. 2024.

CASTEL-BRANCO, R.; ANDRÉS, R. V. **Rumo a uma Segurança Social Universal para a Pessoa Idosa em Moçambique.** Maputo: Organização Internacional do Trabalho, Agosto de 2019.

CERVO A.L, BERVIAN P.A. **Metodologia científica.** 4ª ed. São Paulo: Makron Books; 1996

CHARLES, K. K.; DECICCA, P. Hours flexibility and retirement. **Economic Inquiry**, v. 45, n. 2, p. 251-267, 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.2006.00009.x.

CINTRA, T. S., RIBEIRO, D. F., Andrade, A. S. O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 2, p. 277-287, 2010.

COLLINS, G. A. Rethinking Retirement in the Context of an Aging Workforce. **Journal of Career Development**, v. 30, n. 2, p. 145–157, 2003.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P.. Aposentadoria e espacos urbanos: existe um lugar para o aposentado?. **Psicologia & Sociedade**, v. 27, n. 2, p. 428–437, maio 2015.

COSTA, J.L.R; COSTA, A.M.R; MORAES, P.F; LOPES.R.G.C. **Envelhecimento e trabalho.** São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016, p. 23-32. ISBN 978-85-7983-763- 0. Available from: doi: 10.7476/9788579837630. Disponível em: http://books.scielo.org/id/n8k9y/epub/costa-9788579837630.epub Acesso em: 10 jun. 2024.

COSTA, L. C. A.; LETTNIN, C. C.; SOUZA, R. R.;. NASCIMENTO, J. V. Potencialidades e necessidades profissionais em Educação Física. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 15, n. 1, p. 17-23, 2004. Disponível em: http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/3426/2456 Acesso em: 10 mai. 2024.

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**. 3ª ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Flow (edição revista e atualizada): A psicologia do alto desempenho e da felicidade**. Objetiva, 2020.

CUDE, R. L.; JABLIN, F. M. Retiring from work: the paradoxical impact of organizational commitment. Journal of Managerial Issues, v. 4, n. 1, p. 31-45, 1992

DA SILVA, N. R.; ROSA, S. S.; DA SILVA, M. L. Percepção e compreensão dos técnicos administrativos a respeito da aposentadoria e vivências sobre o processo e programa de preparação. **Revista Saúde (Santa Maria)**, v. 48, n. 1, e65470, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.5902/2236583465470(65470). Acesso em: 10 ago. 2024.

DEBETIR, E. **Preparação para aposentadoria e qualidade de vida.** Dissertação de Mestrado em Administração Pública. Universidade Federal de Santa Catarina: Florianópolis, 1999.

DE OLIVEIRA, M. L. et al. Desafios do processo de aposentadoria: vivências subjetivas de docentes de uma IFES47. **Psicologia da UFMA**, 2021.

DENDINGER, V. M.; ADAMS, G. A.; JACOBSON, J. D. Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees. **International Journal of Aging & Human Development**, v. 61, n. 1, p. 21-35, 2005. Disponível em: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16060331/ Acesso em: 10 ago. 2023. desligamento. 2023

DIAS, I. Envelhecimento e violência contra idosos. Sociologia. **Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. 15, 2017. Disponível em: https://ojs.letras.up.pt/index.php/Sociologia/article/view/2391. Acesso em: 24 abr. 2024

DIAS, M. S. DE L.; SOARES, D. H. P.. A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 32, n. 2, p. 272–283, 2012.

DIAS, M. J. S.; DO NASCIMENTO SERRA, J.; DESMET, L. M. Cuidado Informal de pessoas velhas: o gênero feminino nesta provisão e nas políticas públicas. **Revista de Políticas Públicas**, v. 26, p. 335-354, 2022.

DUBERLEY, J.; CARMICHAEL, F.; SZMIGIN, I. Exploring Women's Retirement: Continuity, Context and Career Transition. **Gender, Work & Organization**, v. 21, n. 1, p. 71–90, 5 fev. 2013.

EISMANN, M.; HENKENS, K.; KALMIJN, M. Spousal preferences for joint retirement: Evidence from a multiactor survey among older dual-earner couples. **Psychology and Aging**, v. 32, n. 8, p. 689–697, dez. 2017.

FIGUEIRA, D. A. M; HADDAD, M. C. L., GVOZD, R.; PISSINATI, P. S. C. Retirement decision-making influenced by family and work relationships. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 2, p. 206–213, abr. 2017.

EISMANN, M.; VERBEIJ, T.; HENKENS, K. Older workers' plans for activities in retirement: The role of opportunities, spousal support, and time perception. **Psychology and Aging**, v. 34, n. 5, p. 738–749, ago. 2019.

ELDER JR, Glen H. **The life course as developmental theory.** Child Development, february 1988, v.69, n.1 p.1-12,1998.

FALCÃO, D.V.S.; DE ARAÚJO, L.F. **Idosos e saúde mental**. Papirus Editora, 2018.

FERRARO, K. J. Aging and role transitions. In: Binstock, R. H. George, L. K. (eds), **Handbook of Ageing and the Social Sciences**. California: Academic San Diego, p. 313-330, 2001.

FIGUEIRA, D. A. M. et al. A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, v. 20, n. 2, p. 206–213, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1981-22562017020.160127 Acesso em: 12 fev. 2024.

FOLLE, A.; NASCIMENTO, J. V. DO. Estudos sobre desenvolvimento profissional: desde a escolha até a ruptura da carreira docente. **Revista de Educação Física**, v. 19, n. 4, p. 605-618, 30 de dezembro de 2008.

FONTOURA, Daniele dos Santos; DOLL, Johannes; OLIVEIRA, Saulo Neves de. O desafio de aposentar-se no mundo contemporâneo. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 40, n. 1, p. 53-79, jan./mar. 2015. Disponível em: http://www.ufrgs.br/edu_realidade Acesso em: 10 fev. 2024.

FORMAN-HOFMAN, V. L. et al. Retirement and weight changes among men and women in the health and retirement study. **Journal of Gerontology: Social Sciences**, v. 63B, n. 3, p. 143-156, 2008.

FRANÇA, C. L. **Aposentadoria: crise ou liberdade?** In: MURTA, Sheila G.;

FRANÇA, C. L.; SEIDL, J. **Programas de preparação para aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar.** Brasília: Editora Sinopsys, 2014. p. 84-113.

FRANÇA, L. H. de F. P. et al. Aposentar-se ou continuar trabalhando?: o que influencia essa decisão?. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. 3, p. 548–563, 2013. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004 Acesso em: 10 set. 2024.

FRANÇA, L. H. de F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 29, n. 4, p. 738–751, 2009. DOI: 10.1590/S1414-98932009000400007.

FRANÇA, L. H.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à Aposentadoria. **Psicologia em Estudo**, v. 13, n. 2, p. 207-216, 2008.

FRANCISCO, A.; SUGAHARA, G.; FISKER, P. Envelhecer em Moçambique: Dinâmicas do Bem-Estar e da Pobreza. **Maputo: Instituto de Estudos Sociais e Económicos (IESE)**, 2013.

FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (UNFPA) e HELPAGE INTERNATIONAL. **Envelhecimento no século XXI: Celebração e Desafio**. 2012.

GABINETE DO SECRETARIO DO ESTADO DA PROVINCIA DE GAZA. Plano anual de aposentadoria, 2023.

GARY, A. A.; RAU, B. L. Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. **American Psychologist**, v. 66, n. 3, p. 180-192, 2011. DOI: 10.1037/a0022131.

GIL, A. C. **Amostragem na pesquisa social.** Métodos e técnicas de pesquisa social. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999, pp. 99-109
GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. de. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. *In:* SILVA, A. B. da; GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos.** São Paulo: Saraiva, 2006. p. 301-323.

GOUVEIA, Jorge Bacelar. **Direito Constitucional de Moçambique.** Lisboa: IDiLP – Instituto do Direito de Língua Portuguesa, 2015.

GROCHOSKA, M. A.; GOUVEIA, A. B.. Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica . Educação e Pesquisa, v. 46, p. e219060, 2020GUEDES, C. L. M. **Fatores impactantes na qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC em fase de pré-aposentadoria.** 2015.

HADDAD, Eneida Gonçalves Macedo. **A ideologia da velhice**. Cortez Editora, 2017.

HELAL, D. H.; NÓBREGA, C. V.; LIMA, T. A. P. Retirement and organizations: perspectives and challenges for both workers and human resource management. **Working with Older People**, v. 25, n. 2, p. 141-152, 2021. DOI: 10.1108/WWOP-04-2020-0014.

HERDY, J.; LIMA, M.; SANTOS, R.; MARTINS, S. Educação e Preparação para Aposentadoria. **GIGAPP Estudios Working Papers**, v. 10, n. 248-255, p. 122-135, 15 mar. 2023

HEYBROEK, L. **Life Satisfaction and retirement:** A Latent Growth Mixture Modelling Approach. Hilda Survey 10th Anniversary Research Conference, University of Melbourne, 2011.

HEYBROEK, L., HAYNES, M.; BAXTER, J. Life satisfaction and retirement in Australia: a longitudinal approach. **Work, Aging and Retirement**, v. 1, n. 2, p. 166-180, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.1093/workar/wav006. Acesso em: 10 ago. 2024.

HOCKING, C. Contribuição da ocupação para a saúde e o bem-estar. *In:* NEISTADT, M.E; CREPEAU, E.B; SPACKMAN, W. G. **Terapia ocupacional.** 9. Ed. Rio de Janeiro: Guanabare Koogan, 2011, p. 45-55. http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16310.

HUTCHISON, Elizabeth D. A life course perspective: A promising approach for bridging the micro and macro worlds for social Workers. Families in Society, v.86, n.1, p.143-152, 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1606/1044-3894.1886.

INE, 2010. **Projeções Anuais da População Total, Urbana e Rural, Moçambique (2007 – 2040).** Portal do Instituto Nacional de Estatística. www.ine.gov.mz/populacao/ projeccoes/proj_pop_moz. Internacional HelpAge, Fundo de População das Nações Unidas. Envelhecimento no século XXI: Celebração e desafio, 2012.

INE. **IV Recenseamento Geral Da População e Habitação 2017:** Resultados Definitivos Moçambique, 2017.

INE; UNFPA. **Dimensões de Gênero em Moçambique.** 2023.

KLEIBER, D. A.; LINDE, B. D.. The case for leisure education in preparation for the retirement transition. **Journal of Park and Recreation Administration**, v. 32, n. 1, 2014.

Linhares JE, Pessa SLR, Bortoluzzi SC, Luz RP da. Capacidade para o trabalho e envelhecimento funcional: análise Sistêmica da Literatura utilizando o *PROKNOW-C (Knowledge Development Process - Constructivist)*. Ciênc saúde coletiva [Internet]. 2019 Jan;24(1):53–66. Available from: https://doi.org/10.1590/1413-81232018241.00112017

MAAR, W. L. A dialética da centralidade do trabalho. **Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 4, p. 26-28, dezembro de 2006.

MACÊDO, L. S. S.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, T. L. Representações sociais da aposentadoria e intenção de con tinuar trabalhando. **Psicologia & Sociedade**, v. 29, p. 1-11, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29145010 Acesso em: 10 ago. 2024.

MAGALHÃES, M. O.; BRITO, F.S. Ajustamento à Aposentadoria: Relações com Saliência de Carreira e Realização de Carreira. **Psico-USF**, v. 27, n. 1, p. 143–156, 2022

MANZINI, E. J. **A entrevista na pesquisa social**. Didática, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MARCELO GARCIA, C. **Formação de professores: para uma mudança educativa.** Porto: Porto Editora, 1999. (Coleção Ciências da Educação – século XXI).

MARRA, A. V. et al. Significado do trabalho e envelhecimento. **Revista Administração em Diálogo**, v. 15, n. 2, p. 103-128, 2013.

MARTINS, L. F; BORGES E. S. Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. **Interações (Campo Grande).** 2017, v. 18, n. 3, p. 55-68. Disponível em: https://doi.org/10.20435/inter.v18i3.1496. Acesso em: 07 ago. 2024.

McADAMS, D. P. **The art and science of personality development.** New York: Guilford Press, 2015.

MELO-SILVA, Lucy Leal; JACQUEMIN, André. **Intervenção em orientação vocacional/profissional: Avaliando resultados e processos**. Vetor Editora, 2024.

MENDONÇA, J.M.B.; ABIGALIL, A.P.C.; PEREREIRA, P.A.P.; YUSTE, A.; RIBEIRO, J.H.S. O sentido do envelhecer para o idoso dependente. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, n. 1, p. 57–65, jan. 2021.

MENEZES, G. S.; FRANÇA, L. H. Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 3, p. 315-328, 2012. Disponível em: http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index Acesso em: 20 mar. 2024

MERRIAM, S. B. Qualitative research in practice. **Examples for discussion and analysis.** San Francisco: Jossey-Bass,. p. 37-39, 2002.

MINAYO, M. C. S.; COIMBRA JUNIOR, C. E. A. Antropologia, saúde e envelhecimento. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2002.

MINAYO, M. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2013.

MOREIRA, J. de O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. Psicologia: **Teoria e Pesquisa**, v. 16, n. 4, dez./2011.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, set. 2001.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. **Estudos de Psicologia**, v. 2, n. 1, p. 198-204, 1996.

NERI, A. **Palavras-chave em Gerontologia**. Campinas, SP: Alínea, 2001.

NONO, M.; MIZUKAMI, M. Processos de formação de professoras iniciantes. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 87, n. 217, 1 dez. 2006.

NOVO, L. F.; FOLHA, F. A. S. **Importância da preparação à aposentadoria: a fala de servidores aposentados da UFPEL.** 2010.

O PAÍS. **Hélder Martins diz que Governo cometeu asneira ao fixar 60 anos de reforma para todos.** 2024. Disponível em: https://opais.co.mz/helder-martins-diz-que-governo-cometeu-asneira-ao-fixar-60-anos-de-reforma-para-todos/. Acesso em: 05 ago. 2024

OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO). **La OIT y las personas de edad avanzada:** actividades y servicios que la Organización Internacional del Trabajo puede ofrecer para mejorar la situación de las personas de edad avanzada. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1992.

OLIVEIRA, N. H. D. **Recomeçar: família, filhos e desafios**. Cultura Acadêmica, 2009.

OLIVEIRA, P. K. Q.; ALMEIDA, A. N. Determinantes na decisão de aposentadoria do servidor público. **Revista Administração em Diálogo,** 24.1, p. 25-39, 2022.

ONU. **Perspectivas globais:** Reportagens humanas, 2015. Disponível em: https://news.un.org/pt/story/2015/10/1526571

PAGÉS, M.; BONETTI, M.; DE GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D. **O poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1993.

PANOZZO, E. A. L.; MONTEIRO, J. K. M. Aposentadoria e saúde mental: uma revisão de literatura. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 199-209, 2013.
PERONI, G. G. H. **Envelhecimento e adaptabilidade de carreira:** Um estudo no setor público.. 2021.

PHUA, V.; McNALLY, J. W. Men planning for retirement: changing meanings of preretirement planning. **Journal of Applied Gerontology**, v. 27, n. 5, p. 588-608, 2008. Disponível em: https://doi.org/10.1177/0733464808321885 Acesso em: 10 jul. 2024.

PORTAL DO GOVERNO DE MOÇAMBIQUE. **Aposentação, 2015.** Disponível em: https://www.portaldogoverno.gov.mz/por/Governo/Legislacao/Processos-Administrativos/Aposentacao. Acesso em: 3 set. 2023.

QUEIROZ OLIVEIRA, P. K.; NASCIMENTO DE ALMEIDA, A.; NUNES, A. Determinantes da decisão de aposentadoria no serviço público. **Journal Public Administration & Social Management / Administração Pública e Gestão Social**, v. 13, n. 1, p. 172–189, 2021.

QUIVE, S. **Sistemas formais e informais de proteção social e desenvolvimento em Moçambique**. 2009.

REIS, B.M. **Trabalho docente e qualidade de vida.** VII encontro de pesquisa em educação. 2013.

REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE. **Lei nº 4 de 11 de fevereiro de 2022.** EGFAE, 2022.

RIBEIRO, P. C. C.; ALMADA, D. S. Q.; SOUTO, J. F.; LOURENÇO, R. A. Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 23, n. 8, p. 2683–2692, ago. 2018.

RODRIGUES, M.; AYABE, N. H.; LUNARDELLI, M. C. F.; CANEO, L. C. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista brasileira de orientação profissional**, v. 6, n. 1, p. 53-62, 2005.

ROESLER, V. R. **Posso me aposentar "de verdade". E agora?** Curitiba: Alteridade, 2014

SANTOS, A. L. S. **Projeto de vida de pessoas idosas participantes da Universidade Aberta a Terceira Idade.** 2019.

SCHNEIDER, R.; IRIGARAY, T. O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. **Estudos de Psicologia**, v. 25, n. 4, p. 585–593, 2008.

SEIDL, J.; CONCEICAO, M. I. G.; NERY, M. P. Aposentadoria e a dificuldade de dizer adeus ao papel profissional. **Rev. bras. psicodrama**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 133-139, jun. 2018. Disponível em https://doi.org/10.15329/2318-0498.20180006. Acesso em: 03 dez. 2024.

SCHMIDT, Debora Berger; MAGNABOSCO-MARTINS, Claudia Regina. Aposentar-se de que? Percepções de trabalhadores próximos da aposentadoria. **ECOS-Estudos contemporâneos da subjetividade**, v. 1, n. 1, p. 55-70, 2011.

SEIDL, J.; LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G. Formatos de programas de educação para a aposentadoria. *In:* MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. (Orgs.). **Programas de educação para a aposentadoria:** como planejar, implementar e avaliar. Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014.

SEIDL, Juliana; CONCEIÇÃO, Maria Inês Gandolfo; NERY, Maria da Penha. Aposentadoria e a dificuldade de dizer adeus ao papel profissional. **Rev. bras. psicodrama**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 133-139, 2018.

SERAFIM, F.M.M.P. Promoção do Bem-Estar Global na população Sênior: práticas de intervenção e desenvolvimento de atividades físicas, 2007.

SHULTZ, K. S., & WANG, M. **Psychological Perspectives on the Changing Nature of Retirement. American Psychologist**, 66(3), 170-179, 2011. DOI: 10.1037/a0022411

SHULTZ, K. S.; WANG, M. *The influence of specific health conditions on retirement decisions*. International Journal of Aging and Human Development, v. 65, p. 149–161, 2007

SILVA, Grazielle Roberta Freitas et al. Entrevista como técnica de pesquisa qualitativa. **Online Brazilian Journal of Nursing**, v. 5, n. 2, p. 246-257, 2006.

SILVA, L. Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento. **História Ciências Saúde–Manguinhos**, v. 15, n. 1, p. 155–168, 2008.

SILVA, Simone Fontenelle da. **Relação entre trabalho, aposentadoria e lazer nas expressões de idosos que frequentam bares em Palmas-TO**. 2011.

SILVERSTEIN, M.; GIARRUSSO, R. Aging individuals, families, and societies: micro-meso-macro linkages in the life course. *In:* Settersten Jr., R. A.; Angel, J. L. (eds.). **Handbook of Sociology of Aging.** New York: Springer, 2011, p. 35-50.

SOARES, D. H. P.; COSTA, A. B. **Aposenta-ação:** Aposentadoria para ação. São Paulo, SP: Vetor, 2011.

SOLINGE, H. V.; HENKENS, K. Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behavior. **European Journal of Public Health**, v. 20, n. 1, p. 47-51, 2010. Disponível em: http://dx.doi:10.1093/eurpub/ckp118.

SOUZA, M. C. *et al.* Preparação para a aposentadoria e ócio: possíveis contribuições da abordagem Gestáltica. **Revista Brasileira Orientação Profissional** [online]. 2019, vol. 20, n. 2, pp. 119-129. ISSN 1984-7270.

SOUSA, Patrícia Pontífice. **O conforto da pessoa idosa**. Leya, 2020.

SOUZA, R. F. de; MATIAS, H. A.; BRÊTAS, A. C. P. Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. 6, p. 2835–2843, 2010.

STEPANSKY, D. W.; FRANÇA, L. H. O equilíbrio entre o trabalho e vida pessoal como preditor de bem-estar dos trabalhadores. **Boletim Técnico do Senac**, v. 34, n. 1, p. 65-71, 2008.

SUGAHARA, G. T. L.; FRANCISCO, A. A. DA. S. Envelhecimento populacional em Moçambique: Ameaça ou Oportunidade? **IDeIAS - Informação sobre Desenvolvimento, Instituições e Análise Social**. Boletim Nº 37. Maputo: IESE, 2011.

SUGAHARA, G. T. L.; FRANCISCO, A. A. DA. S. Idosos em **Moçambique**: Romper a conspiração do silencio, 2012

TAMBE, T. A. F.; GÔUVEA, F. C. F.; TASMERÃO, A. S. Educação Superior em Moçambique: entre o estado e a astúcia do capital. **Jornal de Políticas Educacionais**. v. 13, n. e67569, set./2019.

TAVARES, Maria Augusta. Envelhecimento e trabalho na sociedade capitalista. **Revista Katálysis**, v. 23, p. 143-151, 2020.

TAVARES, Samila Sathler; NERI, Anita Liberalesso; CUPERTINO, Ana Paula. Saúde Emocional após a Aposentadoria. In: NERI, Anita Liberalesso; YASSUDA, Mônica Sanches (Org.); CACHIONI, Meire (colab.). **Velhice Bem-sucedida:** aspectos afetivos e cognitivos. Campinas: Papirus, 2004.

TELEVISÃO SUCESSO, 2023. **VISÃO POLÍTICA EDIÇÃO 13.06.23. Reforma na função pública convém 60 anos em todos setores?** Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=DiS3gxWHByM. Acesso em: 03 set. 2023.

THURLER, M. G.; PERRENOUD, P. Cooperação entre professores: a formação inicial deve preceder as práticas? **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 36, n. 128, p. 357-375, maio/ago. 2006.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TURATO, E. R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa:** construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas. Petrópolis: Vozes, 2003.

UAHOVA, S.J. **A população idosa em Moçambique: uma análise das suas tendências e desafios (1980-2017)**. 2019.

UN. **World Population Prospects:** The 2012 Revision. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. 2013. Disponível em: http://esa.un.org/wpp/unpp/panel_indicators.ht Acesso em: 10 abr. 2024.

VAILLANT, G. **Aging well**. Boston: Little Brown and Co, 2002.

VALÁ, Salim Cripton. **Crise económica, instituições financeiras e oportunidades para a mudança: o caso da BVM, Moçambique**. In: DESAFIOS para Moçambique 2022. Maputo: IESE, 2022. p. 493-516.

VALLE, I. R. **A era da profissionalização:** formação e socialização profissional do corpo docente de 1ª a 4ª série. Florianópolis: Cidade Futura, 2003.

VALLE, I. R. Carreira do magistério: uma escolha profissional deliberada? **Revista Brasileira de Estudos Pedadogógicos**, Brasília, DF, v. 87, n. 216, p. 178-187, mai./ago. 2006

VAN SOLINGE, H.; HENKENS, K. Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behavior. **European Journal of Public Health**, v. 20, p. 47–51, 2010.

VIEIRA, K. M., MATHEIS, T. K.; ROSENBLUM, T. O. A. Financial preparation for retirement: multidimensional analysis of the perception of Brazilians. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 34, n. 91, p. e1705, 2023.

VILELA, Julia Morais; PAULIN, Grasielle Silveira Tavares. Estou me aposentando, e agora? Contribuições da Terapia Ocupacional na reorganização do cotidiano. **Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar**, v. 22, n. 3, 2014.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**: Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014.

VOS, R.; OCAMPO, J. A.; Cortez, A.L. **Ageing and Development.** Zed Books, 2009.

WANG, M.; WANBERG, C. R. 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. Journal of Applied Psychology, v. 102, n. 3, p. 546–563, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1037/apl0000143 Acesso em: 10 set. 2024.

WANG, M.; SHULTZ, K. S. Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. **Journal of Management**, v. 36, n. 1, p. 172–206, 2010. Disponível em: https://doi.org/10.1177/0149206309347957 Acesso em: 15 mai. 2024.

WANG, Mo; SHI, Junqi. Psychological research on retirement. **Annual review of psychology**, v. 65, n. 1, p. 209-233, 2014.

WEISS, R. S. **The experience of retirement**. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2005.

WHO. **Active Ageing – A Police Framework. A Contribution of the World Health Organization to the second United Nations World Assembly on Aging.** Madrid: Spain, April, 2002.

WILSON, Donna M. e PALHA, Pedro Fredemir. **A systematic review of published research articles on health promotion at retirement**. Journal of Nursing Scholarship, v. 39, n. 4, p. 330-337, 2007. Acesso em: 21 ago. 2024.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3ª Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZANELLI, J, C., SILVA, N. **Programa de preparação para aposentadoria.** Florianópolis; Insular, 1996

ZANELLI, José Carlos. Processos Psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 3, p. 329-340, dez. 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000300007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 03 dez. 2024.

ZANELLI, J. C. Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. **Estud psicol (Natal)**. v. 7(spe), p. 79–88, 2002. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000300009 Acesso em: 10 mai. 2024.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira.** Artmed Editora, 2009.

APÊNDICE A - ROTEIRO DA ENTREVISTA

• **Dados Pessoais**
1. Nome:
2. Idade: _____
3. Sexo: _____
4. Nível de Escolaridade_____
5. Profissão:_____
6. Quanto tempo falta para você se aposentar?_____

• **Expetativas em relação à aposentadoria (PARTE 1)**
1. O que significa para você ser aposentado (a)?
2. Qual é o sentimento que a palavra aposentadoria lhe traz?
3. Você vê vantagens na aposentadoria? Quais
4. Você vê desvantagens na aposentadoria? Quais
5. Já pensou em se aposentar? Gostaria de se aposentar?
6. Quais as razões que te fazem pensar em se aposentar
7. Alguma vez já participou de um Programa de Preparação para Aposentadoria? ( ) SIM, como é que foi a experiência? ( ) Não, por quê?

• **Plano de vida para a fase de aposentadoria (PARTE 2)**
1. Tem ideia do que fará após a aposentadoria ( ) sim, o quê? ( ) Não, por quê
2. Tem alguma atividade na qual gosta de fazer nos tempos livres? Se sim, qual? Vai continuar fazendo?

• **Questões individuais (PARTE 3)**
1. Você tem alguma condição de saúde que possa influenciar sua decisão de se aposentar
2. Se tivesse oportunidade de trabalhar até mais de sessenta anos, você trabalharia? porquê

3. Está confortável com a sua renda atual? Acha que vai suprir suas necessidades após a aposentadoria?
4. Como é que imagina sua vida após a aposentadoria
5. Quais são as fontes que te motivam e te trazem satisfação quando você pensa sobre sua aposentadoria?

• **Redes de apoio (PARTE 4)**
1. Quais são os comentários da sua família quando fala sobre aposentadoria?
2. Quais são os comentários dos seus colegas quando fala sobre aposentadoria?
3. Quais são os comentários dos seus amigos quando fala sobre aposentadoria?
4. Como te sentes ao ouvir esses comentários?
• **Relacionamento organizacional (PARTE 5)**
1. Como é que te sentes ao realizar o seu trabalho?
2. Gosta do que faz?
3. Quanto tempo trabalha por dia? Ou passa no seu ambiente de trabalho?
4. Como é que descreve a relação com os seus colegas, seus superiores? Vai fazer falta este ambiente organizacional?
5. Qual é a sua opinião em relação a nova lei de Segurança Social Obrigatória dos Funcionários e Agentes do Estado, em particular a alteração da idade de aposentadoria? Terá de alguma forma influenciado ou prejudicado os seus planos?
6. Se fosse para mudar alguma coisa na lei, o que seria?

• **Questões sociais (PARTE 6)**
1. Como a sociedade vê o aposentado? Esta visão ajuda ou atrapalha a sua decisão em se aposentar?
Comentários finais