



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

KATIA DOS PASSOS

**DECISÃO PARA A APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM ENFERMEIRAS DE  
HOSPITAIS PÚBLICOS DE SANTA CATARINA**

Florianópolis

2022

KATIA DOS PASSOS

**DECISÃO PARA A APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM ENFERMEIRAS DE  
HOSPITAIS PÚBLICOS DE SANTA CATARINA**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Mestrado/Doutorado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Prof. Dr. Iúri Novaes Luna.

Florianópolis

2022

**Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.**

Passos, Katia dos

Decisão para a aposentadoria: um estudo com enfermeiras de hospitais públicos de Santa Catarina / Katia dos Passos ; orientador, Iúri Novaes Luna, 2022.

149 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Aposentadoria. 3. Decisão de aposentadoria. 4. Enfermeiras. I. Novaes Luna, Iúri . II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós Graduação em Psicologia. III. Título.

Katia dos Passos  
**Decisão para a aposentadoria:** um estudo com enfermeiras de  
hospitais públicos de Santa Catarina

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof. Iúri Novaes Luna, Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Narbal Silva, Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof<sup>a</sup>. Felipa Rafaela Amadigi, Dra.  
Universidade Federal de Santa Catarina

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Psicologia em Formação profissional, desenvolvimento de carreira e inserção no trabalho.

Prof. Dr. Adriano Beiras  
Coordenação do Programa de  
Pós-Graduação em Psicologia

Prof. Dr. Iúri Novaes Luna  
Orientador

Florianópolis, 2022.

## **Agradecimentos**

Agradeço a todas as pessoas que estiveram ao meu lado fazendo essa travessia chamada mestrado.

À minha família, minha base de sustentação, que me ensinou a ser persistente durante a caminhada. Meus pais, Nezinho e Iracema, meu irmão, Cleiton, e minha sobrinha, Isabella, que compreenderam os momentos de ausência e dedicação a este projeto de vida.

Ao Prof. Iúri Novaes Luna, pela oportunidade de ter um orientador que me inspirou durante toda a trajetória, pela construção de conhecimentos em cada aula e orientação, pelas palavras de incentivo e pela paciência. Tenho certeza que o percurso foi mais leve por estar ao meu lado.

Aos Profs. Denise Elvira Pires de Pires e Narbal Silva, pela gentileza e inspiração na banca de qualificação, contribuindo com o aprimoramento deste projeto de pesquisa.

Ao Conselho Federal de Enfermagem e ao Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina, representados pelos Presidentes, Helga Regina Bresciani e Gelson Luiz de Albuquerque, que acompanharam a caminhada e participaram da minha construção de carreira de maneira tão afetuosa e inspiradora.

Às enfermeiras entrevistadas, pela disponibilidade de compartilharem suas trajetórias de carreira, angústias e aspirações e, com isso, transformarem minha própria trajetória.

*“Há um tempo em que é preciso abandonar as roupas usadas, que já tem a forma do nosso corpo, e esquecer os nossos caminhos, que nos levam sempre aos mesmos lugares. É o tempo da travessia: e, se não ousarmos fazê-la, teremos ficado, para sempre, à margem de nós mesmos”.*

*Fernando Pessoa*

Katia dos Passos. **Decisão para a aposentadoria:** Um estudo com enfermeiras de hospitais públicos de Santa Catarina. Florianópolis, 2022. Dissertação de Mestrado em Psicologia – Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientador: Dr. Iúri Novaes Luna.

Data da defesa: 02/08/2022.

### **Resumo**

A presente pesquisa teve como objetivo compreender a percepção de enfermeiras de hospitais públicos de Santa Catarina que se aposentaram em 2018 acerca dos fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria. Com enfoque qualitativo, foram realizados estudos de casos múltiplos com nove enfermeiras que participaram de entrevistas narrativas. Posteriormente as informações foram analisadas por meio dos fatores psicossociais e fatores relacionados ao trabalho, e respectivas subcategorias, definidas pela pesquisadora a partir do referencial teórico. Os resultados demonstraram que os fatores relacionados ao trabalho, principalmente a sobrecarga de trabalho e estresse, exerceram maior influência sobre a decisão de aposentadoria, quando comparados aos fatores psicossociais.

**Palavras-chave:** Aposentadoria; Decisão de aposentadoria; Enfermeiras.

## **Abstract**

The present research aimed to understand the perception of nurses from public hospitals in Santa Catarina who retired in 2018 about the factors that influenced the decision to retire. With a qualitative approach, multiple case studies were carried out with nine nurses who participated in narrative interviews. Subsequently, the information was analyzed through psychosocial factors and work-related factors, and their respective subcategories, defined by the researcher based on the theoretical framework. The results showed that work-related factors, especially work overload and stress, exerted greater influence on the retirement decision, when compared to psychosocial factors.

**Keywords:** Retirement; Retirementdecision; Nurses.

## Lista de Figuras e Tabelas

Figura 1 - <i>Fases da Aposentadoria Identificadas por Wang e Shi (2014)</i> .....	26
Figura 2 - <i>Fases da Vida Profissional dos Enfermeiros – Brasil</i> .....	39
Tabela 1 - <i>Servidores Efetivos em 2019 e Enfermeiros Aposentados em 2018 nos Hospitais Públicos de Santa Catarina</i> .....	46
Tabela 2 - <i>Enfermeiros de Hospitais Públicos de SC Aposentados em 2018, por Macrorregião</i> .....	48
Tabela 3 - <i>Caracterização dos Participantes</i> .....	49
Tabela 4 - <i>Fases Principais da Entrevista Narrativa</i> .....	52
Tabela 5 - <i>Categorias e Subcategorias estabelecidas</i> .....	55
Tabela 6 - <i>Fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria na percepção das enfermeiras investigadas</i> .....	117
Tabela 7 - <i>Realização de um Planejamento para a Aposentadoria</i> .....	122

## **Lista de Abreviaturas e Siglas**

BVS – Biblioteca Virtual em Saúde

Cofen – Conselho Federal de Enfermagem

CEPSH– Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

Coren-SC – Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina

Fiocruz – Fundação Oswaldo Cruz

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

Redalyc – Rede de Revistas Científicas da América Latina e Caribe, Espanha e Portugal

SciELO – *Scientific Electronic Library Online*

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UTI – Unidade de Terapia Intensiva

## Sumário

1	Introdução .....	13
1.1	Objetivo Geral.....	19
1.2	Objetivos Específicos .....	199
2	Fundamentação Teórica.....	21
2.1	O Processo de Aposentadoria .....	21
2.1.1	Fases da Aposentadoria.....	24
2.1.1.1	Decisão de Aposentadoria.....	27
2.2	A Profissão de Enfermeiro.....	35
2.3	Aposentadoria de Enfermeiros.....	41
3	Procedimentos Metodológicos.....	<b>4Erro! Indicador não definido.</b>
3.1	Classificação da Pesquisa .....	44
3.2	Participantes.....	45
3.2.1	Critérios de Seleção das Organizações .....	46
3.2.2	Critérios de Seleção dos Enfermeiros .....	49
3.3	Instrumentos e Procedimentos de Coleta de Informações .....	50
3.4	Procedimentos de Organização, Categorização e Análise das Informações.....	54
4	Apresentação e Discussão dos Resultados.....	<b>Erro! Indicador não definido.9</b>
4.1	Trajétórias de Carreira e Aposentadoria das Enfermeiras Investigadas .....	59
4.1.1	O Caso Madalena: Trajetória de Carreira e Aposentadoria .....	59
4.1.1.1	Trajétória de Carreira de Madalena .....	59
4.1.1.2	Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Madalena.....	60
4.1.1.3	Percepção de Madalena sobre sua Decisão de Aposentadoria.....	61
4.1.2	O Caso Maria: Trajetória de Carreira e Aposentadoria .....	65
4.1.2.1	Trajétória de Carreira de Maria.....	65
4.1.2.2	Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Maria .....	66
4.1.2.3	Percepção de Maria sobre sua Decisão de Aposentadoria.....	67
4.1.3	O Caso Janaína: Trajetória de Carreira e Aposentadoria.....	70
4.1.3.1	Trajétória de Carreira de Janaína .....	71
4.1.3.2	Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Janaína .....	72
4.1.3.3	Percepção de Janaína sobre sua Decisão de Aposentadoria .....	73
4.1.4	O Caso Carolina: Trajetória de Carreira e Aposentadoria .....	766

4.1.4.1 Trajetória de Carreira de Carolina .....	77
4.1.4.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Carolina .....	77
4.1.4.3 Percepção de Carolina sobre sua Decisão de Aposentadoria .....	79
4.1.5 O Caso Ana: Trajetória de Carreira e Aposentadoria .....	83
4.1.5.1 Trajetória de Carreira de Ana .....	84
4.1.5.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Ana .....	85
4.1.5.3 Percepção de Ana sobre sua Decisão de Aposentadoria.....	87
4.1.6 O Caso Fátima: Trajetória de Carreira e Aposentadoria.....	90
4.1.6.1 Trajetória de Carreira de Fátima .....	91
4.1.6.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Fátima.....	91
4.1.6.3 Percepção de Fátima sobre sua Decisão de Aposentadoria .....	92
4.1.7 O Caso Camila: Trajetória de Carreira e Aposentadoria .....	95
4.1.7.1 Trajetória de Carreira de Camila.....	96
4.1.7.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Camila .....	97
4.1.7.3 Percepção de Camila sobre sua Decisão de Aposentadoria.....	98
4.1.8 O Caso Mônica: Trajetória de Carreira e Aposentadoria.....	103
4.1.8.1 Trajetória de Carreira de Mônica.....	103
4.1.8.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Mônica.....	104
4.1.8.3 Percepção de Mônica sobre sua Decisão de Aposentadoria .....	106
4.1.9 O Caso Gabriela: Trajetória de Carreira e Aposentadoria .....	109
4.1.9.1 Trajetória de Carreira de Gabriela .....	109
4.1.9.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Gabriela .....	110
4.1.9.3 Percepção de Gabriela sobre sua Decisão de Aposentadoria .....	112
4.2 Percepção das Enfermeiras Investigadas Sobre suas Decisões de Aposentadoria .....	116
4.2.1 Fatores Psicossociais.....	118
4.2.2 Fatores Relacionados ao Trabalho .....	120
5 Considerações Finais .....	123
Referências.....	128
Apêndices.....	138

## 1. Introdução

Investigar aspectos comportamentais que antecedem e resultam da aposentadoria possibilita compreender como se vivencia subjetivamente o processo de aposentar (Boehs, 2017), uma vez que a decisão de se aposentar é influenciada por diversos fatores, podendo estar relacionados a questões sociais, pessoais, financeiras e relacionadas ao trabalho (Blakeley & Ribeiro, 2008). O aumento da expectativa de vida e dos anos que as pessoas tendem a viver após a aposentadoria estimulou o estudo do tema, a partir de uma perspectiva psicológica (Wang & Shi, 2014).

Decidir pela aposentadoria exige que a pessoa reestruture e reduza seu comprometimento psicológico com o trabalho e encontre progressivamente outras atividades que substituam o lugar antes ocupado pelas atividades laborais (França et al., 2017). Essa tomada de decisão implica diminuição das atividades de trabalho gradativamente e inclusão de outras atividades na vida do aposentado (Wang & Shultz, 2010).

Estudos sobre a decisão de aposentadoria apontam preditores que podem influenciá-la, tais como os atributos pessoais, a saúde percebida, a expectativa subjetiva de vida e os aspectos do trabalho, como comprometimento com a carreira, percepção do trabalho, flexibilidade de horário e controle do trabalho (Menezes & França, 2012). França et al. (2017) identificaram que a decisão de aposentar é influenciada por variáveis pessoais como idade, percepção de saúde, situação familiar e financeira, e fatores do trabalho, como significado e satisfação atribuídos a ele. Wang e Shultz (2010) afirmam que os trabalhadores decidem se aposentar com base nas próprias características pessoais, nas peculiaridades do ambiente físico e psíquico de trabalho e de não trabalho, e antes da tomada de decisão pesam esses fatores, avaliando a utilidade geral de se aposentar.

Durante anos se considerou o termo aposentado como sinônimo de inativo, improdutivo, aquele que não contribui mais com a sociedade. Atualmente, passou-se a ter

outra visão de aposentadoria, uma vez que muitas pessoas se aposentam oficialmente (recebem benefício pelo INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social) e continuam realizando atividades profissionais ou outros tipos de trabalho, remunerado ou não. O aumento da expectativa de vida e o crescimento da população idosa, associados ao significativo número de pessoas que vivem muitos anos após se aposentar, fizeram com que aumentasse a preocupação e os estudos acerca da área.

Assim sendo, atualmente não apenas os adolescentes se questionam sobre o que farão da vida, mas todas as pessoas que passam por mudanças relacionadas à saúde, ao trabalho e a questões pessoais. A aposentadoria passa a ser compreendida de forma processual, como mais uma etapa da carreira das pessoas que trará mudanças e, por este motivo, necessita de um planejamento (Boehs, 2017).

Antunes et al. (2015) enfatizam que não é possível atribuir uma única definição para o conceito de aposentadoria na contemporaneidade, visto os múltiplos fatores que estão relacionados a esta etapa da carreira profissional e as diferentes interpretações feitas por estudiosos da área e também por aqueles que a vivenciam. Não obstante esse fato, na perspectiva do desenvolvimento de carreira ao longo da vida, a aposentadoria pode ser compreendida como mais uma etapa da carreira na qual os profissionais têm a opção de parar total ou parcialmente suas atividades laborais, estando geralmente relacionada à idade, condição de saúde ou escolha por uma segunda carreira. Aposentar-se pode significar o encerramento parcial das atividades laborais (redução da carga horária), a opção por receber os benefícios da previdência e continuar trabalhando ou, ainda, o encerramento total das atividades laborais (Antunes et al., 2015).

Nesta pesquisa, o conceito de aposentadoria é compreendido como um processo que ocorre em três fases: preparação ou planejamento, tomada de decisão e ajuste. Cabe salientar

que o referido processo é temporal, acontece ao longo da vida das pessoas e se relaciona mutuamente (Wang & Shi, 2014).

Partindo-se da perspectiva de que o trabalho possibilita o desenvolvimento pessoal, os sentimentos que surgem frente à aposentadoria são inúmeros. Pode representar, para alguns, o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, liberdade e bem-estar diante das novas expectativas, assim como a possibilidade de realizar atividades que antes não conseguiam. Já para outros, pode desencadear sofrimento pela necessidade de enfrentar o envelhecimento e possíveis doenças, sentimentos de inutilidade e o reconhecimento de ser improdutivo diante da sociedade, por se afastarem do trabalho (Figueira et al., 2017).

O processo de aposentadoria relaciona-se, dessa forma, com dimensões psicológicas, sociais e referentes ao trabalho, devendo-se considerar nesse processo as especificidades de diferentes trajetórias profissionais. Nessa direção, o presente estudo tem o seu foco, particularmente, em determinadas enfermeiras que exerciam seu trabalho em hospitais públicos, tendo em vista as peculiaridades de tal carreira. Estudos demonstram, por exemplo, que fatores relacionados às questões pessoais e sociais, carga de trabalho, adoecimento e condições de trabalho inadequadas contribuem para o afastamento antecipado dos profissionais de Enfermagem (Macêdo et al., 2014).

Em 28 de fevereiro de 2022, o Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina – Coren-SC registrou 70.512 profissionais de Enfermagem inscritos e ativos no órgão, sendo este número composto por auxiliares de Enfermagem, técnicos de Enfermagem e enfermeiros, que atuam em instituições de saúde e educação (Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina [Coren-SC], 2022). Destes, 18.112 são enfermeiros, totalizando um percentual de 25,69%.

Pensar o ambiente de trabalho a partir de variáveis que podem influenciar a decisão para a aposentadoria possibilitará propor estratégias que contribuam com o desenvolvimento

da atividade laboral, a qualidade de vida das pessoas e uma escolha mais consciente do que motivou a decisão destes profissionais. São necessários esforços para manter os enfermeiros na profissão e, dessa forma, resolver a insuficiência de profissionais de Enfermagem no cenário global (Nooney et al., 2010) e identificar o que influencia a decisão para a aposentadoria de enfermeiros pode contribuir com o planejamento de estratégias organizacionais que evitem a saída antecipada destes do ambiente de trabalho.

A revisão de literatura sobre o tema aposentadoria e Enfermagem demonstrou que são escassos os estudos sobre a transição trabalho-aposentadoria e a respeito do que influencia a decisão dos trabalhadores de Enfermagem pela aposentadoria (Liberatti et al., 2016; Macêdo, 2015; Liberatti et al., 2015; Trevisan et al., 2014; Pires et al., 2013; Russell et al., 2008).

Liberatti et al. (2016) investigaram a concepção de aposentadoria com qualidade de vida para docentes de enfermagem aposentadas de uma universidade pública da Região Sul do Brasil. Os resultados elucidaram que as enfermeiras docentes aposentadas possuem ideias singulares e de ordem subjetiva diante da aposentadoria com qualidade de vida. Aposentadoria com qualidade de vida está relacionada com ter saúde, recursos financeiros, bons relacionamentos, vivenciar sentimentos de ser útil, ter independência para poder cuidar de si e fazer planejamento, ou seja, se preparar para a aposentadoria.

Macêdo (2015) investigou os motivos que levaram enfermeiros de um estado do Nordeste do Brasil a requerer a aposentadoria, como a vivenciam e como percebem as relações entre trabalho na enfermagem e aposentadoria. Os resultados evidenciaram que a vivência da aposentadoria foi predominantemente positiva, estando os aspectos negativos relacionados à dificuldade de adaptação, à impotência frente à imposição legal para aposentar-se e ao salário considerado baixo na aposentadoria, que é decorrente da remuneração recebida quando trabalhavam em determinada instituição. Constatou também

que muitos entrevistados optaram por continuar trabalhando após a aposentadoria para complementar a renda ou mesmo buscar satisfação pessoal ou profissional.

A investigação realizada por Pires et al. (2013) identificou que a percepção negativa que determinados profissionais de Enfermagem possuem sobre o fenômeno aposentadoria apresenta-se como um dos motivos que os levam a permanecerem trabalhando, mesmo com a possibilidade de se aposentar. Esta percepção está associada ao início das perdas em diferentes dimensões, aparecimento de doenças e morte.

Por outro lado, o estudo realizado por Liberatti et al. (2015), que investigou as representações sociais da aposentadoria para enfermeiras docentes, constatou a existência de uma percepção positiva da aposentadoria, vinculada à oportunidade de fazer o que gosta, aprender coisas novas, viajar, melhorar os relacionamentos interpessoais, assim como aos sentimentos de liberdade e de missão cumprida.

Trevisan et al. (2014) desenvolveram um estudo com o objetivo de analisar os significados da aposentadoria para profissionais de enfermagem. Os autores concluíram que a aposentadoria é permeada por aspectos positivos e negativos, sendo os últimos associados à inadequação ou falta de preparo dos profissionais de enfermagem para ingressar em uma nova etapa da vida.

Russell et al. (2008), por sua vez, investigaram os fatores que influenciaram a permanência ou a saída de enfermeiros da profissão em Iowa, um Estado localizado no Centro-Oeste dos Estados Unidos, sendo a idade o principal preditor que influencia a decisão dos enfermeiros se aposentarem ao completarem 30 anos de trabalho. Para os autores Pissinati et al. (2016), com o passar dos anos o aumento da idade está associado à menor valorização dos ganhos totais e da percepção das dimensões de tempo para os relacionamentos e o novo começo.

O ambiente de trabalho também foi identificado como fator que influencia os enfermeiros a anteciparem a aposentadoria, justificado pela falta de pessoal e de reconhecimento, sobrecarga de trabalho e estresse (Blakeley & Ribeiro, 2008). Ao comparar as características do ambiente de trabalho que favorecem a prática profissional do enfermeiro em instituições públicas e privadas, Pires et al. (2018) constataram que os hospitais privados possuem ambientes com mais características favoráveis ao trabalho do enfermeiro do que os hospitais públicos. Falta de pessoal, sobrecarga de trabalho, extensa carga horária semanal, dificuldade de empoderamento dos enfermeiros frente às decisões administrativas e os processos de trabalho foram dificuldades apontadas pelos enfermeiros de hospitais públicos como fatores desfavoráveis ao desenvolvimento de suas atividades (Pires et al., 2018).

Conhecer as características do ambiente de trabalho dos enfermeiros, visando à melhoria desse ambiente e dos resultados dos profissionais que nele atuam (Balsanelli & Cunha, 2013) se faz importante, uma vez que tais características do espaço no qual a Enfermagem desenvolve suas atividades podem favorecer a exaustão física e emocional dos profissionais e comprometer a qualidade nos cuidados prestados (Pires et al., 2018). Portanto, a relevância da escolha de hospitais públicos como campo de estudo justifica-se pelo fato de apresentarem, com frequência, características do ambiente de trabalho que muitas vezes desfavorecem o trabalho dos enfermeiros, quando comparados aos hospitais privados (Pires et al., 2018). Além disso, o setor público é o que possui o maior número de profissionais de Enfermagem contratados. Observa-se que mais de 65% do total desses profissionais trabalham em instituições públicas, conforme pesquisa realizada para identificar o perfil da Enfermagem no Brasil, concentrando dentro dos hospitais públicos as principais atividades (Machado et al., 2016). Assim sendo, apresenta-se como pergunta de pesquisa: como enfermeiras de hospitais públicos de Santa Catarina, que se aposentaram no ano de 2018,

percebem os fatores psicossociais e relacionados ao trabalho que influenciaram sua decisão de aposentadoria?

A definição do ano de aposentadoria, 2018, justifica-se pela Emenda Constitucional nº 103/2019, que alterou o sistema de previdência social e estabeleceu regras de transição e disposições transitórias para a aposentadoria dos segurados pelo Regime Geral de Previdência Sociais (RGPS), servidores públicos civis e pessoas que possuíam mandato eletivo (Brasil, 2019). Determinou-se, no presente estudo, investigar a decisão de aposentadoria de enfermeiras que efetivaram suas aposentadorias antes da entrada em vigor da denominada Nova Previdência, que ocorreu no dia 13 de novembro de 2019, tendo em vista os possíveis impactos da reforma da Previdência nas decisões de aposentadoria. Ademais, o ano de 2018 foi escolhido em razão de não estar muito distante no tempo e, assim, favorecer o resgate dos eventos relacionados à decisão de aposentadoria por meio da memória das participantes, não obstante tais eventos sejam sempre ressignificados em suas narrativas.

### **1.1 Objetivo Geral**

Este estudo tem como objetivo geral compreender a percepção de enfermeiras de hospitais públicos de Santa Catarina, que se aposentaram em 2018, acerca dos fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria.

### **1.2 Objetivos Específicos**

Para alcançar o objetivo geral, foram definidos como objetivos específicos:

- a) Descrever a trajetória de carreira das enfermeiras investigadas;
- b) Descrever o processo de planejamento para a aposentadoria das enfermeiras investigadas;

- c) Sistematizar a percepção das enfermeiras investigadas sobre os seguintes preditores para a decisão de aposentadoria: fatores psicossociais e fatores relacionados ao trabalho;
- d) Cotejar a percepção das enfermeiras investigadas sobre os fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria.

## 2 Fundamentação Teórica

A fundamentação teórica do estudo buscou explorar os construtos aposentadoria e Enfermagem. Para tanto, a busca foi realizada em artigos científicos, livros, dissertações e teses que abrangessem a temática. Para esta busca, optou-se pelas referências que foram publicadas entre os anos de 2008 e 2021, nas bases de dados Biblioteca Virtual em Saúde – BVS; Rede de Revistas Científicas da América Latina e Caribe, Espanha e Portugal – Redalyc; e *Scientific Electronic Library Online* – SciELO, utilizando os descritores “aposentadoria” e “Enfermagem” e suas respectivas traduções em inglês e espanhol, adicionadas com (\*) ao final de cada palavra, de modo a buscar o maior número de variações possíveis de ambas as palavras.

### 2.1. O Processo de Aposentadoria

O acelerado envelhecimento da população e, conseqüentemente, dos anos que as pessoas viverão após aposentadas têm gerado discussões e pesquisas sobre os fatores que influenciam a decisão de continuar trabalhando ou se aposentar a partir do momento que possuem tempo de contribuição suficiente para receber o benefício do Governo (França et al., 2013; Guerson et al., 2018; Macêdo et al., 2019; Menezes & França, 2012; Nalin & França, 2015; Pissinati et al., 2016; Rafalski & Andrade, 2016).

O aumento na longevidade da população mundial foi influenciado pelos avanços da Medicina e da tecnologia, assim como melhores condições de saúde proporcionaram o aumento da expectativa de vida e, portanto, de uma expansão da população idosa. Em contrapartida, a taxa de natalidade se reduziu ao longo dos últimos anos, apresentando a perspectiva de que em 2050 a população entre 70 e 80 anos seja 40% maior que a população

de 0 e 24 anos (França et al., 2013), refletindo na população em idade ativa que não crescerá na mesma proporção que o número de idosos até o ano de 2030 (Menezes & França, 2012).

No Brasil, os dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) preveem um crescimento populacional até o ano de 2047, atingindo a marca de 233,2 milhões de pessoas, e, posteriormente, queda gradual, chegando em 228,3 milhões de pessoas em 2060. Nesse mesmo ano, um contingente de pessoas com mais de 65 anos representará um quarto da população, com 58,2 milhões de idosos (25,5%), enquanto em 2018 essa dimensão atingia 19,2 milhões, 9,2% da população brasileira. Santa Catarina, que atualmente possui expectativa de vida ao nascer para ambos os sexos de 79,9 anos, a maior do país, deverá manter a liderança em 2060, com 84,5 anos (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2018).

As projeções estatísticas do IBGE indicam mudanças na estrutura etária da população brasileira e os resultados sinalizam diminuição relativa da taxa de natalidade e aumento do número de idosos (IBGE, 2018). O envelhecimento populacional, além de trazer mudanças na estrutura familiar e social, impacta diretamente no mercado de trabalho, uma vez que mesmo aposentadas as pessoas podem permanecer trabalhando na própria empresa ou buscar recolocação profissional em outras atividades.

Vive-se em uma sociedade em que o trabalho influencia a maneira como as pessoas se reconhecem e são reconhecidas. Bendassoli (2010) refere o trabalho como sendo um processo civilizador e um meio que proporciona desenvolvimento e organização psíquica dos seres humanos. Há uma relação entre trabalho e desenvolvimento pessoal, pois toda atividade humana está moldada pela intencionalidade e não puramente por reflexos instintivos (Bendassoli, 2010). Uma vez que o trabalho faz parte da construção do ser humano, possibilitando que as pessoas se reconheçam e sejam reconhecidas no mundo, a ausência de trabalho que tende a ocorrer com a chegada da aposentadoria faz com que, em alguns casos, a

aposentadoria exija a elaboração de alternativas que possibilitem ao aposentado reaprender a interagir com a vida (Boehs et al., 2017).

O trabalho é fundamental para o desenvolvimento físico e psíquico do ser humano, por possuir diferentes significados que contribuem para a realização de diversas aspirações e porque dita uma frequência às etapas da vida. Ser trabalhador é um dos papéis que a pessoa ocupa ao longo da vida e, por este motivo, é importante refletir sobre os aspectos psicossociais envolvidos na aposentadoria, afinal, o trabalho deixa de ter um papel central na vida do aposentado. Para muitos, a aposentadoria representa novas possibilidades para relacionamentos familiares, sociais, culturais e de lazer. Para outros, é percebida como um momento de crise considerando que, muitas vezes, o trabalho é o papel de referência na vida das pessoas (França et al., 2017).

Tais percepções têm influenciado o fenômeno aposentadoria e os motivos que levam as pessoas à decisão de se aposentar ou permanecer trabalhando, sendo destacado pelos autores Pissinati et al. (2016) que os próprios trabalhadores, ao se aproximarem da aposentadoria, identificam que há vantagens e desvantagens que interferem na tomada de decisão para seu desligamento do trabalho. Macêdo et al. (2019) ressaltam que prolongar a vida de trabalho tem se apresentado como uma das principais respostas políticas para o envelhecimento da população e aumento da expectativa de vida.

Considerando que a aposentadoria pode ser uma experiência estimulante e gratificante, mas que frequentemente é um evento estressante para o aposentado (Fehr, 2012), planejar esta passagem se faz necessário. Para Hershey & Henkens (2014), as organizações de trabalho possuem a incumbência de assumir as responsabilidades no processo de orientação de seus servidores na transição trabalho-aposentadoria, pois planejar a saída do trabalho é essencial para que se sintam satisfeitos com o novo momento de vida e adaptem-se às novas rotinas decorrentes dessa tomada de decisão.

### *2.1.1 Fases da Aposentadoria*

Ao revisar as produções científicas realizadas na área da Psicologia sobre o tema aposentadoria, Wang e Shultz (2010) identificaram quatro enfoques que nortearam os estudos referentes ao processo e às consequências da aposentadoria: a perspectiva que compreende a aposentadoria como um processo de ajuste; como um estágio de desenvolvimento de carreira; como parte da gestão de recursos humanos e como tomada de decisão.

Compreendida como um **processo de ajuste**, a aposentadoria é reconhecida como um processo de desenvolvimento longitudinal caracterizado pelo ajuste, ou seja, é uma transição que ocorre ao longo da vida, sendo a história individual da pessoa e os atributos influenciadores da transição (Wang, 2007; Wang et al., 2009, 2011).

Outra forma de conceituar a aposentadoria é como sendo um **estágio de desenvolvimento de carreira** em vez do fim de uma carreira, reconhecendo a possibilidade de crescimento e mudança de carreira após a aposentadoria. A aposentadoria é entendida como um processo, e não como um momento pontual no tempo e na dinâmica psicossocial das pessoas (Wang et al., 2013, Wang & Shultz, 2010).

Conceituá-la como um processo psicológico que envolve **tomada de decisão** pressupõe compreender que a aposentadoria implica no trabalhador decidir se aposentar, escolher diminuir seu compromisso psicológico com o trabalho e se afastar comportamentalmente das atividades do trabalho. Sugere também que o trabalhador considere a hipótese de que, após a tomada de decisão, diminuirá gradativamente seu trabalho, e atividades relacionadas à família e comunidade aumentarão ao longo do tempo, até a chegada da aposentadoria (Wang & Shultz, 2010).

Compreendendo-a como um processo de tomada de decisão, a aposentadoria foi identificada pelos autores Wang e Shi (2014) como um processo temporal que ocorre em três fases: preparação ou planejamento, tomada de decisão e ajuste. Estas fases são

compreendidas como um processo que se relaciona mutuamente e não como etapas que existem de forma independente ao longo da vida das pessoas.

A **primeira fase** do processo é a de **preparação ou planejamento** para aposentadoria. Neste momento, as pessoas analisam questões relacionadas à ocasião, as quais impactarão sua vida de aposentados, a exemplo de como ocupar o tempo e como criar uma nova identidade (França et al., 2017). Refletir sobre os relacionamentos familiares, fatores de risco, bem-estar pessoal e social e o novo começo profissional, compreendidas como diferentes dimensões que influenciam a tomada de decisão, mostra-se importante na preparação para a aposentadoria (Pissinati et al., 2020).

O planejamento para o processo decisório envolve variáveis relacionadas aos recursos individuais como idade, tempo de aposentadoria, nível socioeconômico; ao trabalho, como nível de satisfação, controle do trabalho e flexibilidade; ou aspectos sociais e de relacionamento, como lazer, família, amigos (França et al., 2013). Esta preparação é importante para que o aposentado mantenha os contatos sociais e adote um estilo de vida que resulte em uma aposentadoria mais positiva (Wang et al., 2008).

Quando a pessoa realiza seu planejamento para a aposentadoria de forma eficaz, há uma tendência da fase do ajustamento ocorrer de maneira mais facilitada, assim como a experiência da aposentadoria em longo prazo (Taylor & Schaffer, 2013). Somente após a fase de preparação ou planejamento devem ser tomadas as decisões de se aposentar ou dar continuidade à carreira, e se adaptar às mudanças decorrentes das decisões tomadas (Froidevaux et al., 2017).

Nessa **segunda fase da aposentadoria**, é o momento de **tomada de decisão**, na qual a pessoa decide pela aposentadoria em definitivo e saída do mercado de trabalho; opta por adiar a aposentadoria e permanecer no mesmo trabalho até se sentir mais segura para sair; ou escolhe se aposentar e continuar trabalhando, porém com um regime diferenciado de

trabalho, conhecido como *bridge employment*, conceito que será discutido na sequência (França et al., 2013; Menezes, & França, 2012).

Já a **terceira fase, de ajuste à aposentadoria**, tende a ser melhor para os aposentados quando o planejamento para a decisão ocorreu de forma eficaz, contemplando variáveis como recursos individuais, trabalho, aspectos sociais e de relacionamento que impactarão na satisfação com a aposentadoria (França et al., 2017). Para Froidevaux et al. (2017), as pessoas que planejam com antecedência a aposentadoria tendem a passar pelo processo de ajustamento de forma mais positiva e experimentar um maior nível de satisfação quando aposentadas. Desenvolver atitudes positivas em relação à aposentadoria, estabelecer metas para o período pós-aposentadoria, planejar o tempo e estabelecer expectativas realistas podem ser resultados obtidos pelos aposentados ao se prepararem ou planejarem para a aposentadoria.

Neste estudo o conceito aposentadoria é definido como um processo de tomada de decisão temporal, que ocorre em três fases que se relacionam mutuamente ao longo da vida das pessoas: preparação ou planejamento, tomada de decisão e ajuste. Conforme Wang e Shi (2014), o enfoque encontra-se na fase 2 (Figura 1).

**Figura 1** - Fases da Aposentadoria Identificadas por Wang e Shi (2014)

## Fases da aposentadoria



Fonte: Wang e Shi (2014).

Percebe-se assim que a aposentadoria possui as fases de preparação, tomada de decisão e ajuste, podendo o trabalhador diante da fase de tomada de decisão optar por aposentar-se ou continuar trabalhando. O processo de aposentadoria possui um caráter multideterminado, complexo e dinâmico (Macêdo et al., 2017), influenciado por variáveis relacionadas ao trabalho, a aspectos individuais, aspectos das organizações, instituições e cultura. Estas variáveis influenciam a decisão do trabalhador de aposentar-se definitivamente, adiar a aposentadoria e continuar trabalhando no mesmo local, ou permanecer trabalhando após a aposentadoria – *bridge employment* (França et al., 2013).

#### 2.1.1.1 Decisão de Aposentadoria.

A aposentadoria é compreendida como um evento importante que pode levar à redução ou cessação do trabalho, sendo entendida por quem a vivencia como um período de perdas, mas também de ganhos (França & Stepansky, 2012). A representação que a pessoa possui da aposentadoria influencia seus posicionamentos e conseqüentemente suas decisões referentes a continuar ou não no trabalho quando tem possibilidade de escolher o caminho a seguir. Essas representações e decisões são influenciadas por distintos fatores ou variáveis psicossociais (França, 2008), sendo os fatores que influenciam nas decisões de aposentadoria considerados como um fenômeno complexo, multideterminado e dinâmico (França et al. 2013).

A combinação de múltiplos fatores pode influenciar a decisão de aposentar-se ou de continuar trabalhando, denominados por Shultz et al. (1998) de fatores “*push*” e “*pull*”. Os fatores *push* são definidos como considerações negativas que repelem, induzem o trabalhador a um tipo de decisão, por exemplo, um trabalhador que gosta do trabalho pode decidir pela aposentadoria pelo interesse em fazer outras coisas. Já os fatores *pull* são compreendidos como considerações positivas, atraem o trabalhador para um tipo de decisão, por exemplo, o

trabalhador que está insatisfeito com o trabalho pode permanecer trabalhando por não estar tão otimista com relação à aposentadoria (Shultz et al., 1998).

Cabe ressaltar que tanto os fatores *push* quanto os fatores *pull* dependem da percepção do indivíduo de um contexto específico, não sendo facilmente definidos. No ambiente organizacional, um mesmo evento pode ser classificado como repulsivo ou atrativo por diferentes trabalhadores, dependendo do contexto ao qual cada um está inserido.

Conhecer a decisão tomada por alguém será possível somente após o fato consumado, todavia é papel da Psicologia contribuir para o entendimento e a predição de comportamentos, neste caso, da decisão de aposentadoria. Ao investigar atitudes dos trabalhadores mais velhos frente a um processo que eles já estejam vivenciando, é possível prever as intenções quanto à decisão que provavelmente irão tomar (Menezes & França, 2012).

Decidir se aposentar não acontece abruptamente, mas de forma processual, sujeito a diversas fases, ponderações por parte das pessoas, reflexões sobre perdas e ganhos que acarretarão na tomada de decisão (França et al., 2013). A decisão da aposentadoria é influenciada por diversos fatores e pode implicar três situações: 1. Aposentar-se em definitivo e sair do mercado de trabalho; 2. Adiar a aposentadoria e permanecer na mesma organização até se sentir apto a se aposentar; 3. Se aposentar e continuar no mercado de trabalho, conhecido como *bridge employment* (Menezes, & França, 2012).

Mesmo antes da aposentadoria, muitos trabalhadores têm a possibilidade de alterar o regime de trabalho e sair gradativamente, facilitando sua adaptação à aposentadoria, proporcionando renda extra para complementar a pensão e a oportunidade de estabelecer e desenvolver novas rotinas em sua vida. O chamado *bridge employment*, ou emprego ponte, oportuniza continuar as atividades dentro ou fora da organização e manter os trabalhadores mais velhos ativos (França et al., 2013). Também possibilita que tenham flexibilidade de

horário, autonomia e importância atribuída ao próprio trabalho (França et al., 2013; Menezes, & França, 2012).

Aposentar-se nem sempre significa sair permanentemente do mercado de trabalho e, dentre os motivos identificados por Guerson et al. (2018) como influenciadores da satisfação com a vida dos aposentados que retornaram ao trabalho, está a percepção do trabalho, a satisfação com a renda e motivos intrínsecos, como o sentimento de produtividade. Para os autores, há uma correlação entre a continuidade do trabalho durante a aposentadoria e a satisfação com a vida.

Os fatores que podem influenciar a decisão de aposentadoria estão relacionados às características sociodemográficas, psicossociais, características organizacionais e às preferências em termos de carreira, saúde e estilo de vida (França et al., 2013; Wang et al., 2008). França et al. (2013) classificaram os preditores que influenciam a decisão a ser tomada em variáveis pessoais e variáveis do trabalho:

**a) Fatores relacionados às variáveis pessoais:** dizem respeito às características como idade, percepção de saúde, expectativa subjetiva de vida, relacionamento familiar e situação financeira do trabalhador, que podem influenciar a decisão de permanecer trabalhando ou se aposentar (França et al., 2013).

Para os autores Adler e Hilber (2009), a **idade** é um aspecto que deve ser considerado na tomada de decisão de se aposentar. Continuar trabalhando ou aposentar-se tende a ser decidido entre os 55 a 64 anos, sendo a decisão também influenciada pela disponibilidade de emprego no mercado de trabalho para sua recolocação profissional.

O aumento da expectativa de vida é um fator decisivo para a permanência ou saída dos trabalhadores do mercado de trabalho (Solvinge & Henkens, 2010), porém definir uma idade específica para a aposentadoria é arriscado, uma vez que o processo ocorre de maneira singular em cada pessoa (Adler & Hilber, 2009).

Em um estudo longitudinal, que acompanhou durante seis anos 1.621 funcionários com idades entre 50 e 64 anos, Solinge e Henkens (2010) identificaram o impacto da expectativa de vida subjetiva no planejamento e no processo de tomada de decisão de aposentadoria. Os trabalhadores que apresentaram maior percepção de sua expectativa de vida demonstraram intenção de se aposentar mais tarde do que os trabalhadores que esperavam viver menos anos.

Nas pesquisas de Shultz e Wang (2007) e Zhan et al. (2009), as **condições de saúde** foram apontadas como um fator que interfere na decisão para a aposentadoria. A decisão de aposentar-se ou manter-se trabalhando pode ser influenciada pela percepção positiva do próprio estado de saúde do trabalhador, de suas limitações físicas ou problemas de saúde.

Wang et al. (2009) destacaram que os trabalhadores que apresentam condições de saúde melhores tendem a permanecer por mais tempo ativos onde trabalham, ou seja, aqueles que esperam viver mais tempo têm um desejo maior em permanecer trabalhando e este desejo pode influenciar a intenção da decisão da aposentadoria (Solinge & Henkens, 2010).

Entre os profissionais de Enfermagem também foram identificados trabalhadores que permaneceram trabalhando mesmo com a possibilidade de se aposentar. Em uma pesquisa que buscou investigar os motivos que levaram os trabalhadores a continuarem laborando, Pires et al. (2013) identificaram que um dos motivos foi a vinculação da aposentadoria com questões negativas associadas ao início das perdas em suas múltiplas dimensões, aparecimento de doenças e morte.

Embora muitos trabalhadores desejem permanecer onde trabalham, desde que apresentem condições psíquicas e motoras em bom estado, há trabalhadores que desejam se aposentar sendo influenciados por **questões psicossociais**. Despende mais tempo com a família, aumentar momentos de lazer ou mesmo realizar antigos sonhos pode influenciar a decisão de aposentadoria (França et al., 2013), uma vez que aposentar-se representa um

momento de maior liberdade e desengajamento profissional, trazendo oportunidades e realizações (Rodrigues, 2000).

Para França e Vaughan (2008), a decisão de aposentadoria depende da ponderação dos indivíduos entre os ganhos e perdas percebidas frente à aposentadoria. Se por um lado ela representa ganhar liberdade do trabalho, disponibilizar mais tempo para os relacionamentos, atividades de lazer e cultura, realizar investimentos e a possibilidade de um novo começo, por outro lado também representa perdas quando mensurados os aspectos emocionais e tangíveis do trabalho, relacionamentos no trabalho, salário e benefícios.

Outros fatores psicossociais também relacionados à decisão de aposentar-se envolvem expectativas de trabalhar remuneradamente após a aposentadoria (complementando a renda), expectativas de participar de atividades consideradas de crescimento (como trabalho voluntário, religião) ou realizar cursos (Beehr et al., 2000).

A **situação econômica** vivenciada pelos trabalhadores no Brasil foi identificada como um dos motivos para o adiamento da aposentadoria, por estar vinculada à diminuição da renda (Pires et al., 2013; Ribeiro, 2012). Corroborando o exposto, demais autores também apontaram a influência financeira sobre as escolhas relativas ao trabalho como um dos preditores da aposentadoria tardia (Tuominen et al., 2012), uma vez que as pessoas tendem a considerar a própria situação financeira antes de decidir deixar ou permanecer no mercado de trabalho (Zappalà et al., 2008).

Analisando-se os motivos que contribuem para a permanência dos profissionais de Enfermagem no mundo do trabalho, apesar da possibilidade de aposentarem-se, Pires et al. (2013) apontaram o incentivo financeiro como a principal variável que influencia a permanência destes profissionais no mundo do trabalho. Os resultados demonstraram que a questão econômica se apresenta como o principal motivo a influenciar os trabalhadores de Enfermagem com possibilidade de aposentadoria a permanecerem trabalhando.

A aposentadoria recebida da Previdência Social, quando não integral, resulta em uma remuneração menor que a recebida pelos profissionais quando trabalhavam, inviabilizando a manutenção do padrão de vida anterior à aposentadoria. Pires et al. (2013) identificaram que profissionais de Enfermagem escolheram permanecer no trabalho, mesmo desejando se aposentar, para não reduzir os ganhos financeiros. Neste estudo, o salário apresentou-se como um incentivo a permanecer mais tempo no emprego.

Ao pesquisar sobre fatores para decisão da aposentadoria, Menezes e França (2012) identificaram que o comprometimento com a carreira não foi considerado um dos fatores do trabalho que poderiam interferir nessa decisão, contrariando a hipótese de que o trabalhador comprometido com a carreira pudesse se manter mais tempo trabalhando. O comprometimento com a carreira é um construto psicológico compreendido a partir de diferentes conceitos que se referem a um envolvimento significativo do indivíduo com sua carreira.

Para Rowe (2008), estar comprometido com a carreira está associado à motivação do indivíduo para desempenhar o trabalho escolhido e que construtos teóricos afetivos, como satisfação com a carreira, satisfação com promoções e motivação na carreira são considerados componentes do comprometimento. O compromisso do trabalhador com a carreira pode dar significado e continuidade ao trabalho, uma vez que a carreira é o foco da vida de muitos indivíduos (Bastos, 1997; Rowe, 2008), todavia não influencia sua decisão de aposentar-se (Menezes e França, 2012).

Percebe-se, desta forma, que a literatura tem investigado uma variedade de fatores pessoais que influenciam essa decisão de aposentadoria (Flynn, 2010; França et al., 2013). Ressalta-se, no entanto, que o processo de decisão trabalho-aposentadoria é mais afetado por fatores relacionados ao trabalho do que por fatores pessoais quando considerada a possibilidade de continuar trabalhando ou se aposentar (Tuominen et al., 2012).

**b) Fatores relacionados às variáveis do trabalho:** assim como as variáveis pessoais podem influenciar a decisão de aposentadoria, a percepção dos fatores organizacionais se apresenta como uma variável que pode exercer influência nesta decisão. De acordo com França et al. (2013), o **significado e a satisfação** atribuídos ao trabalho pelo trabalhador são resultados desta percepção que possui.

Alguns aspectos do trabalho são desejáveis e influenciam a continuidade dos trabalhadores, a exemplo das **relações sociais** no ambiente de trabalho que se apresentaram como estímulo aos profissionais da Enfermagem para permanecerem trabalhando mesmo com a possibilidade de aposentadoria. Os relacionamentos interpessoais no trabalho são percebidos como forma de socialização e como uma ferramenta de aprendizado contínuo por possibilitar a troca de experiências entre os profissionais (Pires et al., 2013; Winkelmann-Gleed, 2012). Além disso, a manutenção do sentimento de utilidade, estratégia contra a ociosidade e o isolamento social, sentimento de pertencimento a um grupo e relacionamento interpessoal positivo no ambiente de trabalho foram associados à decisão de continuar trabalhando (Pires et al., 2013; Winkelmann-Gleed, 2012).

O **comprometimento organizacional** compreende a adesão e o forte envolvimento do indivíduo com aspectos do ambiente do trabalho, podendo se manifestar por meio de um estado, de sentimentos ou de reações de afeto positivas como, por exemplo, lealdade a algo (Bastos, 1994). O comprometimento organizacional é compreendido de forma multidimensional e definido por Allen e Meyer (1990) e Meyer et al. (1993) em três componentes: a) comprometimento afetivo: comprometimento percebido como um apego à organização – empregados permanecem na organização porque querem; b) comprometimento instrumental: comprometimento entendido como custos associados a sair da organização – empregados permanecem na organização porque precisam; c) comprometimento normativo:

comprometimento compreendido como uma obrigação de permanecer na organização – empregados permanecem na organização porque sentem que são obrigados.

Se, por um lado, alguns aspectos do trabalho são desejáveis e influenciam a permanência dos trabalhadores, por outro lado há aspectos que se apresentam como fatores significativos para a decisão da aposentadoria definitiva, a exemplo das condições negativas e estressantes e a **inflexibilidade do horário** de trabalho (Pengcharoen & Shultz, 2010).

Fatores como **estresse e exaustão** vivenciados no ambiente de trabalho foram identificados como significativos nessa decisão quando investigadas as questões pessoais e sociais que influenciaram os enfermeiros a anteciparem a aposentadoria. Os enfermeiros decidem se aposentar mais cedo por insatisfação com o trabalho, muitas vezes justificada pela falta de pessoal, sobrecarga de trabalho, estresse e falta de reconhecimento (Blakeley & Ribeiro, 2008). Pesquisa realizada com enfermeiros do Hospital Universitário da Universidade de São Paulo, com o objetivo de identificar os significados que os enfermeiros atribuem a indicadores de qualidade de recursos humanos, levantou preocupações e fatores de satisfação percebidos. Sobrecarga de trabalho decorrente da defasagem do número de funcionários necessários para realizar um atendimento adequado aos pacientes foi apontada como uma das preocupações dos profissionais de Enfermagem. Os impactos do trabalho na saúde destes profissionais possuem reflexo nas altas taxas de absenteísmo e afastamentos (Vieira & Kurcgant, 2010).

Da mesma forma, aspectos de trabalho como a percepção e controle do trabalho e flexibilidade de horário também podem ser preditores da decisão de aposentadoria (França et al., 2013). Em um estudo de revisão bibliográfica, Beria et al. (2017) identificaram que os artigos da área da saúde que investigam a rotatividade de funcionários apontam como causas principais as más condições de trabalho, a instabilidade do vínculo trabalhista, a gestão autoritária, a carga horária e a sobrecarga que, muitas vezes, levam a problemas de saúde.

As **políticas governamentais** da estrutura das organizações e da situação econômica dos futuros aposentados na tomada de decisão podem favorecer a permanência ou saída do trabalhador em atividade, mesmo quando apresentar idade legal para aposentar-se (Kim & Feldman, 2000; Solinge & Henkens, 2010; Wang et al., 2009). Políticas em prol do envelhecimento, ambiente de trabalho, treinamentos e fatores atrativos à carreira foram relacionados à decisão de continuar trabalhando (Flynn, 2010; Zappalà et al., 2008).

O ambiente hospitalar onde a Enfermagem exerce sua prática profissional, possui características peculiares, destacando-se negativamente os hospitais públicos quando comparados aos privados. Ausência de inclusão dos membros da equipe de Enfermagem nas decisões políticas, comissões e comitês, assim como possibilidade de crescimento profissional e de uma comunicação mais acessível junto aos gestores, contribuem para promover um ambiente de trabalho desfavorável de acordo com a percepção dos profissionais. Da mesma forma, o dimensionamento inadequado da equipe de enfermagem e ausência de serviços de apoio adequados, contribui para a sobrecarga dos profissionais (Gasparino et al., 2019).

Feldman e Beehr (2011) compreendem que a decisão final de se aposentar é um processo direcionado por três avaliações interconectadas da situação de trabalho vivenciada ao longo dos anos. As avaliações da imagem que a pessoa possui da possibilidade de aposentar-se no futuro, do momento de deixar os antigos trabalhos e de colocar em ação, no presente, os planos concretos de aposentar-se são definidos como preditores envolvidos na decisão de aposentadoria.

## **2.2 A Profissão de Enfermeiro**

Inicialmente, considera-se importante diferenciar os conceitos de ocupação, profissão e carreira. O termo ocupação corresponde ao domínio ou conjunto de conhecimento e

habilidades que são utilizados para a produção de um bem ou prestação de serviços. A palavra profissão está associada a uma dimensão definidora e a um conjunto de características, que requerem um longo processo de formação e treinamento (Bastos, 1995).

Uma profissão atende os requisitos como reconhecimento social, normas de regulamentação, escolarização e grupo profissional (Dubar, 2013), possui um código de ética regulador e uma cultura profissional estável (Bastos, 1995). Já o termo carreira diz respeito à noção sequencial de experiências de trabalho realizadas por uma pessoa em um determinado campo e ao longo de um período (Bastos, 1997). Para Bendassolli (2009), assim como a profissão, a carreira é compreendida como multideterminada por fatores sociais, pessoais e institucionais.

A Enfermagem, especificamente, passou a ser reconhecida como uma profissão da saúde a partir da segunda metade do século XIX, quando a enfermeira Florence Nightingale inseriu particularidades ao cuidado à saúde, que milenarmente foi realizado por indivíduos ou grupos com diferentes qualificações e em diferentes cenários (Pires, 2009). Florence Nightingale propôs as bases científicas da Enfermagem profissional, concebendo-a como uma arte (ciência) que demandava treinamento organizado, prático e científico (Dias & Dias, 2019).

O exercício da profissão de Enfermagem requer, assim como as demais profissões, uma formação especial e a produção de conhecimentos que fundamentam o agir profissional (Pires, 2009). A Enfermagem é uma profissão da saúde que estuda o cuidado humano. O campo de conhecimentos que permeia a Enfermagem permite que a profissão cuide das pessoas em todo o processo de viver, do conforto ao preparo para a morte quando inevitável. Pires (2009, p. 742) afirma que o cuidar em Enfermagem busca “promover a vida, o potencial vital, o bem estar dos seres humanos na sua individualidade, complexidade e integralidade”.

Com a criação e publicação da Lei nº 2.604, de 17 de setembro de 1955, o exercício da Enfermagem profissional passou a ser regulado em todo território nacional; estabeleceu-se quem poderia exercer a Enfermagem no país na qualidade de enfermeiro, de obstetritz, de auxiliar de enfermagem e de parteira. Já a Lei nº 7.498, em 25 de junho de 1986 decretou em seu Art. 2º que “a Enfermagem e suas atividades Auxiliares somente podem ser exercidas por pessoas legalmente habilitadas e inscritas no Conselho Regional de Enfermagem com jurisdição na área onde ocorre o exercício” (Lei nº 7.498/86). Em seu Parágrafo único, do mesmo artigo, foi definido que “A Enfermagem é exercida privativamente pelo Enfermeiro, pelo Técnico de Enfermagem, pelo Auxiliar de Enfermagem e pela Parteira, respeitados os respectivos graus de habilitação” (Lei nº 7.498/86). No ano de 2016, a Resolução Cofen nº 516/2016, alterada pelas Resoluções Cofen nº 524/2016 e 672/2021, passou a normatizar a atuação e a responsabilidade do Enfermeiro, Enfermeiro Obstetra e Obstetritz e estabelecer critérios para registro de títulos de Enfermeiro Obstetra e Obstetritz no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem (Conselho Federal de Enfermagem, 2016).

A profissão de Enfermagem integra parte das profissões essenciais a qualquer sistema de saúde que pressupõe atendimento de qualidade, pautado em um processo de trabalho moderno e tecnicamente aceitável em sociedades desenvolvidas. A Enfermagem é compreendida como uma profissão essencial, de utilidade pública, de valor social inquestionável (Machado, 1999). Apresentando especificidades na divisão do trabalho social, sendo reconhecida como um campo de atividades especializadas e necessárias/úteis para a sociedade, a profissão de Enfermagem está presente nas 24 horas de todos os 365 dias do ano da rede hospitalar (Pires, 2009).

Segundo a *World Health Organization* (2020), Organização Mundial da Saúde, os profissionais de Enfermagem compõem o maior grupo ocupacional do setor saúde, com aproximadamente 59% da força de trabalho. Um estudo realizado pela Fundação Oswaldo

Cruz (Fiocruz), em 2013, levantou o perfil dos profissionais de Enfermagem, a maior categoria profissional que atua no campo da saúde no Brasil (Machado, 2017). No Brasil, em 2022 a Enfermagem contempla mais de 2.600 milhões de profissionais; destes, 24% são enfermeiros, 58% técnicos e 16% auxiliares de Enfermagem (Conselho Federal de Enfermagem, 2022), sendo uma área majoritariamente constituída por técnicos e auxiliares de Enfermagem.

Ao analisar a categoria dos enfermeiros, Machado (2017) identificou que é constituída predominantemente por mulheres, com 86,2%; a faixa etária concentra-se principalmente entre 26 e 35 anos, aproximadamente 45%; com relação ao estado civil, somam 50,9% os que se encontram casados/união estável/contrato consensual. Machado (2017) também mapeou, na mesma pesquisa, a vida profissional da equipe de Enfermagem, considerando cinco fases:

A 1ª fase diz respeito ao “Início da vida profissional”, onde encontram-se os profissionais com até 25 anos, que estão indecisos quanto à área de atuação e inserção no mercado de trabalho. Definida como a fase do sonho profissional, da ilusão de uma vida profissional promissora, das indecisões, da busca por uma inserção no mundo do trabalho.

Já a 2ª fase refere-se à “Pós-Formação Profissional”, ocupada pelas pessoas entre 26 e 35 anos, que buscam se qualificar para os serviços por meio de uma Pós-Graduação (enfermeiros) ou uma Pós-Formação (técnicos de Enfermagem). Compreendida como a fase da busca da identidade profissional, da perda da ilusão de uma vida promissora idealmente, da preparação (racional) para as escolhas profissionais.

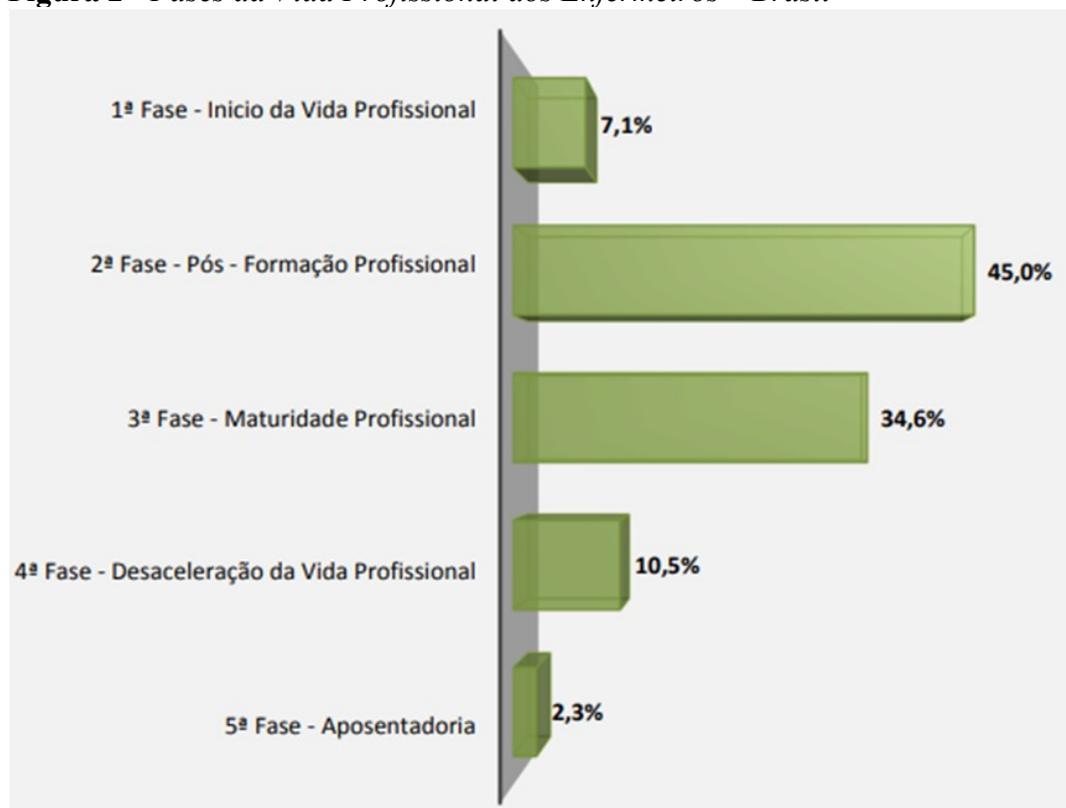
A 3ª fase é a de “Maturidade profissional”, composta por pessoas com idade entre 36 e 50 anos, que possuem pleno desenvolvimento de suas capacidades cognitivas, técnicas e práticas de Enfermagem. Definida como a fase das certezas, da afirmação da identidade profissional, da construção do futuro, do reconhecimento profissional.

Na 4ª fase, descrita como “Desaceleração profissional”, estão as pessoas com idade entre 51 e 60 anos que escolhem de forma seletiva permanecer nas atividades, trabalhos e empregos que lhes assegurem a aposentadoria. É nesta fase que as pessoas desaceleram da vida profissional e se preparam para sair da vida produtiva.

Por fim, na 5ª fase, denominada de “Aposentadoria”, encontram-se as pessoas com mais de 61 anos que já se retiraram do mercado de trabalho ou que estão se preparando para sair definitivamente. É nesta fase da vida profissional que as pessoas buscam realizar atividades que lhes agradam e possuem sentido.

Pode-se observar, na sequência, no mapa das fases da vida profissional da equipe de Enfermagem, que aproximadamente 10% do total de profissionais encontram-se na fase de desaceleração da vida profissional e, pouco mais de 2%, apresentam-se na última fase, a da aposentadoria (Machado, 2017).

**Figura 2 - Fases da Vida Profissional dos Enfermeiros – Brasil**



Fonte: Machado (2017).

Considerando-se que 45% dos enfermeiros possuem entre 26 e 35 anos, pouco mais da metade destes profissionais, 52,1%, apresenta até 35 anos de idade e o menor grupo, 22,4%, está representado pelos profissionais que possuem acima de 46 anos. Acredita-se que, mesmo com a menor parte dos enfermeiros estando acima dos 46 anos de idade, é preciso investir no planejamento para a aposentadoria, uma vez que aposentar-se pode ser uma experiência estimulante e gratificante, mas que frequentemente é um evento estressante para quem a vivencia (Fehr, 2012). Ademais, considerando a relevância da construção e reconstrução de projetos de vida ao longo da existência, mesmo pessoas mais jovens podem se beneficiar com reflexões a respeito do planejamento para a fase de aposentadoria.

### **2.3 Aposentadoria de Enfermeiros**

Em 2016 foi apresentada pelo Governo uma Proposta de Emenda à Constituição – PEC 287/2016, que visava a reforma da Previdência Social justificada pelo aumento dos beneficiários e diminuição dos contribuintes (Brasil, 2016). De acordo com o Tesouro Nacional, o ano de 2018 fechou com um déficit de R\$ 290,297 bilhões, somando as despesas das previdências do setor privado, dos servidores públicos da União e dos militares. Em função deste cenário, o termo aposentadoria passou a ter mais destaque nos meios de comunicação e no planejamento de aposentadoria dos trabalhadores (Máximo, 2019).

Em 2019 houve alteração nas regras de aposentadoria dos segurados pelo Regime Geral de Previdência Sociais (RGPS), servidores públicos civis e pessoas que possuem mandato eletivo (Brasil, 2019). A Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, alterou o sistema de previdência social e estabeleceu regras de transição e disposições transitórias para a aposentadoria. Mulheres que começaram a trabalhar em 2020 poderão se aposentar aos 62 anos de idade somados a no mínimo 15 anos de contribuição. E homens, que

também começaram a trabalhar em 2020, poderão se aposentar aos 65 anos de idade acrescidos a no mínimo 20 anos de contribuição (Brasil, 2019).

Atualmente, no Brasil, há diferentes formas de receber a aposentadoria pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS): Aposentadoria por Idade Rural, Aposentadoria por Tempo de Contribuição, Aposentadoria por Idade Urbana, Aposentadoria da Pessoa com Deficiência por Idade, Aposentadoria por Incapacidade Permanente, Aposentadoria da Pessoa com Deficiência por Tempo de Contribuição, Aposentadoria por Tempo de Contribuição do Professor e Aposentadoria Especial por Tempo de Contribuição, sendo a Enfermagem uma das categorias profissionais que possibilita aposentadoria especial (Instituto Nacional de Seguridade Social [INSS], 2019). Desse modo, o presente estudo tem foco na decisão de aposentadoria de enfermeiros de hospitais públicos de Santa Catarina.

Os profissionais de Enfermagem, dentre eles os enfermeiros, são protegidos por regras diferenciadas de aposentadoria, dispostas na Emenda Constitucional nº 103, de 2019 (Brasil, 2019), que possibilitam aposentadoria especial para todos os profissionais cujas atividades sejam exercidas com efetiva exposição a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde. Para aqueles que têm contato habitual com os pacientes de instituições de saúde, a aposentadoria especial pode ser concedida com 25 anos de serviço, por exercerem suas atividades em ambientes considerados insalubres, expostos a agentes químicos, físicos e biológicos prejudiciais à saúde. Até a Reforma da Previdência, exercer 25 anos de trabalho exposto a agentes nocivos era o principal requisito para concessão da aposentadoria especial. Após a Reforma, é necessário ter no mínimo 60 anos de idade e 25 anos de trabalho na atividade especial (Brasil, 2019).

Ter este direito assegurado não garante que a fase de transição trabalho-aposentadoria ocorra de maneira mais satisfatória. Adaptar-se à aposentadoria depende de diversos fatores, a exemplo dos psicossociais. A maneira com que os trabalhadores se relacionam com as

perdas e os ganhos desta transição é que possibilitará que os ganhos sejam fortalecidos e as perdas diminuídas (França & Soares, 2009).

A análise dos significados da aposentadoria para profissionais de Enfermagem, realizada pelos autores Trevisan Martins et al. (2014), apresentou aspectos positivos e negativos. Os participantes relacionaram os significados da aposentadoria à oportunidade de fazer o que gosta, experimentar sentimentos de realização e conquistar qualidade de vida. No entanto, sentimentos de inutilidade, desejo de voltar ao mundo do trabalho, saudades dos amigos e ausência de preparo para a aposentadoria foram relacionados a aspectos desfavoráveis para a entrada em uma nova etapa da vida.

Já Liberatti et al. (2015), investigando as representações sociais da aposentadoria para enfermeiras docentes, constataram que a aposentadoria estimulou nestas profissionais sentimentos positivos, como a oportunidade de fazer o que gostam, de aprender coisas novas, viajar, melhorar os relacionamentos interpessoais, sentimentos de liberdade e de missão cumprida. Porém, instigou também sentimentos de frustração e decepção pela falta de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido durante a docência.

Macêdo (2015), em sua tese de doutorado, investigou os motivos que levaram enfermeiras de um Estado do Nordeste do Brasil, aposentadas entre agosto de 2014 e janeiro de 2015, a requererem a aposentadoria, como vivenciaram e perceberam as relações entre trabalho e aposentadoria. A autora constatou o predomínio de vivências positivas frente à aposentadoria, estando os aspectos negativos relacionados à dificuldade de adaptação a esta nova etapa da carreira, ao baixo salário no período pós-aposentadoria e à impotência frente à imposição legal para aposentar-se.

A aposentadoria voluntária apresentou-se como o principal determinante para as enfermeiras aposentarem-se. As entrevistadas tinham a opção de postergar a aposentadoria, todavia, tomaram a decisão de se aposentar após ter alcançado os requisitos legais

estabelecidos para receberem os benefícios da Previdência Social. Dentre os fatores identificados como influenciadores da decisão de aposentadoria, encontram-se as condições e modos de organização do trabalho inadequados, o aumento da carga de trabalho, situações que levavam a um desgaste físico, mental e adoecimento das profissionais (Macêdo, 2015).

Considerando que a aposentadoria é um processo que pode gerar mudanças nas múltiplas dimensões da existência do ser humano e não apenas o término de uma carreira (Zanelli et al., 2009), é relevante estudar este tema na Enfermagem diante das inúmeras repercussões que esta nova etapa de vida traz para os trabalhadores.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção serão descritas a classificação da pesquisa, participantes, instrumentos e procedimentos de coleta de informações, procedimentos de organização, categorização e análise das informações.

#### 3.1 Classificação da Pesquisa

Trata-se de um estudo qualitativo, uma vez que descreveu as características dos fenômenos estudados a partir dos significados e percepções dos sujeitos investigados (Morse & Field, 1995). Neste estudo buscou-se identificar os fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria, na percepção de determinadas enfermeiras catarinenses.

Para Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa proporciona a investigação de momentos e significados considerados de rotina e problemáticos na vida dos indivíduos pesquisados por meio de práticas interpretativas. Utilizando entrevistas, conversas e fotografias, dentre outras, os pesquisadores buscam entender ou interpretar os fenômenos em seus cenários naturais a partir do significado que as pessoas atribuem a eles (Denzin & Lincoln, 2006). Por ser realizada em um momento específico da vida dos participantes, a pesquisa possui corte transversal.

Para responder a pergunta desta pesquisa, foram realizados estudos de casos múltiplos. O tipo de pesquisa denominado estudo de caso se caracteriza por ter um objeto analisado profundamente e examinar detalhadamente um ambiente, seja um simples sujeito ou uma situação em particular (Godoy, 1995). Para Sampieri (2018, p. 387), o estudo de caso é entendido como unidade ou caso investigado de “um indivíduo, um casal, uma família, um objeto . . . um sistema . . . uma organização . . . um evento histórico . . . um desastre natural,

um processo de fabricação, uma comunidade, um município, um departamento ou estado, uma nação etc.”.

Considerando que o estudo envolveu mais de duas enfermeiras aposentadas, que trabalharam em diferentes hospitais públicos de Santa Catarina, foi caracterizado como um estudo de múltiplos casos, no qual o objetivo da pesquisadora foi descrever os sujeitos, organizações e eventos, e estabelecer comparações (Godoy, 1995).

### **3.2 Participantes**

As participantes deste estudo foram nove enfermeiras de hospitais públicos de Santa Catarina que se aposentaram no ano de 2018 e que deixaram de exercer essa atividade laboral na organização. A definição pelo ano de aposentadoria das enfermeiras, ou seja, 2018, justificou-se pela alteração do sistema de previdência social, pela Emenda Constitucional nº 103/2019 (Brasil, 2019). Pretendeu-se, assim, investigar as decisões de aposentadoria de enfermeiras que as efetivaram antes de vigorar a Nova Previdência, considerando os possíveis impactos da reforma da Previdência nas decisões de aposentadoria (o que não significa que a discussão sobre a reforma da previdência presente mesmo antes de sua aprovação não tenha impactado, de alguma forma, a decisão de aposentadoria das enfermeiras). Além disso, o ano de 2018 não se encontra muito distante no tempo em relação ao momento das entrevistas, o que favoreceu o resgate dos eventos relacionados à decisão de aposentadoria por meio da memória das participantes.

A escolha dos participantes ocorreu de forma intencional. Primeiramente foram selecionadas as organizações, para, posteriormente, definir os participantes que foram entrevistados em cada uma delas. Para a seleção destas organizações e dos sujeitos participantes da pesquisa foram definidos os critérios apresentados a seguir.

### 3.2.1 Critérios de Seleção das Organizações

Para a escolha dos hospitais, foi contactado por telefone e *e-mail* um servidor da Secretaria de Saúde do Estado de Santa Catarina que encaminhou planilha com o número total de servidores efetivos no quadro de pessoal em 2019, e o número de enfermeiros que se aposentaram no ano de 2018 em cada hospital público do Estado.

**Tabela 1** - *Servidores Efetivos em 2019 e Enfermeiros Aposentados em 2018 nos Hospitais Públicos de Santa Catarina*

Unidade	Quantidade de servidores efetivos em 2019	Cidade	Macrorregião	Quantidade de enfermeiros aposentados em 2018
Hospital Santa Teresa	89	São José	Grande Florianópolis	2
Maternidade Dona Catarina Kuss	136	Mafra	Planalto Norte e Nordeste	1
Centro de Pesquisas Oncológicas (CEPON)	157	Florianópolis	Grande Florianópolis	4
HEMOSC	161	Florianópolis	Grande Florianópolis	2
Hospital Waldomiro Colautti	176	Ibirama	Alto Vale do Itajaí	2
Instituto de Psiquiatria	269	São José	Grande Florianópolis	2
Maternidade Carmela Dutra	332	Florianópolis	Grande Florianópolis	4
Maternidade Darcy Vargas	411	Joinville	Planalto Norte e Nordeste	4
Instituto de Cardiologia	490	São José	Florianópolis	9

Hospital e Maternidade Tereza Ramos	560	Lages	Meio Oeste e Serra Catarinense	5
Hospital Infantil Joana de Gusmão	629	Florianópolis	Grande Florianópolis	5
Hospital Hans Dieter Schmidt	706	Joinville	Planalto Norte e Nordeste	1
Hospital Celso Ramos	789	Florianópolis	Grande Florianópolis	5
Hospital Regional Dr. Homero de Miranda Gomes	1093	São José	Grande Florianópolis	12
Total Geral	5998			58

Fonte: Secretaria do Estado da Saúde de Santa Catarina (2019).

A partir deste levantamento, selecionaram-se de um a dois dos maiores hospitais públicos das Macrorregiões de Saúde do Estado (considerando o número de servidores efetivos) em 2019, que registraram a aposentadoria de enfermeiros no ano de 2018, totalizando seis instituições de saúde. O objetivo inicial era escolher dois hospitais de cada macrorregião, porém, não houve registro de enfermeiros aposentados, o que fez com que este número variasse conforme segue: um hospital público do Alto Vale do Itajaí, dois hospitais públicos do Planalto Norte e Nordeste, um hospital público do Meio Oeste e Serra Catarinense e dois hospitais públicos da Grande Florianópolis.

Na macrorregião da Grande Florianópolis, o Hospital Celso Ramos foi selecionado para fazer parte da pesquisa. Todavia, após inúmeros contatos realizados pela pesquisadora por telefone, *e-mail* e pessoalmente, não houve retorno dos responsáveis pela área de

Recursos Humanos do Hospital e, desta forma, a organização foi excluída da amostra. Pelos critérios estabelecidos, o Hospital Infantil Joana de Gusmão passou a fazer parte da amostra.

**Tabela 2** - *Enfermeiros de Hospitais Públicos de SC Aposentados em 2018, por Macrorregião*

Macrorregião	Cidade	Unidade	Enfermeiros aposentados em 2018
Alto Vale do Itajaí	Ibirama	Hospital Waldomiro Colautti	2
Meio Oeste e Serra Catarinense	Lages	Hospital e Maternidade Tereza Ramos	5
Planalto Norte	Joinville	Maternidade Darcy Vargas	4
		Hospital Hans Dieter Schmidt	1
Grande Florianópolis	Florianópolis	Hospital Infantil Joana de Gusmão*	5
	São José	Hospital Regional de São José Dr. Homero de Miranda Gomes	12
Total Geral		6	29

Fonte: Elaboração da autora (2019).

(\*) O Hospital Celso Ramos foi substituído pelo Hospital infantil Joana de Gusmão.

Para este estudo foram consideradas as sete Macrorregiões de Saúde do Estado definidas em 2018 no Plano Diretor de Regionalização da Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina: Grande Oeste, Meio Oeste e Serra Catarinense, Foz do Rio Itajaí, Vale do Itajaí, Grande Florianópolis, Sul e Planalto Norte e Nordeste. Após escolhidos os hospitais, foram selecionados os enfermeiros que participaram do estudo (Santa Catarina, 2018).

### 3.2.2 Critérios de Seleção dos Enfermeiros

A escolha dos enfermeiros participantes foi de maneira intencional, não probabilística. Esse tipo de amostragem é um procedimento que seleciona de forma orientada os indivíduos ou casos pelas características da pesquisa, sem buscar representar estatisticamente uma população.

Em amostras assim, a escolha dos casos não depende de todos terem a mesma chance de escolha, mas da decisão de um pesquisador ou grupo de pessoas que seleciona os dados a partir do delineamento de sua pesquisa (Sampieri, 2018). Não houve delimitação prévia de sexo e área de atuação na assistência desses profissionais que fizeram parte do estudo. Por não primar pela generalização dos resultados, a abordagem qualitativa se vale das amostras não probabilísticas ou por conveniência para obter os casos (pessoas, objetos, contextos, situações) que interessam ao pesquisador e oferecem dados úteis para a coleta e análise (Sampieri, 2018).

O primeiro critério utilizado para selecionar os participantes do estudo pressupôs ser enfermeiro aposentado em 2018 em um dos hospitais públicos selecionados nas macrorregiões do Estado de Santa Catarina. Em seguida foram escolhidos, aleatoriamente, para serem entrevistados dois enfermeiros de cada hospital público, com exceção do Hospital Hans Dieter Schmidt, de Joinville, que registrou a aposentadoria de apenas um enfermeiro em 2018. Dos 11 enfermeiros selecionados, somente nove autorizaram a participação na entrevista, resultando na amostragem apresentada na sequência:

**Tabela 3 - Caracterização dos Participantes**

Enfermeira (*)	Idade	Sexo	Estado civil	Filhos	Escolaridade	Tempo de graduada como enfermeira	Tempo de atuação como enfermeira
Madalena	56 anos	F	Casada / união estável	2	Mestrado	33 anos	33 anos

Maria	56 anos	F	Divorciada / separada	1	Graduação	30 anos	28 anos
Janaína	43 anos	F	Casada / união estável	0	Graduação	17 anos	13 anos
Carolina	59 anos	F	Casada / união estável	1	Especialização	36 anos	30 anos
Ana	57 anos	F	Casada / união estável	2	Mestrado	34 anos	33 anos
Fátima	59 anos	F	Casada / união estável	2	Especialização	37 anos	34 anos
Camila	63 anos	F	União estável	0	Mestrado	38 anos	35 anos
Mônica	60 anos	F	Solteira	1	Graduação	37 anos	31 anos
Gabriela	57 anos	F	Divorciada / separada	2	Graduação	37 anos	32 anos

(\*) Nome fictício para preservar a identidade das participantes.

### 3.3 Instrumentos e Procedimentos de Coleta de Informações

A escolha dos instrumentos de coleta de dados ocorreu em função dos objetivos específicos da pesquisa, que se propuseram a: a) descrever a trajetória de carreira das enfermeiras investigadas; b) descrever o processo de planejamento para a aposentadoria das enfermeiras investigadas; c) sistematizar a percepção das enfermeiras investigadas sobre os seguintes preditores para a decisão de aposentadoria: fatores psicossociais e fatores relacionados ao trabalho; d) cotejar a percepção das enfermeiras investigadas sobre os fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria de enfermeiros dos maiores hospitais públicos de Santa Catarina, por macrorregião do Estado, que se aposentaram em 2018. Os dados deste estudo foram coletados com os participantes por meio de entrevista narrativa, cujo roteiro encontra-se no Apêndice A.

A entrevista narrativa buscou compreender o que influenciou a decisão de aposentadoria, uma vez que se trata de uma ferramenta que possibilita analisar em profundidade aspectos específicos que surgem com as histórias de vida contadas pelos entrevistados (Muylaert et al., 2014). As perguntas da entrevista foram definidas a partir da revisão de literatura que apontou a decisão dos trabalhadores pela aposentadoria sendo influenciada por fatores psicossociais e fatores relacionados ao trabalho.

A entrevista narrativa é classificada como um método de pesquisa qualitativa que busca encorajar e estimular os entrevistados a contar uma história sobre um acontecimento importante. Por ser considerada uma forma de entrevista não estruturada, de profundidade e com características específicas, a entrevista narrativa vai além da entrevista baseada em pergunta-resposta que define a maioria das situações de entrevista (Jovchelovitch & Bauer, 2017). Permite ao ser humano compreender os textos e contextos que vivencia, resgatando memórias, intenções, histórias de vida e os ideais de *self* ou identidades pessoais que estão organizadas em padrões narrativos (Brockmeier & Harré, 2003). O autor, nas narrativas, ao contar sobre suas experiências, tem a oportunidade de refletir algo que ainda não havia pensado e ressignificar o passado (Muylaert et al., 2014).

As narrativas buscam estimular o entrevistado a relatar acontecimentos importantes de sua vida e do contexto social, permitindo que as experiências se revelem para além do conteúdo, demonstrando tensões, afetos e sentidos (Jovchelovitch & Bauer, 2017). Muylaert et al. (2014) destacam que nesta técnica a memória funciona de forma seletiva, lembrando do que é possível e esquecendo eventos de forma deliberada ou inconsciente. Todavia, o entrevistado narrará o que registrou como real, representações ou interpretações do mundo, não podendo estas serem julgadas (Muylaert et al., 2014).

Os autores Jovchelovitch e Bauer (2017) descreveram as entrevistas narrativas como técnicas não estruturadas que objetivam a profundidade de aspectos específicos que emergem

das histórias de vida das pessoas. Ao utilizar as entrevistas narrativas como técnica para coleta de dados, possibilita-se que as investigações sejam aprofundadas, pois o narrador combina histórias de vida com contextos sócio-históricos, transmitindo suas experiências subjetivas (Muylaert et al., 2014).

Compreende-se que o entrevistador também possui papel relevante na entrevista narrativa, pois é na interação com o entrevistado que a pessoa busca dar um sentido às suas experiências, narrando-as. Desta forma, a entrevista é entendida como uma conversação e uma narrativa que, com auxílio do interlocutor, depende de um contexto, da reflexão e dos significados dados pela pessoa, em determinado momento de sua vida em que tenta convencer este último do sentido de seu percurso profissional e pessoal (Demazière & Dubar, 2006).

Considera-se importante ressaltar que a entrevista narrativa pode ser realizada a partir de diferentes métodos. Neste estudo foi escolhido o método definido pelos autores Jovchelovitch e Bauer (2017), por apresentar uma estrutura precisa que proporcionou maior segurança à pesquisadora ao coletar os dados nesta pesquisa de mestrado – início da inserção na área de pesquisa científica e qualitativa.

Para realizar a entrevista narrativa foram seguidas as principais fases descritas por Jovchelovitch e Bauer (2017). A fase de preparação, iniciação, narração central, fase de perguntas e fala conclusiva possuem a função de guiar e orientar o entrevistador para que surja, na entrevista narrativa, uma narração abundante sobre o acontecimento investigado (Jovchelovitch & Bauer, 2017).

**Tabela 4 - Fases Principais da Entrevista Narrativa**

Fases da Entrevista Narrativa	Regras para a entrevista
Preparação	Exploração do campo. Formulação de questões exmanentes.

Iniciação	Formulação do tópico inicial para narração. Emprego de auxílios visuais (opcional).
Narração central	Não interromper. Somente encorajamento não verbal ou paralinguístico para continuar a Narração. Esperar para sinais de finalização (“coda” – clara identificação).
Fase de perguntas	Somente “Que aconteceu então? ” Não dar opiniões ou fazer perguntas sobre atitudes. Não discutir sobre contradições. Não fazer perguntas do tipo “por quê? ” Ir de perguntas exmanentes para imanentes.
Fala conclusiva	Parar de gravar. São permitidas perguntas do tipo “por quê”? Fazer anotações imediatamente depois da entrevista.

Fonte: Jovchelovich e Bauer (2002).

Os preceitos éticos da pesquisa seguiram a Resolução 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde (2016), que dispõe sobre a realização de pesquisas com seres humanos nas Ciências Humanas e Sociais. A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos – CEPESH da Universidade Federal de Santa Catarina antes de seu início, e obteve aprovação, sob parecer de número 4.532.200.

Para aprovação do estudo pelo Comitê, foi realizado contato por telefone e *e-mail* com os responsáveis pelas organizações selecionadas, apresentando carta de apresentação do estudo e solicitando autorização para coletar os dados dos enfermeiros aposentados em 2018 junto ao setor de Gestão de Pessoas.

A participação dos aposentados na pesquisa foi voluntária e todos foram convidados a ler e a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), alegando ciência dos objetivos e procedimentos da pesquisa. Autorizaram, neste mesmo documento, a gravação da entrevista em plataforma virtual para favorecer a transcrição literal das informações coletadas e posterior análise. Antes da coleta e análise de dados foi garantido o sigilo das informações e

devolutiva dos resultados da pesquisa ao ser concluída. O TCLE encontra-se disponível no Apêndice B.

Inicialmente foram contatados os responsáveis pelo setor de Gestão de Pessoas dos hospitais públicos de Santa Catarina, selecionados de cada macrorregião, para levantar o nome, telefone e *e-mail* dos enfermeiros que se aposentaram no ano de 2018 em cada instituição de saúde.

Com os dados em mãos, foi realizado contato telefônico com os enfermeiros indicados para explicar o objetivo da pesquisa e convidar os que desejassem para participar da entrevista. Em função da pandemia de Covid-19, todas as entrevistas foram realizadas virtualmente, por videochamada no programa criptografado *Hangouts*, gravadas e transcritas após cada encontro.

### **3.4 Procedimentos de Organização, Categorização e Análise das Informações**

As informações coletadas nas entrevistas narrativas foram submetidas à análise de conteúdo, referencial criado pela autora Laurence Bardin (2016) e amplamente utilizado nas pesquisas de Enfermagem. A análise de conteúdo pode ser realizada tanto em pesquisas qualitativas quanto quantitativas, pois trabalha com o conteúdo do texto dos participantes sem fazer relações além deste e estabelecendo categorias para sua interpretação (Caregnato & Mutti, 2006).

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que busca por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos descrever o conteúdo das mensagens e estabelecer indicadores que permitam a inferência de conhecimentos referentes às informações coletadas (Bardin, 2016). A partir de etapas sistemáticas e objetivas de descrição do conteúdo, o conjunto de técnicas de análise visou obter indicadores que permitiram a inferência de conhecimentos acerca das informações levantadas.

Para realizar a análise de conteúdo do presente estudo, foram seguidas as três etapas de desenvolvimento, sequenciais, definidas por Bardin (2016): 1) pré-análise; 2) exploração do material; 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação, conforme segue:

1. Pré-análise: a primeira etapa caracterizou-se pela organização dos dados obtidos. Para isso, as entrevistas realizadas virtualmente foram transcritas e, em seguida, sistematizadas as informações em categorias estabelecidas *a priori*, a partir do objetivo geral desta pesquisa, possibilitando que o material coletado com as enfermeiras entrevistadas fosse confrontado com o referencial teórico na segunda etapa de análise. Além das categorias e subcategorias definidas *a priori*, foi necessário elaborar outras subcategorias *a posteriori*, na medida em que as informações eram analisadas, no intuito de serem exaustivas e mutuamente exclusivas, conforme estabelecem Minayo et al. (2011). Na categoria “fatores psicossociais” foram definidas as subcategorias: idade, percepção de saúde, expectativa subjetiva de vida, situação e relacionamento familiar, status financeiro, relações sociais, tempo com a família, lazer e comprometimento com a carreira. Já quanto à categoria “fatores relacionados ao trabalho”, as subcategorias foram: significado e satisfação no trabalho, regime de trabalho, sobrecarga de trabalho, estresse, falta de reconhecimento, políticas governamentais, comprometimento com a organização e relações interpessoais no trabalho.

Desta forma, foram definidas categorias e subcategorias para a análise do conteúdo das entrevistas realizadas com as enfermeiras dos hospitais públicos de Santa Catarina que se aposentaram em 2018, conforme apresentado a seguir.

**Tabela 5 - Categorias e Subcategorias estabelecidas**

Objetivo geral	Construto	Construto: Tomada de Decisão	Categoria: Influências	Subcategoria: Preditores da decisão de aposentadoria	Autores
Compreender a percepção de enfermeiras de hospitais públicos de	Aposentadoria	1. Aposentar-se definitivamente	Fatores psicossociais	Idade	França et al. (2017)
		2. Adiar a aposentadoria e		Percepção de saúde	Wang et al. (2009), Menezes e França (2012)

Santa Catarina que se aposentaram em 2018 acerca dos fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria		permanecer no mesmo emprego	Fatores relacionados ao trabalho	Expectativa subjetiva de vida	Menezes e França (2012), França et al. (2013)
				Situação e relacionamento familiar	França et al. (2013)
				Status financeiro	França et al. (2013)
				Relações sociais	Wang e Shi (2014)
				Tempo com a família	França et al. (2013)
				Lazer	França et al. (2013)
				Comprometimento com a carreira	Menezes e França (2012)
		Significado e satisfação no trabalho		França et al. (2017)	
		Regime de trabalho		França et al. (2013)	
		Sobrecarga de trabalho		Blakeley e Ribeiro (2008)	
		Estresse		Blakeley e Ribeiro (2008)	
		Falta de reconhecimento		Blakeley e Ribeiro (2008)	
		Políticas governamentais		Kim e Feldman (2000), Solinge e Henkens (2009), Wang et al. (2009)	
		Comprometimento com organização		Bastos, 1994	
		Relações interpessoais no trabalho		Pires et al. (2013), Winkelmann-Gleed (2012)	

A organização das informações coletadas nas entrevistas foi realizada em uma tabela no *software Microsoft Office Excel*, que proporcionou a distribuição dos conteúdos de modo sistemático entre as categorias e subcategorias definidas. Os dados das enfermeiras entrevistadas foram divididos por linhas e as categorias e subcategorias foram representadas por colunas, possibilitando que trechos significativos das falas das nove entrevistadas fossem colocados em cada uma das colunas delimitadas na tabela.

2. Exploração do material: na segunda etapa, os dados levantados foram codificados a partir das entrevistas realizadas e as informações registradas em uma tabela no *software Microsoft Office Excel* para organizar os dados que posteriormente foram

interpretados. Explorar as informações utilizando uma tabela teve a finalidade de unir as informações coletadas sobre cada categoria e subcategoria a partir de diferentes sujeitos. A utilização da tabela também possibilitou discutir os resultados e redigir este estudo confrontando com o referencial teórico utilizado nesta pesquisa. Considera-se importante ressaltar que a alocação dos conteúdos nas tabelas e posteriormente a análise das informações coletadas foi realizada simultaneamente com a coleta dos dados, a fim de seguir os pressupostos de Creswell e Creswell (2021), que consideram que a análise de dados qualitativos exige uma reflexão contínua acerca das informações coletadas, formulando questões analíticas e escrevendo anotações durante todo o estudo. Desta forma, durante cada entrevista foram realizadas anotações sobre a sua condução, o que possibilitou *insights* para guiar as próximas entrevistas.

A partir das entrevistas realizadas com as enfermeiras aposentadas, foi possível interpretar as informações coletadas sendo guiada pelas categorias identificadas no referencial teórico como influenciadores da decisão de aposentadoria: fatores psicossociais e fatores relacionados ao trabalho. Posteriormente, as informações foram analisadas e relacionadas a uma das subcategorias, também levantadas na literatura, que influenciam a decisão de aposentadoria no que diz respeito aos fatores psicossociais: idade, percepção de saúde, expectativa subjetiva de vida, situação e relacionamento familiar, *status* financeiro, relações sociais, tempo com a família, lazer e comprometimento com a carreira; e aos fatores relacionados ao trabalho: significado e satisfação com o trabalho, regime de trabalho, sobrecarga de trabalho, estresse, falta de reconhecimento, políticas governamentais, comprometimento com a organização e relações interpessoais no trabalho.

3. Tratamento dos resultados, inferência e interpretação: na última etapa da análise dos conteúdos obtidos a partir das entrevistas, foi realizada a categorização dos dados, nas categorias definidas na primeira etapa, e os elementos foram classificados por semelhanças e

por diferenciação, com posterior reagrupamento, a partir das características comuns. O intuito desta etapa foi responder ao problema de pesquisa e aos objetivos propostos, além de formular questões que poderão contribuir com futuros estudos sobre o tema (Creswell & Creswell, 2021). Por fim, foi redigido o relatório visando apresentar os resultados obtidos na pesquisa.

## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados e discutidos os resultados das entrevistas narrativas de cada enfermeira participante do estudo, considerando: a trajetória de carreira e aposentadoria; o processo de planejamento para a aposentadoria; a percepção sobre a decisão de aposentadoria. Em relação a esse último aspecto, serão considerados os fatores psicossociais e os associados ao trabalho. Posteriormente, são apresentadas as discussões de todos os casos em conjunto, conforme previsto nos objetivos específicos desta investigação.

### 4.1 Trajetórias de Carreira e Aposentadoria das Enfermeiras Investigadas

#### 4.1.1 O Caso Madalena: Trajetória de Carreira e Aposentadoria

Madalena formou-se no curso superior de Enfermagem no ano de 1988. No momento da entrevista estava com 56 anos, era mãe de dois filhos e encontrava-se casada. Após a graduação, Madalena concluiu cursos de especialização e mestrado e, no ano de 2018, quando se aposentou com a intenção de reduzir sua carga de trabalho, completou 30 anos de profissão. Mesmo aposentada, a enfermeira Madalena continuou atuando na sua profissão. A entrevista foi realizada em março de 2021.

##### 4.1.1.1 Trajetória de Carreira de Madalena.

Em 1984 prestou vestibular para Enfermagem e, mesmo sem ser sua primeira opção de escolha, logo se identificou com a profissão. No ano de 1986, no quarto semestre do curso, começou a trabalhar como Atendente de Enfermagem no hospital A, pois na época a

instituição de saúde contratava os alunos de graduação que demonstravam interesse e conhecimento das técnicas básicas da profissão para desempenhar a função.

Em 1988 concluiu a graduação em Enfermagem e seu primeiro emprego foi como docente em uma escola que oferecia curso de Auxiliar de Enfermagem. Já em 1989, passou a realizar supervisão de estágios aos alunos, futuros auxiliares de Enfermagem. No momento da entrevista, Madalena possuía dois cursos de especialização e um mestrado.

No ano de 1990 foi contratada pelo hospital B como enfermeira, onde trabalhou por 28 anos, até se aposentar em 2018. Neste período, Madalena atuou em diferentes setores dentro da instituição de saúde, como o centro obstétrico, ambulatório, supervisão de estágio de cursos de especialização e residência multiprofissional.

Entre os anos de 2002 e 2020, Madalena permaneceu trabalhando como docente em cursos de graduação de Enfermagem e, mesmo após a aposentadoria, continuou trabalhando como enfermeira de forma autônoma na área assistencial.

#### 4.1.1.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Madalena.

A enfermeira Madalena relatou que sua aposentadoria foi planejada com aproximadamente dois anos de antecedência. Naquele tempo, além de trabalhar no hospital B, atuava como docente em um curso de graduação em Enfermagem e pensou em se aposentar para diminuir o ritmo e carga horária de trabalho.

Quando se desligou do hospital, em função da aposentadoria, Madalena atuava supervisionando profissionais da residência multiprofissional e, desde 2016, preocupou-se em capacitar pessoas que desenvolvessem as atividades que realizava após sua saída. Ratificou inúmeras vezes que sua aposentadoria foi pensada e sua satisfação por ter saído somente após ter preparado pessoas competentes e atuantes para manter a supervisão da residência multiprofissional.

No decorrer de seu processo de planejamento para a aposentadoria, Madalena relatou que não recebeu orientação na instituição, nem de outros meios ou pessoas, ressaltando que se preparou sozinha para sair do hospital B. Percebeu que o período de preparação foi muito tranquilo porque tinha objetivos bem definidos, como reduzir a carga horária de trabalho e estar mais presente com sua família.

Ao efetivar sua aposentadoria, a enfermeira Madalena encerrou seu vínculo de trabalho com o hospital B, todavia seguiu com atividades na área de Enfermagem. Conforme planejou, ao se aposentar reduziu sua carga horária de trabalho, mas permaneceu atuando profissionalmente na docência e de forma autônoma na assistência às gestantes até o momento da entrevista.

#### 4.1.1.3 Percepção de Madalena sobre sua Decisão de Aposentadoria.

##### a) Fatores psicossociais relacionados à decisão de aposentadoria de Madalena:

A enfermeira Madalena desejava se aposentar para ter mais tempo disponível com a família. Ter mais de um vínculo de trabalho ao mesmo tempo, impossibilitou-a de vivenciar muitos momentos com seu filho e marido, o que contribuiu com a decisão de se aposentar. Há trabalhadores que desejam se aposentar para despender mais tempo com a família, aumentar momentos de lazer ou mesmo realizar antigos sonhos (França et al., 2013).

E aí também teve a questão pessoal sabe, é filho, é família, né, eu disse pô eu tô com 50 e... na época eu tava com 54 anos né, eu pensei eu vou viver um pouco né, porque sempre trabalhando, sempre naquela loucura né, e aquela coisa né, chegar em casa, só ver se tava tudo bem, se estava respirando, se estava vendo e não poder curtir. Aí eu digo, não! Acho que agora deu né, minha parte eu fiz. (Madalena)

Rodrigues (2000) identificou que a aposentadoria representa um momento de maior liberdade e desengajamento profissional, trazendo oportunidades e realizações, que para a

enfermeira Madalena pode ser visualizado em seu discurso quando narra querer dedicar mais tempo à sua família.

Ao decidir pela aposentadoria, Madalena optou por não cessar completamente suas atividades como enfermeira, tanto na área assistencial como na área educacional. Para Madalena, se aposentar e seguir com a profissão de forma mais flexível, possibilitaria ter mais tempo com a família e não prejudicar sua renda, conforme se pode analisar: “E com relação à parte financeira, como eu queria mesmo diminuir minha carga horária, eu não saí de tudo, então eu fiquei com as aulas depois que eu parei de trabalhar no hospital B”.

O *status* financeiro, fator identificado por França et al. (2013) como um dos possíveis preditores da aposentadoria, também foi um fator relevante para a decisão de Madalena se aposentar. A enfermeira tomou a decisão pela aposentadoria já considerando a possibilidade de continuar atuando com a docência em cursos de graduação e como enfermeira assistencial junto às gestantes, ou seja, optou pelo chamado *bridge employment* (emprego ponte), o que proporcionaria renda extra para complementar a pensão que receberia do Governo.

Além disso, o *bridge employment* possibilita estabelecer e desenvolver novas rotinas na vida do aposentado, assim como continuar as atividades dentro ou fora da organização e manter os trabalhadores mais velhos ativos (França et al., 2013). Nessa direção, salienta-se que a questão econômica é o principal influenciador para a permanência de muitos profissionais de Enfermagem no mundo do trabalho (Pires et al., 2013).

b) Fatores do trabalho relacionados à decisão de aposentadoria de Madalena:

Contabilizando 30 anos de profissão como enfermeira, Madalena possuía mais de um vínculo de trabalho quando decidiu se aposentar. Essa situação, em sua avaliação, gerava uma sobrecarga de trabalho e, assim sendo, também influenciou sua decisão pela aposentadoria. Relatou: “Na época eu estava com 28 anos de trabalho e acabei averbando o tempo que eu tinha fora pra poder fechar os 30 anos”. E, ainda, destacou:

Em 2018 . . . estava muito cansada e eu não tinha só o vínculo do hospital, eu tinha vínculo fora, eu era docente do curso de graduação aqui, e aí eu resolvi diminuir a minha carga horária. Aí eu disse “vamos dar uma diminuída né!” (Madalena)

Evidencia-se que o ambiente de trabalho se apresenta como um fator significativo que influencia os enfermeiros em relação à decisão de aposentadoria, inclusive a antecipar a aposentadoria, muitas vezes pela falta de pessoal e de reconhecimento, sobrecarga de trabalho e estresse (Blakeley & Ribeiro, 2008). Madalena não chegou a antecipar sua aposentadoria, todavia a carga horária, jornada de trabalho que exercia, também se apresentou como um fator significativo para essa decisão.

Eu nunca pensei em me aposentar, assim... parar de vez nunca foi a minha ideia. Quando eu parei, quando eu pensei em parar, em sair, foi pra diminuir a minha carga horária. Eu pegava 18h, eu trabalhava 24h, 30 horas diárias às vezes, porque eu fazia plantão, eu saía do plantão... entendeu? Aí eu disse: eu tenho que diminuir a minha carga horária, eu tenho que dar um jeito de ir diminuindo e aí foi o que aconteceu. Eu não parei de tudo de uma vez, fui diminuindo, saindo. (Madalena)

Percebe-se, ainda, que as relações estabelecidas pela enfermeira Madalena com seus colegas de trabalho ao longo dos anos de atuação profissional também influenciaram sua decisão de aposentadoria. Durante 28 anos de trabalho no hospital B, Madalena vivenciou diferentes gestões e perfis de liderança que, segundo ela, influenciaram sua decisão de se aposentar:

O que também me levou a tomar essa decisão . . . o que me desgastou muito foi a questão, que pesou muito né, foi a questão da gestão, né. Quando a gente começa a ver que tudo que aquilo que tu levou tempo pra construir, aquilo vai acabando e vai ficando em segundo plano. Os gestores que vieram após né, não tinham o mesmo olhar né, o mesmo compromisso com aquilo que já era. Tanto é que o hospital B

perdeu muito no sentido de qualidade, de atenção né, ao binômio . . . A gente quando chega uma hora né, diz que não dá mais, a gente não consegue ser ouvido e nem ser visto. (Madalena)

A decisão de aposentadoria pode estar relacionada a questões sociais, pessoais, financeiras e, ainda, ao trabalho (Blakeley & Ribeiro, 2008). Os relacionamentos interpessoais vivenciados no trabalho eram percebidos por Madalena como forma de socialização e como uma ferramenta de aprendizado contínuo por possibilitar a troca de experiências com seus colegas da área da saúde (Pires et al., 2013; Winkelmann-Gleed, 2012).

Como enfermeira, Madalena realizava plantões e atividades na área educacional do hospital B, supervisionando equipes de residência multiprofissional. No período que antecedeu a decisão de se aposentar, Madalena demonstrou uma grande preocupação em capacitar pessoas que pudessem desenvolver suas atividades após sua saída da instituição: “É, a gente tem que tá preparando, eu sempre pensei nisso sabe, desde a época que eu tava lá . . . de tá preparando as pessoas pra quando eu já não tivesse mais né”.

Esse comportamento pode estar associado ao significado atribuído ao trabalho desenvolvido pela enfermeira e sua satisfação com ele, uma vez que mesmo tendo a possibilidade de se afastar do hospital e não ter mais responsabilidades com a área educacional e assistencial, Madalena se importou com a manutenção da qualidade das atividades que desenvolvia:

Com a história da residência, eu pensei que não queria sair e deixar uma pessoa que não fosse ter a mesma preocupação né . . . A coisa continua, porque eu preparei né, porque eu disse: vou preparar, porque é isso que a gente precisa, e foi isso que a gente conseguiu. (Madalena)

O significado e a satisfação com o trabalho podem ser compreendidos como um dos fatores que favoreceram o cuidado que Madalena demonstrou antes de sua saída, variáveis estas já identificadas por França et al. (2017) como influenciadoras da decisão de aposentadoria. Neste caso, os dois fatores (significado e satisfação com o trabalho) podem ter contribuído para a permanência de Madalena por mais tempo na instituição, antes de decidir se aposentar.

Percebe-se desta forma, que os fatores psicossociais e relacionados ao trabalho influenciaram a decisão de aposentadoria da enfermeira Madalena. Disponibilizar mais tempo com a família, status financeiro, relações interpessoais, estresse, significado e satisfação e sobrecarga de trabalho foram as subcategorias percebidas como preditores da decisão de Madalena.

#### *4.1.2 O Caso Maria: Trajetória de Carreira e Aposentadoria*

Maria concluiu a graduação de Enfermagem no ano de 1990. No momento da entrevista estava com 56 anos, era mãe de um filho e encontrava-se divorciada. Após a graduação, Maria realizou curso de especialização e, em 2018, quando se aposentou por motivo de doenças causadas pelo trabalho, completou 28 anos de profissão e decidiu encerrar sua carreira de enfermeira. A entrevista foi realizada em março de 2021.

##### *4.1.2.1 Trajetória de Carreira de Maria.*

Maria realizou o curso de Atendente de Enfermagem enquanto frequentava o ensino médio, começou a trabalhar no Berçário do hospital A e se encantou pelo ambiente hospitalar. Mesmo incentivada pelos médicos a realizar graduação em Medicina, decidiu cursar Enfermagem por não concordar com algumas condutas destes colegas no ambiente de trabalho.

Em 1990 concluiu o ensino superior e tornou-se enfermeira. Poucos dias depois da formatura, iniciou seu trabalho no hospital B, uma instituição municipal, onde desempenhava suas atividades no Pronto Socorro como enfermeira assistencial.

Dois anos depois, Maria encerrou suas atividades no hospital B, pois havia sido aprovada em um concurso público estadual. No mesmo ano, em 1992, foi contratada pelo hospital C, onde desenvolveu atividades como supervisora, chefe da UTI (Unidade de Terapia Intensiva) e chefe do Pronto Socorro. Também atuou na assistência à saúde no Centro Cirúrgico e na Clínica Cirúrgica.

#### 4.1.2.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Maria.

A enfermeira Maria relatou que sua aposentadoria não foi planejada, pois não pensava em se aposentar. Todavia, seu estado de saúde forçou sua saída definitiva do hospital. Em um período de 12 anos, teve a primeira crise de pânico, foi diagnosticada com Transtorno Bipolar, posteriormente com Transtorno de Personalidade *Borderline* e então recebeu o indicativo da médica do trabalho de que deveria se aposentar.

Aí quando me diagnosticaram como *borderline*, eu fui mais seguido pra médica e um dia ela disse: você não está trabalhando mais praticamente, você pega atestado, você fica afastada, você volta uma semana, você tem uma crise, você tem que se aposentar. Esse vai e vem não está sendo útil pra ninguém, nem pro hospital, nem pra você. Aí eu pensei: agora não vou conseguir voltar mesmo. (Maria)

Em sua fala, Maria mencionou que entre receber o indicativo da médica do trabalho de que deveria se afastar até a concretização da aposentadoria passou-se aproximadamente quatro anos e, mesmo assim, não conseguiu planejar seu afastamento porque tinha esperança de “voltar a ter 100% de utilidade dentro do hospital”. Durante a entrevista, Maria contou que

o processo de aposentadoria foi solitário, sem orientação das pessoas que trabalhavam no hospital ou mesmo de conhecidos.

Da mesma forma, Maria relatou em seu discurso inúmeras vezes, que não se preparou para deixar o hospital como aposentada e o quanto relutou para não se aposentar. É possível pressupor que se a enfermeira Maria tivesse realizado seu planejamento para aposentadoria, possivelmente o processo de transição trabalho-aposentadoria teria sido vivenciado de maneira mais positiva. Quando a pessoa realiza seu planejamento para aposentadoria de forma eficaz, há uma tendência da fase do ajustamento ocorrer de maneira mais facilitada, assim como a experiência da aposentadoria em longo prazo (Taylor & Schaffer, 2013).

#### 4.1.2.3 Percepção de Maria sobre sua Decisão de Aposentadoria.

##### a) Fatores psicossociais relacionados à decisão de aposentadoria de Maria:

Ao investigar os fatores psicossociais que influenciaram a decisão de aposentadoria da enfermeira Maria, os aspectos relacionados à saúde foram evidenciados em sua narrativa, porém, no momento da tomada de decisão, Maria demonstrou que não aceitava sua condição de saúde como um motivo para se aposentar. Mesmo recebendo o diagnóstico de Transtorno Bipolar e, posteriormente, de Transtorno de Personalidade *Borderline*, Maria não percebia sua saúde comprometida e manifestava o desejo de continuar trabalhando, sendo útil para o hospital que trabalhava.

A percepção do trabalhador do próprio estado de saúde foi identificada como um fator que interfere na decisão de aposentar-se ou manter-se trabalhando (Shultz & Wang, 2007; Zhan et al., 2009). Se para algumas pessoas a aposentadoria pode representar o reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, liberdade e bem-estar diante das novas expectativas, para a enfermeira Maria a aposentadoria pode ter desencadeado sofrimento pela necessidade de enfrentar o envelhecimento e possíveis doenças, sentimentos de inutilidade e

o reconhecimento de ser improdutivo diante da sociedade por se afastar do trabalho (Figueira et al., 2017).

Eu não imaginava que um dia eu tinha que parar . . . Agora quando eu mencionei a palavra aposentadoria pela 1ª vez até eu me aposentar demorou uns quatro anos, porque eu mesma não aceitava, eu não queria sair, eu queria voltar a ter 100% de utilidade dentro do hospital . . . Foi horrível. Só agora de falar é ruim, porque você . . . é tudo [choro] . . . porque querendo ou não, é uma vida lá dentro e é tudo o que eu queria fazer, e eles tiraram isso de mim. (Maria)

O desejo da enfermeira Maria permanecer trabalhando, mesmo com a possibilidade de se aposentar, pode estar associado ao fato dos profissionais de Enfermagem vincularem o evento aposentadoria com questões negativas como início das perdas em suas múltiplas dimensões, aparecimento de doenças e morte (Pires et al., 2013). Esta representação que a pessoa possui da aposentadoria é influenciada por distintos fatores ou variáveis psicossociais que induzirão suas decisões referentes a continuar ou não no trabalho quando tem possibilidade de escolher o caminho a seguir (França, 2008).

b) Fatores do trabalho relacionados à decisão de aposentadoria de Maria:

Maria atuou 28 anos como enfermeira e durante a entrevista relatou como era o seu trabalho. Ao mencionar os fatores relacionados à sua decisão de aposentar-se, citou os aspectos do trabalho como sendo responsáveis por sua aposentadoria. Além das 30 horas semanais previstas em seu contrato com o hospital C, Maria realizava atividades extras substituindo os colegas enquanto estavam no período de férias e também trabalhava em uma clínica intensivista. Relatou: “Trabalhar na Enfermagem só adocece tudo, adocece o corpo, adocece a mente, adocece tudo . . . Todo mundo sabe que todo mundo adocece, isso é claro que é um trabalho estressante, é um trabalho horrível”.

Percebe-se que fatores como estresse e a exaustão vivenciados no ambiente de trabalho podem influenciar os enfermeiros a anteciparem a aposentadoria (Blakeley & Ribeiro, 2008). No entanto, mesmo percebendo a condição estressante na qual estava exposta dentro do ambiente de trabalho, a enfermeira Maria não percebia este ambiente como um preditor para se aposentar. Somente após consulta médica começou a tomar consciência de que sua condição de saúde era motivo para se aposentar, pois estava sendo afetada pelo seu trabalho: “Eu não pensei em aposentadoria até a médica da perícia me informar que eu não tinha condições de continuar trabalhando. Que o gerador do meu problema era o meu trabalho”.

As relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho, tanto com colegas da Enfermagem como com as chefias, não foram relatadas como positivas por Maria e podem ter contribuído com sua decisão de aposentar-se. Para profissionais da Enfermagem, as relações sociais no ambiente de trabalho podem se apresentar como estímulo para permanecerem trabalhando, mesmo com a possibilidade de aposentadoria (França et al., 2013).

Porque quando você está ali que pode trocar folga, que pode trocar fim de ano pra eles folgarem, que você pode contribuir com tudo ali, você é muito boa pra eles, pra eles colegas enfermeiros. Mas quando você começa a adoecer e começa a dizer a palavrinha não posso, não dá, eu tenho que descansar, o psicólogo falou que eu tenho que dar uma desopilada, tenho que pensar em mim, eles já começam: ah, isso é besteira! (Maria)

Percebe-se que muitos trabalhadores decidem continuar trabalhando para manter o sentimento de utilidade, evitar o isolamento social, dar continuidade ao sentimento de pertencimento a um grupo e relacionamento interpessoal positivo no ambiente de trabalho (Pires et al., 2013; Winkelmann-Gleed, 2012). Todavia, para a enfermeira Maria as relações

sociais não se apresentavam como estímulo para continuar trabalhando, diferente da percepção que apresentava da organização hospitalar.

Teve um momento que a instituição me respeitava mais que meus colegas . . . minha chefe que era recém-formada e tudo chegou e falou “você não está exagerando? Tem certeza que você está passando mal?” Aquilo foi o fim! Aí foi o começo de eu aceitar a aposentadoria . . . Aí teve no hospital consulta que eu fiz com os psicólogos do hospital, além de ir no CAPS, então eu não posso me queixar porque fui muito bem tratada pelo hospital. Muito bem respeitada. (Maria)

A adesão e o forte envolvimento do indivíduo com aspectos do ambiente do trabalho, conceituado como comprometimento organizacional, pode se manifestar por meio de um estado, de sentimentos ou de reações de afeto positivas como, por exemplo, lealdade a algo (Bastos, 1994). Em sua narrativa, Maria expressou um comprometimento afetivo, percebido como um apego à organização (Allen & Meyer, 1990; Meyer et al., 1993).

Pelos relatos da enfermeira Maria, identifica-se que tanto os fatores psicossociais quanto os fatores relacionados ao trabalho influenciaram a decisão de aposentadoria. Percepção de saúde, estresse, relações interpessoais no trabalho e comprometimento com a organização apresentaram-se como subcategorias preditoras da decisão de Maria.

#### *4.1.3 O Caso Janaína: Trajetória de Carreira e Aposentadoria*

Janaína formou-se no curso superior de Enfermagem no ano de 2005. No momento da entrevista estava com 43 anos, não possuía filhos e estava casada. Quando se aposentou em 2018, por questões relacionadas à saúde, a enfermeira Janaína completou 13 anos de profissão e não continuou atuando após sua aposentadoria. A entrevista foi realizada em março de 2021.

#### 4.1.3.1 Trajetória de Carreira de Janaína.

Janaína começou sua entrevista contando que sempre gostou de ajudar as pessoas e decidiu trabalhar na Enfermagem para cuidar dos familiares, caso no futuro adoecessem. Kursou o Técnico de Enfermagem e trabalhou como técnica de Enfermagem no hospital A, onde não concordava com algumas práticas dos médicos e enfermeiros, e referiu que percebia que seus questionamentos não eram respeitados por ser formada no nível técnico. Para questionar e ser respeitada dentro do ambiente de trabalho, Janaína sentiu a necessidade de fazer a graduação em Enfermagem. Trabalhava no hospital A no período matutino, fazia a faculdade à tarde e cuidava de pacientes à noite para complementar sua renda.

Em 2005 concluiu o curso, tornou-se enfermeira, se desligou do hospital A e começou a trabalhar em uma instituição de saúde que atendia pacientes da área oncológica. Apesar das especificidades do trabalho em cuidados paliativos que envolvia dor e sofrimento dos pacientes, Janaína relatou que amava trabalhar na instituição, pela conduta da equipe e chefias. No ano de 2013, Janaína foi aprovada em um concurso público estadual e iniciou suas atividades como enfermeira no hospital B, onde atuou na Emergência Pediátrica. No mesmo ano, recebeu o diagnóstico da Síndrome de Sjögren e Hepatite autoimune, conforme relatado por Janaína. Para preservar sua saúde, Janaína foi transferida da área assistencial para a área administrativa do hospital, onde passou a trabalhar com a capacitação de funcionários. Em 2018 soube que estava com câncer e se afastou do trabalho em função de seu estado de saúde, ano em que se aposentou e, a partir de então, não atuou mais na área da Enfermagem.

#### 4.1.3.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Janaína.

Com 13 anos de profissão, Janaína relatou não ter se preparado para a aposentadoria e nem se imaginava aposentada. Contou que associava a palavra aposentadoria a pessoas mais

velhas, que já tinham trabalhado vários anos, diferente do seu caso. No entanto, em função da Síndrome de Sjögren, Esclerose Múltipla e de um câncer, no dia em que esperava retornar da perícia após o tratamento do câncer, recebeu a sugestão do médico para se aposentar, conforme relatado por Janaína.

Hoje eu consigo falar nisso, mas no dia foi terrível. Eu, eu sempre fui muito ativa assim né, sempre trabalhei muito e sempre gostava muito do que eu fazia. Então é como se arrancassem uma parte da sua vida, de um planejamento, como se tirassem aquilo né, de vez. (Janaína)

A fase de preparação ou planejamento para a aposentadoria possibilita às pessoas analisarem questões relacionadas àquele momento, as quais impactarão sua vida de aposentados, a exemplo de como criar uma nova identidade (França et al., 2017). Acredita-se que pelo fato da enfermeira Janaína não ter realizado seu planejamento para aposentadoria de forma eficaz, a fase do ajustamento não tenha ocorrido de modo facilitado, assim como a experiência da aposentadoria em longo prazo (Taylor & Schaffer, 2013).

Então por 6 meses eu não falava pra ninguém. As pessoas perguntavam se eu estava no hospital B e eu dizia que estava de licença, mesmo aposentada. Eu não falava isso. Depois de 6 meses é que eu consegui falar pra uma amiga: não, eu não estou de licença, eu estou aposentada . . . Tanto que até hoje pra mim falar sobre isso é difícil. Mas pra eu conseguir falar melhor sobre isso, levei quase 2 anos, porque isso não se passava pela minha cabeça. (Janaína)

Para Froidevaux et al. (2017), as pessoas que planejam com antecedência a aposentadoria tendem a passar pelo processo de ajustamento de forma mais positiva e experimentar um maior nível de satisfação quando aposentadas. Janaína não planejou se aposentar, pois, de certa forma, não pretendia sair. A situação de saúde a “obrigou” a sair do trabalho e vivenciar o processo de transição trabalho-aposentadoria de forma negativa.

#### 4.1.3.3 Percepção de Janaína sobre sua Decisão de Aposentadoria.

##### a) Fatores psicossociais relacionados à decisão de aposentadoria de Janaína:

A enfermeira Janaína ressaltou durante a entrevista que não planejou se aposentar, mas percebeu que os fatores individuais tiveram grande influência em sua decisão de aposentadoria. Sabe-se que os fatores relacionados às variáveis pessoais, a exemplo das condições de saúde, interferem na decisão para a aposentadoria. Decidir se aposentar ou continuar trabalhando pode ser influenciado pela percepção positiva do próprio estado de saúde do trabalhador, de suas limitações físicas ou problemas de saúde (Shultz & Wang, 2007; Zhan et al., 2009).

No dia em que o médico sugeriu minha aposentadoria por questão de saúde, eu chorei lá com eles e eles falaram: não, calma, pode ser que as coisas mudem! Mas no íntimo eu sabia que isso não ia acontecer porque são doenças que não têm cura . . . Eu sei da minha limitação física por conta da doença, mas eu vejo assim na televisão hoje as pessoas da Enfermagem batalhando e lutando na pandemia e a minha cabeça foi treinada pra isso, pra cuidar, então tem esse ladinho que aperta sabe. Eu queria estar lá [choro]. (Janaína)

Mesmo tendo consciência do seu estado de saúde, a enfermeira Janaína não o relacionava à possibilidade de se afastar do trabalho em função de uma aposentadoria e isto pode ter influenciado seu ajustamento no processo trabalho-aposentadoria. Conforme apontado por Taylor e Schaffer (2013), quando a pessoa realiza seu planejamento para a aposentadoria de forma eficaz, há uma tendência da fase do ajustamento ocorrer de maneira mais facilitada, assim como a experiência da aposentadoria em longo prazo.

Quando decidiu se aposentar, por orientação médica, Janaína não expôs sua decisão para a família, mesmo percebendo a constante preocupação que demonstravam com seu estado de saúde. Embora muitos trabalhadores desejem se aposentar sendo influenciados por

questões psicossociais, como despende mais tempo com a família, aumentar momentos de lazer ou mesmo realizar antigos sonhos (França et al., 2013), estes fatores não foram percebidos por Janaína como influentes em seu processo de decisão de aposentadoria.

Só depois de 6 meses é que eu consegui falar que estava aposentada. E aí a reação da minha família era: ah, que coisa boa, agora você vai ficar boa, não vai mais ficar doente! É que eles tinham muita preocupação por causa da minha saúde. Aí sempre me encorajavam assim né. (Janaína)

b) Fatores do trabalho relacionados à decisão de aposentadoria de Janaína:

Com 13 anos de profissão, a enfermeira Janaína relacionou algumas vezes os fatores do trabalho à sua condição de saúde e à aposentadoria, conforme supramencionado. Com a saúde comprometida, Janaína foi afastada do trabalho assistencial que realizava aos pacientes, transferida para o setor de capacitação aos funcionários do hospital e relatou que isso afetou seu estado emocional.

No setor de treinamento não trabalhava fim de semana, nem feriado e também seria bom pra minha saúde. Aí eu fui, fui pra lá, no setor de treinamento. Só que não era o que eu queria trabalhar, com papel sabe, não! E aí foi lá que eu tive uma crise de novo. Eu queria ficar fazendo meu serviço . . . E depois eu tinha me preparado muito para o trabalho (assistencial). Tinha estudado muito, lido muito, tinha pesquisado muito . . . porque eu queria fazer o melhor assim . . . e agora você pensa: o que que eu vou fazer com isso? (Janaína)

Percebe-se que prestar assistência aos pacientes trazia significado e satisfação ao trabalho realizado pela enfermeira Janaína. Considerando que os fatores do trabalho, como significado e satisfação atribuídos a ele, são preditores que podem influenciar a decisão de aposentadoria (França et al., 2017), acredita-se que o vínculo positivo estabelecido por

Janaína com o seu trabalho contribuiu para que o processo de transição trabalho-aposentadoria antes do que ela desejava acontecesse de forma insatisfatória para ela.

Analisa-se que o contexto organizacional ao qual Janaína estava exposta dentro do hospital também influenciou sua saída. Em seus relatos, o estresse e a exaustão vivenciados no ambiente de trabalho foram percebidos como variáveis que exerceram influência na decisão de aposentadoria. Estes fatores também foram identificados por Blakeley & Ribeiro (2008) como influentes na decisão antecipada de aposentadoria de trabalhadores.

Sabe o que eu acho, quando eu comecei a ter esses problemas que eram emocionais . . . o nosso local de trabalho devia ter essa parte psicológica, sabe? Alguém que cuidasse antes da gente adoecer, sabe? . . . Então se tivesse isso, muitas aposentadorias, muitas coisas poderiam ser evitadas, entende? A pessoa se doa muito e ela precisa também nutrir esse lado dela pra continuar tendo, assim . . . porque enquanto eu estava trabalhando eu me cuidava bem menos que hoje, por exemplo. Às vezes nem ir no banheiro conseguia quando estava na assistência. Parece que você não vai ter aquilo que as pessoas à sua volta num hospital têm [adoecimento].  
(Janaína)

No entanto, mesmo atribuindo sentimentos negativos ao ambiente organizacional, Janaína percebia nas relações interpessoais estabelecidas com os colegas um estímulo para permanecer trabalhando e aprendendo cada vez mais. Os relacionamentos interpessoais no trabalho são percebidos como forma de socialização e como uma ferramenta de aprendizado contínuo por possibilitar a troca de experiências entre os profissionais (Pires et al., 2013; Winkelmann-Gleed, 2012).

Daí no hospital eu fui trabalhar numa coisa que eu nunca tinha trabalhado na vida, na Emergência Pediátrica. Quase morri! Aquelas crianças chegavam, assim com as mães, e eu quase infartava. Mas aí tinha algumas técnicas de Enfermagem que trabalhavam

há muitos anos e eu aprendi muito com elas. E até depois eu ficava sozinha na sala da emergência. Elas iam tomar café e eu dizia: podem ir que eu fico sozinha! Aí elas diziam: quem te viu e quem te vê. (Janaína)

Para Pires et al. (2013) e Winkelmann-Gleed (2012), a manutenção do sentimento de utilidade, sentimento de pertencimento a um grupo e relacionamento interpessoal positivo no ambiente de trabalho influenciam a decisão de continuar trabalhando. Janaína relatou que, mesmo depois de aposentada, continua mantendo contato com os colegas de trabalho: “Eu tenho contato com colegas do hospital e do RH (Recursos Humanos) que me tratam muito bem quando preciso de alguma informação”.

Salienta-se que os fatores psicossociais e os fatores relacionados ao trabalho influenciaram a decisão de aposentadoria da enfermeira Janaína. Percepção de saúde, significado e satisfação no trabalho, estresse e relações interpessoais no trabalho apresentaram-se como subcategorias percebidas como influenciadoras da decisão de Janaína.

#### *4.1.4 O Caso Carolina: Trajetória de Carreira e Aposentadoria*

Carolina formou-se no curso superior de Enfermagem no ano de 1985 e sua formação acadêmica foi complementada com um curso de especialização. No momento da entrevista estava com 59 anos, era mãe de um filho e encontrava-se casada. Em 2018, quando se aposentou após ter adquirido tempo de serviço suficiente para receber o benefício, Carolina estava com 30 anos de profissão e, no momento, decidiu não continuar atuando na área após a aposentadoria porque deseja ter um tempo para si e para sua família. Um ano depois, iniciou suas atividades como professora e supervisora de estágio na área da Enfermagem, na qual se encontrava no momento da entrevista. A entrevista foi realizada em abril de 2021.

#### 4.1.4.1 Trajetória de Carreira de Carolina.

Carolina optou pelo curso de Enfermagem em seu primeiro vestibular, em 1985 concluiu a graduação e tornou-se enfermeira. Durante os quatro primeiros anos de profissão trabalhou em uma Unidade Básica de Saúde da rede municipal de sua cidade natal. Em seguida, realizou concurso público estadual para trabalhar como enfermeira em um hospital, foi aprovada e iniciou suas atividades em 1992.

Neste hospital, Carolina atuou por 26 anos realizando atividades no setor de Gestão de Alto Risco, supervisionando residentes da área de Medicina e Enfermagem. Quando se aposentou em 2018, por ter adquirido o tempo necessário para receber o benefício da Previdência Social, Carolina estava há cinco anos trabalhando no Ambulatório do hospital.

Após se aposentar, Carolina optou por não trabalhar na área da Enfermagem para dedicar mais tempo à família e às atividades do lar. Um ano depois, atendeu ao convite dos colegas e começou a atuar na área educacional, como professora e supervisora de estágio, retornando à sua profissão.

#### 4.1.4.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Carolina.

Ao contar sobre seu processo de transição trabalho-aposentadoria, Carolina relatou que não se planejou, sendo ainda um processo que vivenciou sozinha, sem orientação ou suporte da instituição que trabalhava. Mencionou a possibilidade de redução da carga horária de trabalho e realização de outras atividades como uma oportunidade de auxiliar na preparação para a aposentadoria, porém esta também não foi oferecida pela instituição: “Também ninguém disse: olha Carolina, teu tempo tá chegando. Tu vai sair? Tu não vai sair? Tu quer menos horas? Quer fazer uma coisa diferente? Mas eu fico pensando, poxa pra ninguém eles vão dizer isso né?”.

Ao mencionar essas propostas de redução de carga horária e realização de outras atividades no período que antecedeu sua aposentadoria, que não foram oferecidas pelo hospital, a enfermeira Carolina levantou em seu discurso a possibilidade de ter adiado sua aposentadoria, realizando um regime diferenciado de trabalho, conhecido como *bridge employment*. Esta modalidade de trabalho possibilita aos trabalhadores alterar o regime de trabalho e sair gradativamente, facilitando sua adaptação à aposentadoria e oferecendo a oportunidade de estabelecer e desenvolver novas rotinas em sua vida (França et al., 2013).

Numa dessas, se eu tirasse uma licença prêmio, se tivesse bem descansada, olha se trabalhasse só umas 4, 5 horas por dia... ou se falassem: faz o que tu mais gosta de fazer aqui dentro . . . mas ninguém veio falar isso. Mas também não sei se eu ficaria.  
(Carolina)

Mesmo sem receber o suporte da instituição no processo de decisão para a aposentadoria, Carolina percebeu como positivo o apoio que recebeu dos colegas do hospital antes de sua saída em função da aposentadoria:

Então, lá dentro ninguém ajudou nós. A gente ouvia falar lá dentro de pessoas que estavam saindo e estavam bem tristes em casa, não estavam passando bem né. Então as pessoas já começaram a falar assim: olha, a gente tem que se preparar, a gente já tem que ir se preparando né, vocês colegas. (Carolina)

A enfermeira Carolina mencionou o quanto o processo de adaptação trabalho-aposentadoria foi sofrido no primeiro ano em que esteve aposentada, ressaltando a falta que sentiu das relações interpessoais que possuía no hospital. Acredita-se que se o processo de preparação para a aposentadoria tivesse ocorrido, a mesma teria vivenciado a fase de ajuste de maneira satisfatória. De acordo com França et al. (2017), é neste momento, de preparação ou planejamento para a aposentadoria, que as pessoas analisam questões relacionadas à

ocasião, as quais impactarão sua vida de aposentados, a exemplo de como ocupar o tempo e como criar uma nova identidade.

#### 4.1.4.3 Percepção de Carolina sobre sua Decisão de Aposentadoria.

##### a) Fatores psicossociais relacionados à decisão de aposentadoria de Carolina:

Carolina relatou que nos últimos anos antes da aposentadoria sentia-se muito cansada física e emocionalmente e que pensou na aposentadoria como uma alternativa para criar um estilo de vida diferente para si e seus familiares. Também mencionou que desejava destinar mais tempo com a família, justificando que a rotina vivenciada no hospital, que exigia além das horas contratuais, as horas de plantão, a impediram de estar com a família em momentos importantes. França et al. (2013) identificaram que, assim como a enfermeira Carolina, há trabalhadores que desejam se aposentar para despender mais tempo com a família, aumentar momentos de lazer ou mesmo realizar antigos sonhos. A entrevistada relatou: “E também eu tenho filho, tenho marido, tenho mãe, tenho sogra. E eu não acompanhei muito elas nesses anos assim . . . Agora quero aproveitar”.

Carolina também acreditava que com a aposentadoria poderia criar uma rotina diária diferente da que tinha trabalhando como enfermeira, com tempo livre para fazer coisas simples que lhe dariam prazer.

Eu queria ficar mais em casa. O sentimento que eu tinha era de descansar e sei lá . . . de andar na rua, de liberdade mesmo! Eu me sentia presa, me sentia presa . . . Queria arrumar coisas em casa, dormir até mais tarde, eu queria abrir a cortina de manhã e ver o sol, porque eu nunca tinha feito isso. Coisas simples assim que eu achava importante. (Carolina)

O trabalho apresentava um papel central na vida de Carolina e a aposentadoria representou novas possibilidades para relacionamentos familiares, sociais, culturais e de lazer

(França et al., 2017). Fatores relacionados às variáveis pessoais, como idade, percepção de saúde, expectativa subjetiva de vida e relacionamento familiar podem influenciar a decisão de permanecer trabalhando ou se aposentar (França et al., 2013).

Assim, ao decidir pela aposentadoria, Carolina encerrou seu vínculo de trabalho com o hospital e com as atividades na área de Enfermagem. Conforme planejou, pelo período de um ano despendeu mais atenção para seus sonhos e sua família. Após este período, optou por retornar às atividades profissionais como professora e supervisora de estágio.

b) Fatores do trabalho relacionados à decisão de aposentadoria de Carolina:

Durante a entrevista, a enfermeira Carolina lembrou de muitas histórias vivenciadas nos seus 30 anos de profissão, do primeiro emprego até a aposentadoria. Ao relatar a rotina de trabalho das equipes do hospital, mencionou situações que geravam estresse e cansaço aos funcionários, favorecendo um ambiente organizacional com características desfavoráveis ao trabalho do enfermeiro, que comprometiam os aspectos psicossociais dos trabalhadores:

Tinha dias que eu tava muito cansada, tava muito estressada e assim, aqueles últimos anos no Estado tinha aquela tal de hora plantão . . . onde a gente tinha que fazer até horas a mais de 60 horas a mais de plantão por mês daquilo que já se fazia, imagina! Eu bem dizer morava lá dentro. Chegava 7h, saía às 4h da tarde, todo dia. E ainda tinha plantão de final de semana, ou sábado ou domingo. Então isso foi bem pesado, eu só vinha pra casa pra dormir. Dormir, comer, tomar banho e lá de vez em quando eu tinha um sábado e domingo livre. Se não, era só sábado ou domingo livre né.  
(Carolina)

Corroborando com o relato de Carolina, um estudo realizado com enfermeiros de hospitais públicos identificou que aspectos como a falta de pessoal, sobrecarga de trabalho e extensa carga horária semanal foram identificados como fatores desfavoráveis ao desenvolvimento das atividades dos enfermeiros (Pires et al., 2018). Embora Carolina não

tenha mencionado a influência negativa das características do espaço em que trabalhava para o atendimento aos pacientes, Pires et al. (2018) identificaram que a exaustão física e emocional destes profissionais pode comprometer a qualidade nos cuidados prestados.

Durante os 26 anos que Carolina trabalhou no hospital, estabeleceu um forte vínculo social com os colegas de trabalho que foram admitidos na mesma época de sua contratação. Aspectos do trabalho, a exemplo das relações sociais podem se apresentar como estímulo aos profissionais da Enfermagem para permanecerem trabalhando, mesmo com a possibilidade de aposentadoria (França et al., 2013). Postergar a aposentadoria ao completar o tempo necessário para receber o benefício do Governo não foi uma alternativa mencionada pela enfermeira Carolina durante a entrevista, porém a falta da convivência com seus colegas de trabalho foi destacada como um dos fatores que tornou difícil seu processo de adaptação após a aposentadoria.

De quando eu entrei até quando eu saí, nós fomos funcionários praticamente da mesma época. Então muitos se aposentaram juntos. O pessoal do RH, da lavanderia, da cozinha, médicos, enfermeiras, muita gente saiu ali mais ou menos junto. Então foi um vínculo muito forte assim . . . Essa questão das amizades, esse vínculo muito forte, muitas horas lá dentro, então faltava conversar, não só sobre o serviço, mas sobre todas as coisas né. As pessoas boas assim, era divertido, era engraçado. Claro, tinha momentos tristes, mas tudo o que se passou junto lá dentro. Então assim, as situações difíceis nós passamos em grupo, vivenciado com um ajudando o outro. E isso vai fortalecendo. Ficar em casa não foi difícil, mas só a saudade mesmo. (Carolina)

Nos últimos cinco anos que antecederam sua aposentadoria, Carolina contou com o apoio da Gerente de Enfermagem do setor que trabalhava, que propôs sua transferência do setor de Geração de Alto Risco para o Ambulatório visando diminuir seu envolvimento com o trabalho. Este cuidado demonstrado pela chefia foi percebido pela enfermeira Carolina

como mais uma demonstração das relações interpessoais positivas que existiam entre as pessoas que integravam a equipe.

Mesmo antes da aposentadoria, com o auxílio de sua chefia, Carolina teve a possibilidade de realizar o chamado *bridge employment*, ou emprego ponte. Este formato de trabalho possibilitou alterar sua rotina de trabalho e sair gradativamente do trabalho, o que pode ter facilitado sua adaptação à aposentadoria e a oportunidade de estabelecer e desenvolver novas rotinas em sua vida (França et al., 2013).

Eu passei pro Ambulatório. Fiquei só lá, porque no ambulatório é assim, abre às 8 e fecha às 18h, e assim oh . . . quando tu é chefe de um setor tu ainda vai pra casa com os probleminhas ali né, pipocando na cabeça por falta de funcionário, do que que pode acontecer à noite, será que eu deixei tudo certo? Aí a minha chefe disse assim: termina no Ambulatório! Lá tu fecha as portas às 18h e vai pra casa tranquila. No Ambulatório o paciente não fica internado né, claro então assim é muito menos tenso. Daí terminei no Ambulatório então e também gostei. É um pouco diferente, um pouco mais leve assim dos problemas né, mas também tinha bastante circulação, muita gente e muita gente de fora né. Então aquela coisa de cuidar dos equipamentos, materiais, de abastecer tudo e fora parte técnica que eu fazia né, eu entrevistava lá as mulheres pra colocação de DIU, pedido de laqueadura, que são consultas só com enfermeira né.

(Carolina)

O ano de 2016 foi marcado politicamente pela apresentação do Governo de uma Proposta de Emenda à Constituição – PEC 287/2016, que visava a reforma da Previdência Social. Com a possibilidade de perder algum benefício após a aprovação desta reforma, a enfermeira Carolina tomou a decisão de se aposentar. Em 2018, ao completar 30 anos de contribuição para a Previdência Social, adquiriu o direito de se aposentar recebendo o valor integral do benefício e decidiu pela aposentadoria:

E 2018 também foi um ano que foi falado na reforma da Previdência, não sei se tu lembra!? Então a gente que tava quase saindo, tava com muito medo. Aí por outro lado diziam: “não, você já tem um tempo que chega; vocês já têm idade, não se preocupem”. Mas enfim, ficou aqui assim aqueles últimos anos a gente quase que em contagem regressiva, tá. Isso foi muito difícil. (Carolina)

Esta decisão de se aposentar em 2018, antes da reforma da Previdência, pode ter sido direcionada pela imagem que Carolina possuía de aposentar-se no futuro (Feldman & Beehr, 2011). Em um momento de insegurança, por não saber o que estava por vir, Carolina acreditou que poderia ser forçada a mudar seus planos pessoais para realizar depois de aposentada, caso perdesse benefícios que possuía antes da reforma da Previdência, e decidiu se aposentar.

Evidencia-se que as subcategorias relacionadas aos fatores psicossociais: situação e relacionamento familiar e passar mais tempo com a família, assim como as subcategorias relacionadas ao trabalho: estresse e políticas governamentais, exerceram influência na decisão de aposentadoria da enfermeira Carolina.

#### *4.1.5 O Caso Ana: Trajetória de Carreira e Aposentadoria*

Ana concluiu a graduação em Enfermagem no ano de 1985 e complementou sua formação acadêmica com cursos de especialização e mestrado. No momento da entrevista estava com 57 anos, era mãe de dois filhos e um enteado e encontrava-se casada. Em 2018, com 30 anos de profissão e tendo adquirido tempo de serviço suficiente para receber o benefício da Previdência Social, Ana se aposentou. A entrevista foi realizada em abril de 2022.

#### 4.1.5.1 Trajetória de Carreira de Ana.

No ano de 1981, quando Ana decidiu fazer o vestibular, não sabia o curso que escolheria, pois estava em dúvida entre aproximadamente 20 opções. Por influência da irmã, que já trabalhava na área da saúde de um hospital, optou pela graduação em Enfermagem e no primeiro semestre já se apaixonou pelo curso. Durante a entrevista, Ana chegou a mencionar: “eu não escolhi a Enfermagem, a Enfermagem me escolheu”.

Ao concluir o curso superior, em 1985, Ana teve dificuldades para conseguir o primeiro emprego como enfermeira em instituições de saúde e, junto com uma amiga, decidiu empreender. Ana mencionou que desde a graduação tinha se identificado com a área de obstetrícia e, por este motivo, as duas abriram uma empresa de prestação de serviços de Enfermagem oferecendo preparação psicofísica para gestantes. Como o curso de Enfermagem não preparava enfermeiros para serem donos do próprio negócio, fizeram cursos em São Paulo, abriram a empresa e começaram a oferecer serviços inovadores para as gestantes.

Quando abriu o concurso para trabalhar como enfermeira no Estado, Ana decidiu se inscrever, foi aprovada e começou a trabalhar no hospital A. Por um período, Ana conseguiu conciliar as duas atividades, no hospital e na empresa, porém com o tempo percebeu que tinha pouca disponibilidade para investir na empresa e decidiu vender sua parte para trabalhar apenas no hospital. No hospital, a enfermeira Ana realizou atividades na Maternidade, UTI Geral e Centro Cirúrgico.

Em 2004, Ana iniciou atividades na docência, ministrando aulas e supervisionando estágios nos cursos de graduação em Enfermagem de uma universidade. Com a aposentadoria, que ocorreu em 2018, Ana planejou continuar como docente nesta universidade, porém recebeu sua demissão alguns meses antes de se aposentar.

Como Ana era concursada do Estado, em 2008 foi transferida do hospital e passou a trabalhar na coordenação técnica de uma escola, também do Estado, que realizava cursos técnicos na área da saúde, onde permaneceu até o ano de 2013. Neste ano solicitou retorno ao hospital onde permaneceu trabalhando na Maternidade da instituição até a aposentadoria, no ano de 2018.

#### 4.1.5.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Ana.

Ana relatou que aproximadamente um ano antes de completar 30 anos de serviço e ter o direito assegurado da aposentadoria pela Previdência Social, procurou a área de Recursos Humanos do hospital que trabalhava para buscar orientações e assim providenciar a documentação necessária. Como trabalhava em duas instituições, como enfermeira no hospital e como docente na universidade, pensou em se aposentar para diminuir a carga horária de trabalho. Após a aposentadoria, Ana pretendia sair do hospital, mas permanecer ministrando aulas para os cursos de graduação em Enfermagem.

Para Ana, todo o processo de planejamento para a aposentadoria foi realizado por ela, sem a ajuda de outras pessoas ou mesmo da instituição que trabalhava. Em sua fala, mencionou que: “Foi um processo mais sozinha. A orientação foi burocrática mesmo, né. De Recursos Humanos, fora isso, não. É um processo sozinha, uma decisão, pelo menos para mim, foi sozinha”.

Mesmo sem receber suporte para planejar sua aposentadoria, Ana relatou que se planejou para a transição trabalho-aposentadoria. Decidiu se aposentar e seguir com suas atividades na universidade. Mencionou que estava segura frente sua decisão, pois continuaria vinculada à área da Enfermagem por meio da docência e supervisão de estágios. Acredita que com a manutenção de um emprego ponte, *bridge employment*, reduziria sua carga horária sem sair definitivamente do mercado de trabalho com a aposentadoria.

Eu esperava conseguir continuar tendo uma ligação ainda com a Enfermagem, porque eu pretendia continuar na docência e dar estágios, né. Então isso foi uma das coisas que me fez não ter medo, porque eu pensei: não, eu não vou abandonar. Eu não vou me desligar totalmente. Eu não vou ficar deprimida. Eu vou continuar com uma carga horária leve, né. Essa foi a minha pretensão. Só que infelizmente . . . Não aconteceu [risos]. Não aconteceu, porque a instituição em que eu trabalhava fez uma demissão em massa e começou com as pessoas com titulação maior . . . Então eu saí nessa demissão em massa, um pouquinho antes da aposentadoria, uns meses antes. E aí eu fiquei: me aposento, não me aposento . . . O que eu faço agora, né? Porque aquele meu plano não se concretizou. Aí decidi me aposentar. (Ana)

Ana relatou que mesmo tendo planejado trabalhar após a aposentadoria, não foi possível manter o cogitado, pois meses antes de sua aposentadoria ser efetivada, foi demitida da instituição de ensino e teve seus planos frustrados. As teorias contemporâneas de carreira apresentam a necessidade das pessoas desenvolverem competências para lidar de forma saudável com situações inesperadas que se apresentam no cenário atual, flexível e instável. Ter os planos frustrados pela realidade que se encontrava não fez com que Ana mudasse sua decisão de aposentar-se.

Para Ana, a mudança frente ao que tinha planejado pode ter dificultado a fase de ajuste à aposentadoria, pois se deparou com o imprevisto de ser demitida da instituição de ensino e não possuía em seu planejamento outra opção para suprir esta atividade profissional, uma vez que não imagina a possibilidade de ser demitida.

Conforme França et al. (2017), a fase de ajuste à aposentadoria tende a ser melhor para os aposentados quando o planejamento para a decisão ocorreu de forma eficaz, contemplando variáveis como recursos individuais, trabalho, aspectos sociais e de relacionamento que impactarão a satisfação com a aposentadoria.

Eu mantive contato com meus colegas no início [da aposentadoria], bastante. Eu ia lá com frequência, eu até assessorava um pouco a pessoa que ficou no meu lugar. Então no começo eu me senti assim, meio de férias, indo lá para ajudar, foi ótimo. Então, eu ia lá sempre, frequente, toda semana. Aí passou um tempo, eu senti que eu não tava conseguindo me desligar também. Aí, eu passei a não ir mais. Aí a coisa tava andando sem mim, não precisava, né. (Ana)

Durante a entrevista, Ana relatou que há um mês tinha voltado para o mercado de trabalho como professora e que estava muito feliz com este retorno às atividades educacionais: “E agora surgiu uma vaga de trabalho. Umas aulinhas, poucas por semana. Vamos voltar. Vou estudar de novo. Então tá essa coisa gostosa agora, de fazer algo leve na Enfermagem, com uma carga horária leve e me mantendo ativa, né”.

#### 4.1.5.3 Percepção de Ana sobre sua Decisão de Aposentadoria.

##### a) Fatores psicossociais relacionados à decisão de aposentadoria de Ana:

Quando decidiu se aposentar, Ana possuía dois vínculos empregatícios, um com o hospital, onde trabalhava como enfermeira, e outro com a universidade, em que atuava como docente e supervisora de estágios. Realizar horas extras de plantão, além das 30 horas que previam seu contrato de trabalho com o hospital, também fazia parte de sua rotina, sendo denominado por Ana como “rotina pesada”. Mesmo com esta “rotina pesada”, a enfermeira Ana priorizava momentos de lazer com sua família:

Eu procurava sempre organizar os plantões, as coisas de acordo com algum evento, algum compromisso. A gente sempre manteve, na minha vida toda, idas para casa de praia junto com a família. Então às vezes não dava, não dava. Mas no outro final de semana dava. Acho que consegui manter a vida social sim. (Ana)

Para Ana, a aposentadoria representava a oportunidade de fazer o que gostava, de aprender coisas novas, viajar, melhorar os relacionamentos interpessoais, sentimentos de liberdade e de missão cumprida, sentimentos também identificados por Liberatti et al. (2015) em enfermeiras docentes ao investigarem as representações sociais que possuíam da aposentadoria.

Aí decidi me aposentar pensando na família, pensando no meu marido que já estava aposentado há cinco anos, ele só dizia assim “eu estou te esperando” e pela carga horária, também. Porque não deixava de ser uma carga horária mais pesada, que prendia para algumas coisas. Mesmo tendo vida social, era difícil fazer uma viagem, né. Ter uma liberdade um pouco maior, né. Por um tempo maior, também. (Ana)

Despender mais tempo com a família, aumentar momentos de lazer ou mesmo realizar antigos sonhos pode influenciar a decisão de aposentadoria (França et al., 2013). Conforme identificado no discurso da enfermeira Ana, decidir se aposentar representava ganhar liberdade do trabalho, disponibilizar mais tempo para os relacionamentos, atividades de lazer e cultura e a possibilidade de um novo começo (França & Vaughan, 2008).

#### b) Fatores do trabalho relacionados à decisão de aposentadoria de Ana:

Durante a entrevista, a enfermeira Ana relatou aspectos da vida pessoal e profissional e o quanto isso influenciou sua decisão de aposentadoria. Aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, como sobrecarga e o regime de trabalho, foram evidenciados em sua fala como significativos em sua decisão de aposentar-se. Para Blakeley e Ribeiro (2008), há evidências que os enfermeiros decidem se aposentar mais cedo por insatisfação com o trabalho, muitas vezes justificada pela falta de pessoal, sobrecarga de trabalho e estresse, fatores estes também percebidos por Ana como influenciadores de sua decisão:

Eu acho que o principal foi pensar na carga horária, na jornada pesada, né. Porque, por um bom tempo, eu fui docente também, dei aula, né. E acabava sempre a carga

horária sendo algo pesado mesmo. Acho que não tem outra palavra. Era algo pesado, porque mesmo com 30 horas semanais, se tinha necessidade da hora plantão. Muitas vezes era a necessidade do local, né. (Ana)

Considerando que as políticas governamentais, da estrutura das organizações e da situação econômica dos futuros aposentados podem influenciar a permanência ou saída do trabalhador em atividade (Kim & Feldman, 2000; Solinge & Henkens, 2010; Wang et al., 2009), Ana optou por continuar fazendo as horas plantão que realizava no período que antecedeu sua aposentadoria, mesmo tendo consciência dos efeitos negativos que sentia em função de sua rotina de trabalho, para receber o salário integral quando se desvinculasse do hospital.

A aposentadoria recebida da Previdência Social, quando não integral, resulta em uma remuneração menor que a recebida pelos profissionais quando ativos, inviabilizando para muitos a manutenção do padrão de vida anterior à aposentadoria. Pires et al. (2013) identificaram que profissionais de Enfermagem permaneceram no trabalho, mesmo não desejando mais trabalhar, pois viram a possibilidade de continuar por mais tempo no emprego como um incentivo para não ter redução na renda. Ana não optou por permanecer mais tempo trabalhando no hospital, mas decidiu manter uma carga horária maior para não perder parte do benefício após a aposentadoria:

Quando eu voltei para o hospital, aí visualizando, claro, a aposentadoria, eu pensei: não vou soltar a hora plantão! Porque eu também né . . . tinha que ter três anos, fazendo hora plantão, para incorporar no salário após a aposentadoria . . . Porque o hospital também tinha necessidade de manter isso, né. Tinha também dificuldade de enfermeiros para a cobertura. E, então acabei fazendo até aposentadoria. (Ana)

Percebe-se que a sobrecarga e a rotina de trabalho vivenciados no ambiente hospitalar tiveram influência no processo de decisão de aposentadoria da enfermeira Ana. Em seu

discurso, Ana mencionou o quanto os profissionais poderiam realizar um processo de transição trabalho-aposentadoria de maneira mais satisfatória se pudessem optar por um regime diferenciado de trabalho. Sabe-se que com o *bridge employment*, ou emprego ponte, os trabalhadores têm a possibilidade de alterar o regime de trabalho e sair gradativamente, facilitando sua adaptação à aposentadoria (França et al., 2013).

Meu sonho era que todos os aposentados, assim . . . apaixonados pela profissão, pudessem ter desmame gradativo. Então se isso partisse do empregador, de alguma forma, se tivesse alguma maneira de você ir diminuindo carga horária, mas continuar prestando o serviço, continuar apoiando. Que fosse apoiando alguém que entra ou enfim, não sei. Algo que pudesse . . . que as pessoas que estão saindo se sentissem colaborando, mas ao mesmo tempo, já tivessem uma determinada liberdade em relação a carga horária, né. Uma diminuição de carga horária mesmo, né. Acho que seria interessante. (Ana)

Percebe-se que os fatores psicossociais e os fatores relacionados ao trabalho influenciaram a decisão de aposentadoria da enfermeira Ana. Situação e relacionamento familiar, assim como sobrecarga de trabalho foram as subcategorias percebidas por Ana como preditores de sua decisão de aposentadoria.

#### *4.1.6 O Caso Fátima: Trajetória de Carreira e Aposentadoria*

Fátima concluiu a graduação em Enfermagem no ano de 1985 e complementou sua formação acadêmica com um curso de especialização. No momento da entrevista estava com 59 anos, era mãe de dois filhos e encontrava-se casada. Em 2018, com 34 anos de profissão e tendo adquirido tempo de serviço suficiente para receber o benefício da Previdência Social, Fátima se aposentou e, até o momento da entrevista, não havia mais trabalhado na área da Enfermagem. A entrevista foi realizada em abril de 2022.

#### 4.1.6.1 Trajetória de Carreira de Fátima.

Em meados dos anos 1980, Fátima decidiu fazer o curso de graduação em Enfermagem assim que concluiu o curso de Técnico de Enfermagem por influência de uma professora. Como sua cidade natal não possuía universidades, foi estudar em outro município e formou-se como enfermeira em 1985.

Ao concluir o curso, foi contratada por um hospital privado para trabalhar na área de Pediatria. Em seguida foi aprovada em um concurso público do Estado, quando se desligou do hospital privado e foi contratada por outro hospital para atuar no setor de Neonatologia, onde permaneceu por 24 anos.

A enfermeira Fátima contou que poderia ter se aposentado no ano anterior, em 2017, pois já tinha idade e tempo de contribuição suficiente para receber o benefício da Previdência Social, mas optou por continuar por mais um período até preparar alguém que pudesse assumir suas atividades na equipe que chefiava. Ao se aposentar, em 2018, a enfermeira Fátima decidiu não continuar atuando em sua profissão.

#### 4.1.6.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Fátima.

Fátima relatou que, aproximadamente dois anos antes de decidir se aposentar, iniciou seu processo de planejamento para a aposentadoria. Este planejamento incluiu buscar o sindicato para verificar documentação necessária para dar entrada no processo junto à Previdência Social e conversar com os familiares, o que, segundo ela, ajudou a se preparar psicologicamente para conviver com essa nova etapa de vida.

Mencionou também que sentiu insegurança antes de efetivar seu pedido de aposentadoria, pois julgava que sentiria falta do seu trabalho e dos colegas do hospital. Sabe-se que a aposentadoria é considerada mais uma etapa da carreira das pessoas que trará mudanças e, por este motivo, necessita de um planejamento (Boehs, 2017).

Desta forma, acredita-se que a realização de um planejamento para o processo decisório teria possibilitado à enfermeira Fátima uma transição no processo trabalho-aposentadoria mais satisfatória. É neste momento de preparação ou planejamento para a aposentadoria que as pessoas analisam questões relacionadas à ocasião, as quais impactarão sua vida de aposentados, a exemplo de como ocupar o tempo e como criar uma nova identidade (França et al., 2017).

#### 4.1.6.3 Percepção de Fátima sobre sua Decisão de Aposentadoria.

##### a) Fatores psicossociais relacionados à decisão de aposentadoria de Fátima:

Com 34 anos de profissão, a enfermeira Fátima ressaltou em suas falas a satisfação pelo trabalho que exercia, mas também o cansaço que sentia, atribuindo-o à sua idade. Para França et al. (2013), o planejamento para o processo decisório envolve variáveis relacionadas aos recursos individuais como idade, sendo esta variável, a idade, identificada nas falas de Fátima quando menciona sua intenção de aposentar-se.

Mas eu gostava de trabalhar, gostava. Só que eu tava já me sentindo cansada já. Não sentia assim, com pique. Aquela força que a gente tinha quando era mais nova, né. E eu achei melhor eu sair, deixar gente mais nova, que teria mais disposição, né.  
(Fátima)

Assim como a idade, a percepção de saúde também pode influenciar a decisão de permanecer trabalhando ou se aposentar (França et al., 2013). Em função de sua rotina de trabalho que incluía um contrato de 30 horas semanais e mais 60 horas de plantão por mês no hospital, Fátima percebia sinais de cansaço e, considerando que os trabalhadores que apresentam condições de saúde melhores tendem a permanecer por mais tempo ativos onde trabalham (Wang et al., 2009), acredita-se que se a percepção de saúde de Fátima fosse

positiva, poderia ter adiado sua decisão de aposentadoria: “Ah, eu queria [aposentadoria], porque a gente cansa, né. Eu trabalhava no noturno então aí eu tava cansada”.

Fátima pretendia se aposentar para dedicar mais tempo à família. Em diversas oportunidades durante a entrevista mencionou conversas com a família e o quanto sua decisão foi influenciada pela questão familiar, podendo a aposentadoria representar um momento de maior liberdade e desengajamento profissional, trazendo oportunidades e realizações (Rodrigues, 2000).

Minha mãe, um dos fatores que me motivou para pedir aposentadoria, foi para cuidar da minha mãe . . . Da minha mãe que pesou mais. Que ela tem um tumor no cérebro, daí a gente tinha medo. Será que ela não vai durar muito? Daí eu vou me arrepender depois, de não ter aproveitado esse tempo com ela, né. Não tinha muito tempo trabalhando, né. Trabalhava às vezes, duas noites, né. Não tinha um tempo de ficar com ela, curtir mais, né. E ela precisava de atenção, né . . . Daí conversei com a família, daí a minha filha ia casar, ela disse: mãe, se aposente para ficar mais um pouco comigo, me curtir mais um pouco. E daí, foi assim que eu tomei a decisão.  
(Fátima)

Percebe-se, assim, que ter mais tempo com a família foi um dos fatores que contribuiu com a decisão de aposentadoria da enfermeira. Fátima acreditava que ao reduzir a carga horária de trabalho, estaria mais presente com sua família.

b) Fatores do trabalho relacionados à decisão de aposentadoria de Fátima:

A rotina e a sobrecarga de trabalho que a enfermeira Fátima vivenciava no hospital, que somavam jornada de trabalho e horas de plantão, fizeram com que ela se sentisse cansada, porém, julgou que era necessário para receber uma remuneração integral após a aposentadoria. A aposentadoria recebida da Previdência Social, quando não integral, resulta

em uma remuneração menor que a recebida pelos profissionais durante a ativa, inviabilizando a manutenção do padrão de vida anterior à aposentadoria (Pires et al., 2013).

Eu acho que já trabalhei bastante, 34 anos, né. Daí a gente fazia hora extra, né, pelo salário, para melhorar um pouquinho a aposentadoria. Agora a gente tá recebendo. A gente tinha que fazer 60 horas extras por mês. Trabalhava duas noites, folgava uma.  
(Fátima)

Apesar da rotina cansativa, as relações sociais estabelecidas por Fátima dentro do ambiente de trabalho se apresentavam como uma motivação para trabalhar, aspecto este também identificado por França et al. (2013) como um estímulo aos profissionais da Enfermagem para permanecerem trabalhando mesmo com a possibilidade de aposentadoria.

Era boa, não tinha problemas (relação com equipe). Tinha assim . . . como se fosse uma família, a gente se dava muito bem. Claro que eu, assim, na minha função de enfermeira, né, de supervisora, enfermeira seria chefe, chefe delas, mas tinha respeito, né. Se não tivesse, alguma coisa que não tava boa a gente podia falar, né. Foi bom o tempo que eu trabalhei lá. (Fátima)

Mesmo com a possibilidade de se aposentar em 2017, por já atender aos critérios necessários para receber a aposentadoria pela Previdência Social, a enfermeira Fátima optou por continuar trabalhando para não prejudicar sua equipe. Pires et al. (2013) e Winkelmann-Gleed (2012) atribuíram como causa a esta decisão de continuar trabalhando a manutenção do sentimento de utilidade, estratégia contra a ociosidade e o isolamento social, sentimento de pertencimento a um grupo e relacionamento interpessoal positivo.

Já tinha o tempo e a idade [para aposentadoria]. Até fiquei, um ano a mais, até podia ter saído em 2017. Aí, por falta de profissionais, eles pediram para mim ficar, e eu fui ficando . . . Eu fiquei mais porque a minha equipe estava meio desfalcada. Algumas se afastaram por doença e outros se aposentaram e eu tinha só, praticamente, uma

pessoa assim que tava, que tinha mais experiência para trabalhar. E eu quis ficar mais tempo, para treinar. Treinar minhas técnicas, ter uma enfermeira para me substituir, porque não tinha no momento. Aí foi contratada a enfermeira. Aí a enfermeira já começou no início de 2018 trabalhando junto comigo, para aprender. Aí eu me senti mais segura. Foi assim, mais pensando na unidade, no Hospital, nos colegas que eu tinha lá, que eu fiquei um pouco mais, para não deixar desfalcado. Minha chefe pediu para eu ficar mais um pouco. (Fátima)

Fátima percebia os seus relacionamentos interpessoais estabelecidos com a equipe como um fator positivo para permanecer trabalhando. Para Pires et al. (2013) e Winkelmann-Gleed (2012), os relacionamentos interpessoais no trabalho são percebidos como forma de socialização e como uma ferramenta de aprendizado contínuo por possibilitar a troca de experiências entre os profissionais.

Percebe-se desta forma, que os fatores psicossociais e relacionados ao trabalho influenciaram a decisão de aposentadoria da enfermeira Fátima. Disponibilizar mais tempo com a família, status financeiro, relações interpessoais, estresse, significado e satisfação, sobrecarga de trabalho e relações interpessoais no trabalho foram as subcategorias percebidas como preditores da decisão de Fátima.

#### *4.1.7 O Caso Camila: Trajetória de Carreira e Aposentadoria*

Camila concluiu a graduação em Enfermagem em 1983 e no ano de 2000 cursou o mestrado. No momento da entrevista estava com 63 anos, não possuía filhos e encontrava-se em uma união estável há quatro anos. Em 2018, com 35 anos de profissão e tendo adquirido tempo de serviço suficiente para receber o benefício da Previdência Social, Camila se aposentou, porém optou por continuar vinculada ao hospital, realizando atividades voluntariamente. A entrevista foi realizada em julho de 2022.

#### 4.1.7.1 Trajetória de Carreira de Camila.

Camila concluiu o curso de graduação em Enfermagem em 1983, época difícil de conseguir emprego, pois os hospitais preferiam admitir atendentes de Enfermagem a enfermeiros. Para não ficar ociosa e dar continuidade à sua formação, decidiu fazer estágio, mesmo formada, na maternidade do hospital A.

Aproximadamente um ano depois foi contratada por uma clínica psiquiátrica, onde atuou por dois anos como enfermeira responsável pela instituição. Como era recém-formada e não possuía experiência na área psiquiátrica, Camila precisou trabalhar dois meses na clínica para aprender as atividades e somente depois foi contratada e começou a receber o salário. Camila relatou que durante o período que trabalhou na clínica desenvolveu atividades assistenciais e administrativas, o que contribuiu muito para seu desenvolvimento profissional. Entre os anos de 1985 e 1990, Camila teve seu contrato de trabalho estabelecido com o hospital B, onde desenvolveu atividades como enfermeira na Unidade de Pediatria e Berçário. Camila contou durante a entrevista que pediu seu desligamento da instituição ao ser aprovada em um concurso público realizado pelo Estado, quando ingressou no hospital C.

Durante o período de 1991 e 2018, a enfermeira Camila atuou na Unidade de Isolamento no primeiro ano e na Oncologia nos anos seguintes, como responsável pela Unidade. Durante sua trajetória profissional dentro do hospital, Camila também atuou na área educacional como docente no curso de auxiliar de Enfermagem promovido pelo hospital para os funcionários se qualificarem, como supervisora de estágio de graduação em Enfermagem das universidades que faziam estágio na unidade e realizando capacitações para os funcionários do hospital.

Camila mencionou que em 2012, quando estava com 29 anos de serviço e faltava apenas um para completar os 30 anos exigidos pela Previdência Social para requerer a aposentadoria, solicitou à Diretoria transferência para o Setor de Capacitação do hospital.

Com o aceite da gestão, Camila assumiu as atividades de treinamento e desenvolvimento dos funcionários, onde permaneceu por mais seis anos, dividindo seu tempo entre a Oncologia e o Setor de Capacitação. Ao se aposentar, em 2018, com 35 anos de serviço, Camila se desvinculou oficialmente do hospital, porém seguiu atuando de forma voluntária na instituição de saúde, dando sequência a algumas atividades da área de capacitação que realizava antes da aposentadoria.

#### 4.1.7.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Camila.

Camila relatou que planejou sua aposentadoria durante toda a carreira. Para ela, o objetivo deste planejamento visava ter segurança após a aposentadoria, então decidiu trabalhar a fim de garantir que quando aposentada tivesse uma casa própria, carro e um salário razoável. Relatou também que a transição trabalho-aposentadoria e a fase de ajuste à aposentadoria ocorreram de forma satisfatória, mesmo sem ter recebido orientação de outras pessoas ou da instituição neste seu planejamento.

A enfermeira Camila mencionou que decidiu se aposentar algumas vezes antes de efetivar sua saída, e que trabalhou cinco anos além do tempo exigido para receber a aposentadoria da Previdência Social. Contou também que, mesmo após se aposentar, manteve o vínculo de forma espontânea, auxiliando a instituição no planejamento e na realização de um evento de grande porte que ocorre a nível Estadual.

Faltava um ano para eu me aposentar. Só que daí eu fui ficando . . . E aí eu fui ficando, fui ficando. Aí eu disse agora vou me aposentar, já tinha passado um tempinho . . . Aí chegou uma hora daí eu disse: não, agora passaram cinco anos! Podia ter me aposentado, trabalhei cinco anos a mais. Agora eu vou sair mesmo . . . Então até hoje eu não me desliguei totalmente. E aí até hoje. Tanto que eu tinha a sala lá, as chaves, mas eu tirei minhas coisas aí só ficaram as coisas do hospital lá. Aí com a

pandemia eu não fui mais lá. Mas continuei tendo contato, inclusive no grupo dos enfermeiros do hospital, mudou a Gerente de Enfermagem de lá e eu ficava só olhando né, em tudo que acontecia lá [risos]. (Camila)

A enfermeira Camila percebeu esta passagem para a aposentadoria como satisfatória, ratificando os estudos de Fehr (2012) de demonstram a necessidade de planejar esta etapa, uma vez que a experiência pode ser estimulante e gratificante, mas que frequentemente é um evento estressante para o aposentado. Desenvolver atitudes positivas em relação à aposentadoria, estabelecer metas para o período pós-aposentadoria, planejar o tempo e estabelecer expectativas realistas podem ser resultados obtidos pelos aposentados ao se prepararem ou planejarem para a aposentadoria (Froidevaux et al., 2017). Camila realizou seu planejamento e, mesmo se deparando com imprevistos, percebeu as situações do dia a dia, com novas oportunidades e riscos, e adaptou-se de forma satisfatória.

#### 4.1.7.3 Percepção de Camila sobre sua Decisão de Aposentadoria.

##### a) Fatores psicossociais relacionados à decisão de aposentadoria de Camila:

Camila mencionou que antes da aposentadoria sentia-se cansada e percebia a necessidade de diminuir seu ritmo de trabalho. Para França et al. (2013), a percepção de saúde pode influenciar a decisão de permanecer trabalhando ou se aposentar, fator identificado no discurso de Camila como influenciador de sua decisão de aposentadoria.

Daí foi onde eu tirei férias. Descansei e daí acalmei. Só que depois passou mais um tempo, eu assim oh, eu chegava na porta da oncologia e me dava uma acelerada no coração. Eu pensei: será que eu tô com problema de coração? Fui no cardiologista e não era. Era só ansiedade, mas era ansiedade de muito, muito trabalho né?! Porque com todos esses leitos com pacientes graves, né. Mas, mais era por causa do pessoal [colegas de trabalho] . . . Aí eu tirei férias, daí eu descansei. Daí eu não falei mais em

sair. Aí comecei de novo a me cansar [risos] . . . E daí eu tava tirando minhas licenças *premium*, daí eu fazia assim, tirava 15 dias de licença *premium* e 15 dias trabalhados. Em 15 dias eu não descansava, porque ficava ligada lá. Porque daí não tinha quem ficasse no meu lugar. (Camila)

Percebe-se que mesmo tendo a possibilidade de sair gradativamente do seu trabalho antes da aposentadoria e facilitar sua adaptação à aposentadoria, por meio do *bridge employment* – emprego ponte (França et al., 2013), Camila não pode usufruir de maneira plena o benefício da licença *premium* por falta de profissionais que pudessem realizar as atividades de sua competência durante sua ausência. Além disso, o *bridge employment* também poderia ter possibilitado à enfermeira Camila estabelecer e desenvolver novas rotinas na vida de aposentada (França et al., 2013).

Camila relatou também que desejava disponibilizar mais tempo para a família, cuidar da mãe, do irmão e de si mesma. Para França e Vaughan (2008), a decisão de aposentadoria depende da ponderação dos indivíduos entre os ganhos e perdas percebidas frente à aposentadoria, sendo que para a enfermeira Camila teve maior influência o ganho que teria ao disponibilizar mais tempo para os relacionamentos:

Quando ele vier para cá eu vou me aposentar [namorado que morava em outro Estado]. Porque daí ele veio, ele mudou a atividade dele para vir. Por esse motivo então, aí eu saí com essa coisa de ajudar ele . . . Outra coisa que eu também pensei de me aposentar por causa da minha mãe, minha família. A minha mãe tá com demência, isso foi outra coisa que me fez eu me aposentar . . . Para ajudar cuidar da minha mãe, do meu irmão e também da minha vida. A minha vida pessoal com meu companheiro. E querer daí também desfrutar da minha aposentadoria porque eu trabalhei muito na minha vida, trabalhei muito. (Camila)

Despender mais tempo com a família, aumentar momentos de lazer ou mesmo realizar antigos sonhos pode influenciar a decisão de aposentadoria (França et al., 2013), uma vez que aposentar-se representa um momento de maior liberdade e desengajamento profissional, trazendo oportunidades e realizações (Rodrigues, 2000).

b) Fatores do trabalho relacionados à decisão de aposentadoria de Camila:

Camila relatou durante a entrevista aspectos relevantes do seu trabalho que influenciaram sua decisão de postergar por cinco anos sua aposentadoria, mesmo com tempo suficiente para solicitá-la. O quanto gostava de trabalhar no hospital C, principalmente na área da Oncologia, onde atuou durante 20 anos. O significado e a satisfação com o trabalho foram variáveis identificadas por França et al. (2017) como influenciadoras da decisão de aposentadoria. Acredita-se que estes fatores, o significado e a satisfação com o trabalho, podem ter contribuído para Camila decidir permanecer trabalhando por mais cinco anos após ter adquirido tempo suficiente para requerer a aposentadoria: “Gostava, sempre gostei do meu trabalho”.

Sua adesão e o forte envolvimento com aspectos do ambiente do trabalho, fator conhecido como comprometimento organizacional (Bastos, 1994), demonstram ter contribuído para que Camila se envolvesse em atividades do hospital a adiasse o momento da decisão de sair definitivamente da instituição.

Faltava um ano para eu me aposentar. Só que daí eu ficando, foi bem na época que teve aquelas, começou as chikungunya, dengue e que daí começou a fazer esses treinamentos, essas coisas. E aí eu fui ficando, fui ficando. Montei e organizei os cursos para o hospital todo. Eu dava aula também nos cursos. Então é bem . . . Então fui fazendo tudo isso. Aí eu disse agora vou me aposentar! Já tinha passado um tempinho. Aí o que apareceu? Aí teve um Encontro Catarinense de Enfermagem, então não vou sair. Aí depois comecei a organizar os POPs, os POPs da Enfermagem

que é o que tem lá. Um livro lá, que daí é o que eu organizei tudo. Fiz bastante POPs. E aí depois tinha os POPs e eu não podia sair por causa dos POPs e foi indo. Aí chegou uma hora, daí eu disse: não, agora passaram cinco anos. Podia ter me aposentado, trabalhei cinco anos a mais. Agora eu vou sair mesmo. (Camila)

Camila relembrou também aspectos de uma rotina exaustiva e estressante vivenciados no ambiente de trabalho e considerou estes como significativos na sua decisão de aposentadoria. Assim como Camila, outros enfermeiros decidem se aposentar mais cedo pela falta de pessoal, sobrecarga de trabalho, estresse e falta de reconhecimento (Blakeley & Ribeiro, 2008).

Eu lembro que às vezes eu tava de folga em casa, porque tirava essa folga do plantão, quando eu via me chamavam e eu tinha que ir pra lá porque faltava funcionário . . . Só que não era fácil, fazer reunião, reunir o pessoal. Então eu meio que trabalhei muito sozinha. E aí eu fui me cansando. Tinha dias que eu marcava a reunião, era eu e outra pessoa só. Não era assim, eu via que não era falta de vontade, as pessoas não tinham disponibilidade. (Camila)

Sabe-se que as relações sociais no ambiente de trabalho podem se apresentar como um estímulo aos profissionais da Enfermagem para permanecerem trabalhando, mesmo com a possibilidade de aposentadoria. Todavia, para a enfermeira Camila, o relacionamento interpessoal estabelecido com os colegas de trabalho contribuiu para sua decisão de se aposentar.

Daí faltava um ano para eu me aposentar. Eu sei que daí os funcionários assim, oh, muito dessa turma aí... meu Deus! Eles eram funcionários muito difíceis. E depois também, daí foi trocando alguns, a gente conseguiu troca e foi indo. E aí eu sei que eu comecei assim a me sentir cansada, mas não por causa do trabalho, por causa dos funcionários . . . Porque tinha funcionário que não sabia nem pegar uma seringa na

mão. Funcionário técnico de Enfermagem que fez o curso e não foi trabalhar na área, ficou oito, nove anos, cinco anos que tavam sem trabalhar ou trabalhando em outra área e foi contratado. Porque não tinha uma prova prática e então foi bem complicado assim, demais. (Camila)

Se o relacionamento interpessoal pode ser percebido como forma de socialização e como uma ferramenta de aprendizado contínuo por possibilitar a troca de experiências entre os profissionais (Pires et al., 2013; Winkelmann-Gleed, 2012), para a enfermeira Camila o relacionamento interpessoal foi associado à decisão de não continuar trabalhando.

Eu fiquei meio desgostosa com algumas coisas que eu vi. Eu nunca me interessei, eu nunca fui assim, de dizer: ah, eu sou mestre, eu sou! Eu nunca fui de . . . né, nunca fiz. O que que eu fazia lá, que tipo, coisas que tinha que carimbar. Eu carimbava com o meu carimbo de enfermeira. Quando eu cheguei, que eu sabia, que tinha falado para o meu colega: oh, tu já pode assumir, eu vou te auxiliar agora. Cheguei lá, tu acredita, que ele já tinha o carimbo como chefe do núcleo e daí tinha uma técnica de Enfermagem, que ela tinha se formado enfermeira também, que tava em desvio de função, até ela já tinha trabalhado comigo, também já tinha carimbo? Eu disse: meu Deus, aí fica meio . . . Sabe? Eu já não faria isso, umas coisas assim. Ah não, agora eu saio mesmo. (Camila)

Observa-se que a decisão de aposentadoria da enfermeira Camila foi influenciada por fatores psicossociais e fatores relacionados ao trabalho. Percepção de saúde, ter mais tempo com a família, estresse, significado e satisfação com o trabalho, comprometimento com a organização e relações interpessoais no trabalho se apresentaram como subcategorias preditoras da decisão de Camila.

#### *4.1.8 O Caso Mônica: Trajetória de Carreira e Aposentadoria*

Mônica concluiu a graduação em Enfermagem no ano de 1985 e dois anos depois foi admitida no hospital em que se aposentou. No momento da entrevista estava com 60 anos, era mãe de um filho e encontrava-se solteira. Em 2018, com 31 anos de profissão e tendo adquirido tempo de serviço suficiente para receber o benefício da Previdência Social, Mônica decidiu se aposentar e parar de trabalhar na área da Enfermagem. A entrevista foi realizada em maio de 2022.

##### *4.1.8.1 Trajetória de Carreira de Mônica.*

Mônica relatou que seu pai era médico e, por sua influência, decidiu fazer vestibular para Medicina, pois queria seguir a profissão do pai. Após quatro anos tentando ser aprovada, desistiu de ser médica e escolheu seguir o curso de Enfermagem, já que era sua segunda opção no vestibular. Em 1985, Mônica concluiu a graduação e tornou-se enfermeira.

Como profissional de Enfermagem, Mônica percebeu que se apaixonou pela área e se adaptou muito bem à profissão. No primeiro ano de formada, foi admitida pelo hospital A, onde permaneceu trabalhando por um ano, até ser aprovada em um concurso público realizado pelo Estado de Santa Catarina e ser contratada pelo hospital B.

Entre os anos de 1987 e 2018 a enfermeira Mônica atuou no hospital B, realizando atividades no setor de Internação Cirúrgica, no primeiro ano, e no Ambulatório Geral, nos outros 29 anos que permaneceu na instituição. Mônica se aposentou decidida a não atuar mais na área da Enfermagem, mas dar continuidade aos trabalhos manuais que desenvolvia desde os 12 anos de idade.

É porque como eu sempre bordei, né. Desde os 12 anos que eu bordo e sempre tive esse trabalho, assim. Sempre bordei como encomenda, sempre fiz trabalhos assim e vendia meus trabalhos, também. Então, eu já tinha uma tarefa, um afazer, um

trabalho, que para mim também é trabalho. Depois que eu saísse eu tinha essa intenção, pegar isso para mim, né. E não trabalhar mais na Enfermagem. Isso eu não queria mais. Acho que 30 anos tava bom demais, né. 30 no hospital porque trabalhei um ano lá no outro, então foi 31 na realidade. Então daí, como eu já tinha isso em mente, para mim também foi mais fácil. Que não é uma coisa que ia ficar perdida. Ah, o que vou fazer? Não! Eu já tinha isso. (Mônica)

Mônica relatou, no momento da entrevista, que continua com seus trabalhos manuais e ministrando cursos na área. Conforme Antunes et al. (2015), atualmente a aposentadoria é compreendida como mais uma etapa da carreira na qual os profissionais têm a opção de parar de maneira total ou parcial suas atividades laborais. Mônica optou por aposentar-se, encerrar sua carreira como enfermeira e direcionar-se para uma segunda carreira como professora de bordado.

#### 4.1.8.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Mônica.

A enfermeira Mônica mencionou que aproximadamente um ano antes de se aposentar começou a planejar sozinha sua aposentadoria, sem receber orientação ou auxílio de outras pessoas ou da instituição que trabalhava. A primeira preocupação de Mônica foi encontrar e capacitar uma pessoa que tivesse interesse e perfil para ocupar o cargo de chefia ocupado por ela no Ambulatório Geral do hospital: “Não tive orientação, foi por minha conta mesmo. Eu achei que assim ia ficar melhor para mim e para enfermeira que ficou na minha função, no meu lugar”.

Outra ação contemplada no planejamento para a aposentadoria da enfermeira Mônica foi implementada a partir do momento que se sentiu segura para sair e deixar a enfermeira que capacitou para ficar no seu lugar como responsável pelo setor. Ao perceber que a enfermeira que ocuparia seu cargo estava qualificada para atender às demandas ocupadas

anteriormente por ela, Mônica decidiu gozar sua licença prêmio, permitindo assim continuidade no processo de treinamento de sua substituta e seu desligamento gradativo da instituição: “Aí, comecei a tirar minhas licenças *premium*. 15 dias primeiro, depois trabalhava 15, voltava mais 15. Para eu me adaptar fora e ela [enfermeira substituta] se adaptar sozinha lá”.

Durante a entrevista, ficou evidente no discurso da enfermeira Mônica a relevância do planejamento da aposentadoria para seu processo de transição trabalho-aposentadoria, que incluiu sua saída gradual da instituição por meio da realização do *bridge employment*. Assim como muitos trabalhadores, Mônica teve a possibilidade de alterar o regime de trabalho e sair gradativamente do hospital, facilitando sua adaptação à aposentadoria (França et al., 2013).

Talvez é uma coisa que as pessoas não pensam em fazer. Eu percebo isso, assim, né. Pessoas que às vezes, acabou o serviço e saem, pronto! Diretamente assim, né. Eu me preparei dessa forma, para mim foi muito bom assim, a forma que eu fiz para não ter aquele baque de trabalhar direto, todos esses anos, e depois sair assim de uma hora, para outra, né. Eu fiz gradativamente isso. (Mônica)

Percebe-se que esta modalidade de trabalho, *bridge employment*, possibilitou à enfermeira Mônica a alteração no seu regime de trabalho e saída gradativa do seu trabalho, favorecendo sua adaptação à aposentadoria e oferecendo a oportunidade de estabelecer e desenvolver novas rotinas em sua vida (França et al., 2013).

Isso nunca me aconteceu, de arrependimento de ter me aposentado. Isso não. Porque eu me preparei durante seis meses, né. Pra isso, eu fiquei seis meses fazendo isso, né . . . trabalhando 15 dias e em casa 15 dias. Então, eu fui me adaptando para ficar em casa e, daí, recebendo os telefonemas dela [enfermeira substituta], que ela me ligava. Ela mandava mensagem, para mim orientar ela de casa, né. Porque muita

minuciosidade, muita coisa, muito documento, muita . . . né. Então, eu fiquei ajudando ela de casa. Para mim foi bom. (Mônica)

#### 4.1.8.3 Percepção de Mônica Sobre sua Decisão de Aposentadoria.

##### a) Fatores psicossociais relacionados à decisão de aposentadoria de Mônica:

Ao completar 30 anos de trabalho dentro do hospital B, a enfermeira Mônica sentia-se cansada e relacionou esta condição de saúde à maneira com que lidava com as situações do dia a dia. A condição de saúde é um dos fatores que interfere na decisão para a aposentadoria, uma vez que a percepção do próprio estado de saúde pode influenciar a decisão de aposentar-se ou manter-se trabalhando (Shultz & Wang, 2007; Zhan et al., 2009).

Claro né, eu sou muito assim, né. De pegar e pegar junto. Pegar de todas formas assim, né. O setor é um só. Não é porque a parte administrativa é de um, a parte médica do outro, a parte da Enfermagem é do outro, não. Eu tinha que cuidar do ambiente que eu tava trabalhando. Então aí, isso foi me desgastando um pouco, também . . . Às vezes quebrava os móveis e, né, algumas vezes até as cadeiras dos acompanhantes, né que tinham que ser trocadas mais frequentemente. Não é que atrapalhava, é que me deixava chateada, sabe. Não atrapalhava o serviço em si. Aí, ficava trocando de cadeira nos consultórios, porque o médico não conseguia sentar naquela, e tinha que pegar uma outra melhor. Só pra te dizer assim, o motivo também da minha saída. Não só dos 30 anos, mas essas coisinhas pequenas assim, que vão indo, vão indo e vão indo, sabe. Chega uma hora que . . . cansa. Deu, já fiz o meu papel. Acho que deixa que as outras pessoas, mais novas assumam. (Mônica)

Para França et al. (2013), a idade e a percepção de saúde também podem influenciar a decisão de permanecer trabalhando ou se aposentar. Percebe-se que no caso da enfermeira Mônica estes fatores foram identificados em seu discurso.

E aí também, a parte médica, né, que às vezes o médico ligava de manhã para a gente: Óh, não vou conseguir ir trabalhar. E tinha 20 crianças lá, esperando. O que dizer para essas mães, né?! Essa também, era uma coisa que doía no coração. Ter que chegar e dizer. Mandar todo mundo embora, às vezes do interior, né. Deixava chateada, também. (Mônica)

A enfermeira Mônica relatou que ter mais tempo com seu filho também foi um dos fatores que contribuiu com a decisão de se aposentar. Durante sua carreira de enfermeira, teve um filho e se sentiu muito ausente do seu processo de crescimento. França et al. (2013) afirmaram que há trabalhadores que desejam se aposentar para despendar mais tempo com a família, aumentar momentos de lazer ou mesmo realizar antigos sonhos, sendo o desejo de disponibilizar mais tempo com a família o fator relatado por Mônica como influenciador de sua decisão de aposentadoria:

Também tem a questão familiar, assim né. Porque . . . meu filho. Eu tive ele quando tava no hospital, né, trabalhando ainda. E aí os primeiros anos dele, eu não tive, assim muito, né, muito acesso, assim. De ficar junto com ele, de acompanhar essa, as primeiras fases da vida dele, né. Eu só fui realmente, ficar mais com ele diretamente mesmo, quando eu me aposentei, né. (Mônica)

Considerando que a aposentadoria representa um momento de maior liberdade e desengajamento profissional, trazendo oportunidades e realizações (Rodrigues, 2000), para a enfermeira Mônica se aposentar representava dedicar mais tempo à sua família, mais especificamente ao seu filho que hoje é um adulto e mora com ela.

b) Fatores do trabalho relacionados à decisão de aposentadoria de Mônica:

Mônica relatou aspectos de sua vida profissional e o quanto isso influenciou sua decisão de aposentadoria. Blakeley e Ribeiro (2008) identificaram que os enfermeiros decidem se aposentar mais cedo por insatisfação com o trabalho, muitas vezes justificada pela

falta de pessoal, sobrecarga de trabalho e estresse. Estes fatores também foram percebidos por Mônica como influenciadores de sua decisão de aposentadoria.

Porque, assim oh, é . . . foram 30 anos, primeiro acordando muito cedo, que o meu horário de sempre foi bem cedo lá, né. Era . . . eu tinha que tá lá antes das sete [horas] impreterivelmente. E quando faltava funcionário, às seis horas da manhã, eu tinha que tá lá. Porque, às vezes, sabia que ia faltar alguém, então, tinha que fazer a cobertura dos setores, né. Que eram três setores bem grandes, lá para a gente cuidar. Então, essa história, primeiro de acordar muito cedo todos os dias e ter esse compromisso, né. E depois a própria responsabilidade, né. (Mônica)

A sobrecarga e a rotina de trabalho vivenciados no ambiente hospitalar tiveram influência no processo de decisão de aposentadoria da enfermeira Mônica. Pengcharoen e Shultz (2010) identificaram que há aspectos que se apresentam como fatores significativos para a decisão da aposentadoria definitiva, a exemplo das condições negativas e estressantes de trabalho, conforme identificado nos relatos de Mônica.

Ao decidir se aposentar, a enfermeira Mônica preocupou-se em preparar uma pessoa que pudesse desenvolver suas atividades após sua saída da instituição, a fim de manter a qualidade do serviço prestado. O significado atribuído ao trabalho desenvolvido e sua satisfação com ele, fez com que Mônica dedicasse o tempo que antecedeu a aposentadoria na qualificação de uma enfermeira que pudesse realizar as atividades exigidas pelo cargo que ocupava:

Só que eu não tava mais como chefe, porque eu já coloquei uma pessoa para treinar, né. Não tinha como, aquilo lá é muito, muito complicado. É muito grande o ambulatório do hospital. Então eu já coloquei uma enfermeira, né. Que já, graças a Deus, gostou, porque tinha passado outros que não tinham gostado muito. Daí ela gostou muito, daí eu comecei a passar as coisas para ela, né. Aí, comecei a tirar

minhas licenças *premium*, 15 dias primeiro, depois trabalhava 15, voltava mais 15.

Para eu me adaptar fora e ela se adaptar sozinha lá. (Mônica)

O significado e a satisfação com o trabalho podem ser compreendidos como um dos fatores que favoreceram o cuidado com o trabalho, que Mônica demonstrou antes de sua saída. Estas variáveis, significado e satisfação com o trabalho, foram identificadas por França et al. (2017) como influenciadoras da decisão de aposentadoria.

Salienta-se desta forma, que os fatores psicossociais e os fatores relacionados ao trabalho influenciaram a decisão de aposentadoria da enfermeira Mônica. As subcategorias idade, percepção de saúde, tempo com a família, significado e satisfação e sobrecarga de trabalho foram percebidas como preditores da decisão de Mônica.

#### *4.1.9 O Caso Gabriela: Trajetória de Carreira e Aposentadoria*

Gabriela concluiu a graduação em Enfermagem no ano de 1985. No momento da entrevista estava com 57 anos, era mãe de dois filhos e encontrava-se divorciada. Em 2018, com 32 anos de profissão, a enfermeira Gabriela decidiu se aposentar e parar de trabalhar na área da Enfermagem. A entrevista foi realizada em maio de 2022.

##### *4.1.9.1 Trajetória de Carreira de Gabriela.*

Gabriela relatou que após concluir o curso de graduação, em 1985, começou a trabalhar na Saúde Pública do município em que morava, onde permaneceu como enfermeira durante quatro anos. Posteriormente, decidiu retornar para sua cidade natal e foi contratada, também como enfermeira, pelo hospital A, onde manteve seu vínculo empregatício por mais quatro anos.

No ano de 1993, Gabriela realizou o concurso público do Estado e foi aprovada para o cargo de enfermeira. Mesmo sendo concursada do Estado, Gabriela relatou que na época as

pessoas tinham a possibilidade de escolher trabalhar em instituições de saúde do município ou do Estado. Por gostar de atuar em Pronto Socorro, a enfermeira Gabriela optou por trabalhar pelo município e se dedicar à área de Pronto Socorro, onde permaneceu por dez anos atendendo os casos de emergência que chegavam, tanto de crianças como de adultos. Após este período, a enfermeira Gabriela trabalhou durante aproximadamente 18 meses vinculada ao Programa da Saúde da Família (PSF), em seguida trabalhou por quatro anos em uma instituição de saúde mantida pelo Estado e, por fim, optou por trabalhar na área de Oncologia do hospital B, onde permaneceu por 17 anos, até decidir se aposentar em 2018.

#### 4.1.9.2 Processo de Planejamento para a Aposentadoria de Gabriela.

A enfermeira Gabriela relatou que no ano 2016, começou a cogitar a possibilidade de se aposentar em função de questões pessoais e profissionais. Sem receber ajuda ou orientação de outras pessoas ou mesmo da equipe da instituição que trabalhava, planejou sozinha neste período seu processo de transição entre trabalho-aposentadoria.

Não tive orientação de ninguém. Eu só ia no RH, para saber quanto [tempo] que falta para mim entrar com o pedido de aposentadoria. Só isso que eles informavam . . . Quando era meu dia, meu último dia de trabalho, né, aí quando subi para o setor, pra ir pra casa, parece que assim, deixei metade de mim ali. Não consegui me despedir do pessoal, saí chorando. Deixei meu jaleco em cima do balcão. Eu disse: eu não consigo, eu não consigo me despedir, não adianta. E assim, os pacientes, depois eu soube, que cobraram muito, porque eu não passei nos quartos para se despedir deles. Não tinha como. Eu não tinha estrutura. Porque assim, parece que tudo aquilo que eu vivi, tá bom. Acabou. Acabou, deu, ponto final. Foi isso que eu senti na hora.

(Gabriela)

Sabe-se que os trabalhadores que planejam com antecedência a aposentadoria, tendem a passar pelo processo de ajustamento de forma mais positiva e experimentar um maior nível de satisfação depois de aposentados (Froidevaux et al., 2017). Embora a enfermeira Gabriela tenha mencionado que aproximadamente 02 anos antes de se aposentar iniciou seu planejamento para a aposentadoria, a transição trabalho-aposentadoria demonstrou-se dolorosa, conforme percebido em seu relato supramencionado, quando destacou a dificuldade que teve em seu último dia de trabalho ao não conseguir se despedir dos colegas e pacientes do hospital. Contata-se assim que o planejamento é um comportamento que aumenta a probabilidade de um ajuste mais satisfatório, mas não garante. Outras questões também fazem parte desse processo, incluindo a motivação e a personalidade de cada pessoa.

Acredita-se que se Gabriela tivesse se preparado, estabelecido um planejamento de aposentadoria que contemplasse aspectos como desenvolver atitudes positivas em relação à aposentadoria, estabelecer metas para o período pós-aposentadoria, planejar o tempo e estabelecer expectativas realistas poderia ter obtido resultados mais satisfatórios, conforme já apontado por Froidevaux et al. (2017). Ser trabalhador é um dos papéis que a pessoa ocupa ao longo da vida e, por este motivo, é importante refletir sobre os aspectos psicossociais envolvidos na aposentadoria, afinal, o trabalho deixa de ter um papel central na vida do aposentado (França et al., 2017).

Considerando que é na fase de preparação ou planejamento para a aposentadoria que as pessoas analisam questões relacionadas à ocasião, as quais impactarão sua vida de aposentados, e podem buscar atividades para ocupar o tempo livre e se reconhecer como aposentado (França et al., 2017), é possível afirmar que com um planejamento para a aposentadoria estabelecido de forma eficaz, a enfermeira Gabriela teria uma tendência de passar pela fase do ajustamento de maneira mais facilitada, assim como pela experiência da aposentadoria em longo prazo (Taylor & Schaffer, 2013).

#### 4.1.9.3 Percepção de Gabriela sobre sua Decisão de Aposentadoria.

##### a) Fatores psicossociais relacionados à decisão de aposentadoria de Gabriela:

Durante a entrevista, a enfermeira Gabriela relatou fatores que contribuíram com sua decisão de aposentadoria, estando um deles relacionado à sua percepção de saúde. Acredita-se que se a percepção de saúde de Gabriela fosse positiva, sua decisão de aposentadoria poderia ter sido adiada (França et al., 2013).

E muitas vezes, a gente não tinha estrutura [emocional] para dar suporte. E nós não tínhamos, não estávamos estruturados para isso, né. A gente perdeu muito paciente jovem. A paciente ficou muito tempo com a gente ali e assim, na hora de dar apoio para mãe, nós não tínhamos suporte. Nós queríamos chorar. Aí chorar junto com a família. Que não é problema nenhum. Eu acho que é uma forma da gente também se desabafar um pouco, se libertar das angústias . . . Porque daí eu comecei acumular muita coisa para mim e isso começou a me desestruturar. Eu acho que se tivesse ajuda de alguém, que me desse um suporte, eu acho que seria bem mais fácil. Talvez ficasse mais algum tempo. Mas sem suporte, sem nada, não teve como. Aí foi onde eu decidi, que não daria mais para mim. Eu teria que me aposentar mesmo, que eu não tinha mais estrutura para continuar. (Gabriela)

Conforme identificado por Shultz e Wang (2007) e Zhan et al. (2009), a condição de saúde é um dos fatores que interfere na decisão para a aposentadoria, uma vez que a percepção do próprio estado de saúde pode influenciar a decisão de aposentar-se ou manter-se trabalhando.

A enfermeira Gabriela mencionou que desejava ficar mais perto do seu filho com a aposentadoria. Aposentar-se para ter a liberdade de residir em outra cidade para morar perto do filho, foi um dos fatores que contribuiu com a decisão pela aposentadoria. Assim como a enfermeira Gabriela, há trabalhadores que desejam se aposentar para despende mais tempo

com a família, aumentar momentos de lazer ou mesmo realizar antigos sonhos (França et al., 2013).

Assim, faltava dois anos para minha aposentadoria. Daí eu já comecei a pensar na aposentadoria, porque a questão é que meu filho tinha ido embora, né, e eu queria estar mais perto dele, por problemas pessoais que eu queria tá junto dele. (Gabriela)

Considerando que a aposentadoria representa um momento de maior liberdade e desengajamento profissional, trazendo oportunidades e realizações (Rodrigues, 2000), para a enfermeira Gabriela, se aposentar significava ganhar liberdade do trabalho, disponibilizar mais tempo para os relacionamentos e a possibilidade de um novo começo (França & Vaughan, 2008).

b) Fatores do trabalho relacionados à decisão de aposentadoria de Gabriela:

O ambiente de trabalho apresenta-se como um fator significativo que influencia os enfermeiros em relação à decisão de aposentadoria. Alguns aspectos, a exemplo das relações sociais estabelecidas entre as pessoas, se apresentaram como estímulo aos profissionais da Enfermagem para permanecerem trabalhando, mesmo com a possibilidade de aposentadoria (França et al., 2013).

A relação com a equipe era excelente, assim. Todos me respeitavam . . . E quando tinha falta de funcionário, eu ligava para os funcionários, né que tavam folga: dá para tu vim? Eles vinham. Então assim, era uma relação muito boa, muito boa mesmo! Eu não tenho nada que reclamar. Eu seria muito injusta, se tivesse fazendo isso. (Gabriela)

Em seus relatos, a enfermeira Gabriela demonstrou o quanto o sentimento de pertencimento a um grupo e o relacionamento interpessoal positivo no ambiente de trabalho contribuíram para a sua permanência no hospital (Pires et al., 2013; Winkelmann-Gleed,

2012). Mencionou: “Assim, foi muito triste a minha saída. Chorei um monte. Assim, porque [risos], a gente cria vínculo com a equipe”.

No entanto, mesmo tendo as relações sociais como fator positivo que favorecia sua permanência no hospital, a enfermeira Gabriela, assim como muitos enfermeiros, decidiu se aposentar mais cedo por insatisfação com o trabalho, justificado pelo estresse da rotina de trabalho (Blakeley & Ribeiro, 2008).

Até teve uma época que eu senti, assim, que o pessoal andava muito cansado na equipe. Daí no setor tinha estagiários de Psicologia, da Enfermagem, pessoal da Medicina, todos passavam pelo setor. E quando passou um de Psicologia, pedi para eles: tragam alguém aqui para ajudar a gente a trabalhar com paciente oncológico, pra gente não levar esses problemas deles pra dentro da nossa casa, pra gente trabalhar nossa cabeça . . . Queria saber como tratar o paciente oncológico e a gente se tratar também. Porque a gente nunca tratou. A gente lutava, vivia com a dor ali, tudo. O paciente ia a óbito e assim, era muito tempo o paciente com a gente. A gente ficava muito apegado e cada um se abraçava e chorava, sozinho. Não tinha respaldo. A gente não tinha alguém que desse essa sustentação para a gente. (Gabriela)

Percebe-se pelos relatos de Gabriela que o sofrimento e a exaustão vivenciados no seu ambiente de trabalho com pacientes oncológicos, em que a morte se faz constantemente presente, foram identificados como significativos em sua decisão de aposentadoria. Gabriela identificou que sua rotina de trabalho estava influenciando sua vida pessoal e considerou um indicativo para se aposentar.

Assim, eu sentia que eu já tava no meu limite. Porque eu sou uma pessoa muito tranquila, muito calma. Aí daqui a pouco eu já comecei a ficar sem paciência. Eu digo: não, tá na hora de eu me aposentar, porque eu não sou desse tipo, isso aí já tá me prejudicando, eu já tô trazendo os problemas do paciente, o problema da família para

mim, e isso, para mim, não vai ser bom. Então, chegou a hora de eu me aposentar.

(Gabriela)

Além do ambiente de trabalho, a enfermeira Gabriela identificou que as políticas governamentais também influenciaram sua tomada de decisão, favorecendo sua saída do trabalho (Kim & Feldman, 2000; Solinge & Henkens, 2010; Wang et al., 2009). Devido ao fato da Proposta de Emenda à Constituição – PEC 287/2016, que visava a reforma da Previdência Social (Brasil, 2016), Gabriela decidiu se aposentar em 2018 no intuito de garantir os direitos adquiridos com a legislação que estava vigente.

Assim, um dos motivos também foi a reforma da Previdência, né. Porque a gente não sabia como é que ia ficar isso. Aí, eu disse: não, eu não vou pegar esse processo novo. Porque aí daqui a pouco, eu vou ter que me aposentar com 65 anos. Então, eu vou ter que conseguir me aposentar. (Gabriela)

Ao relatar sobre seu processo de aposentadoria, a enfermeira Gabriela recordou momentos que marcaram sua trajetória profissional e o quanto influenciaram sua decisão de aposentadoria. Para França et al. (2017), a decisão de aposentadoria é influenciada por variáveis pessoais como significado e satisfação atribuídos ao trabalho e percepção de saúde. Acredita-se que o significado e a satisfação com o trabalho tiveram influência na decisão de aposentadoria da enfermeira Gabriela, contribuindo para a sua permanência por mais tempo na instituição, antes de decidir se aposentar.

Trabalhei por um período em Saúde Pública, na Emergência, mas me identifiquei com a Oncologia. Durante este período foi bastante gratificante. Foi neste período, que vi a importância do cuidado que se estende além do paciente . . . E ali eu me identifiquei, fiquei, gostei. É um setor excelente para trabalho, porque é onde a Enfermagem é reconhecida, tanto pelos pacientes e principalmente pelos familiares. Que é uma hora de muita dor . . . Eu assim, até hoje, eu sou encantada pela Oncologia. Ainda continuo

[risos]. Se possível fosse, eu acho que até voltaria, mas assim . . . Não tenho mais cabeça, agora não. (Gabriela)

Observa-se que a decisão de aposentadoria da enfermeira Gabriela recebeu influência dos fatores psicossociais e dos fatores relacionados ao trabalho. Percepção de saúde, tempo com a família, estresse, significado e satisfação e políticas governamentais foram as subcategorias percebidas como preditores da decisão aposentadoria de Gabriela.

#### **4.2 Percepção das Enfermeiras Investigadas Sobre suas Decisões de Aposentadoria**

No subcapítulo anterior foi apresentado o estudo dos casos das nove enfermeiras que trabalhavam em hospitais públicos de Santa Catarina e se aposentaram no ano de 2018, o que possibilitou responder aos três primeiros objetivos específicos desta pesquisa, a saber: a) Descrever a trajetória de carreira das enfermeiras investigadas; b) Descrever o processo de planejamento para a aposentadoria das enfermeiras investigadas; c) Sistematizar a percepção das enfermeiras investigadas sobre os seguintes preditores para a decisão de aposentadoria: fatores psicossociais e fatores relacionados ao trabalho. A presente seção tem como finalidade responder ao último objetivo específico desta investigação, que se propõe a cotejar a percepção das enfermeiras investigadas sobre os fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria.

Neste subcapítulo serão comparadas as narrativas das nove enfermeiras quanto a fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria de cada investigada, considerando como estrutura de comparação os fatores psicossociais e relacionados ao trabalho.

**Tabela 6 - Fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria na percepção das enfermeiras investigadas**

<b>Fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria</b>	<b>Subcategorias</b>	<b>Nome das enfermeiras</b>	<b>Frequência</b>
Fatores Psicossociais	Idade	Fátima, Mônica	2
	Percepção de saúde	Maria, Janaína, Camila, Mônica, Gabriela	5
	Expectativa subjetiva de vida		-
	Situação e relacionamento familiar / Tempo com família	Madalena, Carolina, Ana, Fátima, Camila, Mônica, Gabriela	7
	Status financeiro	Madalena, Fátima	2
	Relações sociais		-
	Lazer		-
	Comprometimento com a carreira		-
Fatores Relacionados ao Trabalho	Significado e satisfação no trabalho	Madalena, Janaína, Fátima, Camila, Mônica, Gabriela	6
	Regime de trabalho		-
	Sobrecarga de trabalho / Estresse	Madalena, Maria, Janaína, Carolina, Ana, Fátima, Camila, Mônica, Gabriela	9
	Falta de reconhecimento		-
	Políticas governamentais	Carolina, Gabriela	2
	Comprometimento com organização	Maria, Camila	2
	Relações interpessoais no trabalho	Madalena, Maria, Janaína, Carolina, Fátima, Gabriela, Camila	7

A comparação será sustentada pela fundamentação teórica presente neste estudo, o que também possibilitará responder à pergunta de pesquisa: como enfermeiras de hospitais públicos de Santa Catarina, que se aposentaram no ano de 2018, percebem os fatores que influenciaram sua decisão de aposentadoria?

#### 4.2.1 Fatores Psicossociais

Comparando as entrevistas de Madalena, Maria, Janaína, Carolina, Ana, Fátima, Camila, Mônica e Gabriela é possível perceber semelhanças e diferenças entre os fatores psicossociais que influenciaram a decisão de aposentadoria das enfermeiras.

Diante dos fatores psicossociais analisados, a família foi o que mais influenciou as enfermeiras na tomada de decisão de aposentadoria quando observados juntos os preditores situação e relacionamento familiar e tempo com a família. Todas as enfermeiras, exceto Maria e Janaína, consideraram a família como um dos fatores importantes na tomada de decisão, associando a aposentadoria a ter mais tempo para si, para os filhos e para a família. A rotina de trabalho das enfermeiras entrevistadas, lotadas em hospitais públicos do Estado, que exigia uma carga horária contratual de 30 horas semanais, acrescida de 60 horas extras de plantão por mês, fez com que estas enfermeiras estivessem ausentes em momentos significativos, do desenvolvimento de um filho ao cuidado de uma mãe. Ao ponderar os ganhos e perdas com a aposentadoria, Madalena, Carolina, Ana, Fátima, Camila, Mônica e Gabriela consideraram ganhar liberdade do trabalho e disponibilizar mais tempo para os relacionamentos como fatores relevantes frente à tomada de decisão de aposentadoria (França & Vaughan, 2008). Fica evidente a dificuldade de conciliar trabalho, família e qualidade de vida/saúde quando se trabalha em hospital público que, além das horas estabelecidas no contrato de trabalho, exige horas extras de plantão para amenizar os impactos causados pela falta de funcionários na equipe. Observa-se que os plantões também são realizados pelos enfermeiros em razão da necessidade de complementação de renda, antes e após a aposentadoria, considerando a possibilidade de incorporação dos valores no salário dos profissionais.

Conforme supramencionado, tanto a enfermeira Maria como a enfermeira Janaína não consideraram a família como fator relevante no momento de decidirem se aposentar. É

possível afirmar que isso está relacionado ao fato da decisão ter sido consequência da condição de saúde das duas, que receberam indicação médica para se afastarem permanentemente do trabalho. Maria e Janaína possuíam o trabalho como papel de referência na vida e, por não apresentarem outras motivações que justificassem a decisão de aposentadoria, além da condição de saúde, perceberam como um momento de crise e manifestaram dificuldades para aceitar o processo de aposentadoria (França et al., 2017).

A percepção de saúde, tanto física quanto mental, foi o segundo fator que mais apresentou relevância na decisão de aposentadoria das enfermeiras entrevistadas. Maria, Janaína, Fátima, Camila, Mônica e Gabriela percebiam a saúde comprometida e tornaram a aposentadoria uma opção para se afastarem do ambiente de trabalho, que se apresentou como adoecedor (França et al., 2013). É possível pressupor que, ao relatarem seu cansaço com o trabalho contínuo nos hospitais por muitos anos e perceberem a saúde comprometida, as enfermeiras tiveram a expectativa subjetiva de vida influenciada e decidiram se aposentar para aproveitar o tempo de vida que ainda teriam pela frente (Solinge & Henken, 2010). Chama atenção o fato das enfermeiras, que atuam numa profissão que estuda o cuidado humano, demonstrarem preocupação com o cuidar das pessoas, desde os pacientes até seus próprios familiares (Pires, 2009), mas muitas vezes não demonstrarem investimento significativo com o autocuidado.

Os fatores idade e situação financeira se apresentaram pouco relevantes frente à decisão de aposentadoria. Apenas Madalena percebeu como oportunidade se aposentar e continuar trabalhando em outro emprego, fora do hospital, para complementar sua renda financeira. Já Fátima e Mônica perceberam a idade cronológica como um fator importante frente à decisão de se aposentarem, porém este fator esteve associado ao cansaço físico que sentiam em função da rotina de trabalho que vivenciavam.

#### 4.2.2 Fatores Relacionados ao Trabalho

Na comparação entre as narrativas das nove enfermeiras entrevistadas, os fatores relacionados ao trabalho tiveram maior relação na decisão de aposentadoria do que os fatores psicossociais. As semelhanças entre os fatores do trabalho que influenciam a tomada de decisão de aposentadoria podem ser apontadas, principalmente, com relação à sobrecarga de trabalho e estresse vivenciados pelas profissionais no ambiente de trabalho.

É possível afirmar que o fato de todas as enfermeiras trabalharem em hospitais públicos faz convergir esta percepção da influência negativa do ambiente de trabalho. Conforme identificado por Pires et al. (2018), os hospitais públicos são ambientes que possuem mais características desfavoráveis ao trabalho do enfermeiro, quando comparados aos hospitais privados. Assim como os enfermeiros que fizeram parte do estudo de Pires et al. (2018), as enfermeiras da presente pesquisa, Madalena, Maria, Janaína, Carolina, Ana, Fátima, Camila, Mônica e Gabriela, foram afetadas pela falta de pessoal, sobrecarga de trabalho e extensa carga horária semanal, percebendo estes fatores como preditores da decisão de aposentadoria. Desta forma, é possível afirmar que as dificuldades apontadas pelos enfermeiros de hospitais públicos, como fatores desfavoráveis ao desenvolvimento de suas atividades (Pires et al., 2018), também foram identificados nas falas das enfermeiras entrevistadas e contribuíram para a decisão de aposentadoria destas.

As relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho, com gestores e colegas de profissão, também apresentaram relevância na decisão de aposentaria, em alguns momentos se apresentando como fatores *push*– empurrando para a aposentadoria – e em outros como fatores *pull* – puxando as enfermeiras para permanecerem no trabalho, distantes da aposentadoria (Shultz et al., 1998). Para as enfermeiras Madalena, Maria e Camila, as relações interpessoais no trabalho apareceram como particularidades das narrativas. Gestores que mantinham uma prática de trabalho com objetivos que se distanciaram das praticadas

pela equipe, comprometendo a qualidade dos serviços prestados, ou mesmo aqueles que não respeitavam a condição da saúde mental dos profissionais, foram motivadores para as enfermeiras se aposentarem e se afastarem do hospital.

Se, por um lado, a sobrecarga de trabalho, estresse e relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho se apresentaram como similaridades na decisão de aposentadoria, outros fatores contribuíram para a permanência no trabalho, retardando a aposentadoria de algumas das enfermeiras entrevistadas. Mesmo com a possibilidade de aposentadoria, Carolina, Fátima, Mônica e Gabriela decidiram permanecer na ativa por mais tempo, motivadas pelas relações sociais positivas que tinham no trabalho. Pelas narrativas é possível perceber que os relacionamentos interpessoais se apresentavam para as enfermeiras como forma de manutenção do sentimento de pertencimento a um grupo e aprendizado contínuo (Pires et al., 2013; Winkelmann-Gleed, 2012).

As enfermeiras Madalena, Janaína, Camila, Mônica e Gabriela também receberam influência de outros fatores relacionados ao trabalho, o que resultou na postergação da decisão de aposentadoria. Em suas narrativas, o significado atribuído ao trabalho, a satisfação e o comprometimento com a organização foram evidenciados, o que possibilita afirmar que a percepção que possuíam do trabalho diminuiu os impactos de fatores como estresse e sobrecarga de trabalho presentes no ambiente de trabalho (França et al., 2013), fazendo com que permanecessem mais tempo trabalhando e retardassem a decisão de aposentadoria, mesmo possuindo tempo mínimo necessário para requerer a aposentadoria pela Previdência Social.

Com relação ao fator políticas governamentais, é possível afirmar que apenas as enfermeiras Carolina e Gabriela consideraram as possíveis reformas nas leis da Previdência Social como um motivo para se aposentar no ano de 2018. Mesmo relatando a preocupação que tinham frente a Proposta de Emenda à Constituição – PEC 287/2016, que visava a

reforma da Previdência Social, tanto Carolina como Gabriela relataram o estresse no ambiente de trabalho como sobressalente às mudanças que poderiam encontrar com a reforma da Previdência Social.

Quanto ao planejamento para a aposentadoria, na Tabela 7 é possível observar se e quando cada enfermeira se preparou para esta etapa da carreira.

**Tabela 7 - Realização de um Planejamento para a Aposentadoria**

<b>Enfermeira</b>	<b>Tempo de atuação como enfermeira</b>	<b>Planejamento para a aposentadoria</b>	<b>Tempo do planejamento</b>
Madalena	33 anos	Sim	Até 02 anos antes
Maria	28 anos	Não	Não houve
Janaína	13 anos	Não	Não houve
Carolina	30 anos	Não	Não houve
Ana	33 anos	Sim	Até 01 ano antes
Fátima	34 anos	Sim	Até 02 anos antes
Camila	35 anos	Sim	Durante a carreira
Mônica	31 anos	Sim	Até 01 ano antes
Gabriela	32 anos	Sim	Até 02 anos antes

Madalena, Ana, Fátima, Camila, Mônica e Gabriela planejaram se aposentar, contando com orientações de familiares, sindicato, área de Recursos Humanos do hospital ou mesmo sozinhas. Por outro lado, as enfermeiras Maria, Janaína e Carolina acreditam não ter vivenciado um processo de planejamento para a aposentadoria, o que parece ter influenciado de forma negativa o processo de transição trabalho-aposentadoria. Maria e Janaína, devido à orientação médica, solicitaram a aposentadoria por apresentarem a saúde física e mental comprometida. Já Carolina, mesmo sem ter orientação médica para se aposentar, também relatou que sentia comprometido seu estado físico e mental. Considerando que as enfermeiras já estavam aposentadas quando participaram da entrevista, chama atenção a dificuldade que

tiveram no período que sucedeu a aposentadoria em decorrência da ausência de planejamento que contribuiria para uma aposentadoria eficaz. Ao analisar que para Maria, Janaína e Carolina o trabalho ocupava papel central na vida, a preparação ou planejamento para a aposentadoria possibilitaria criar uma nova identidade e ocupar o tempo de forma significativa quando estivessem aposentadas (França et al., 2017). Como o planejamento não foi vivenciado pelas enfermeiras, a fase do ajustamento à aposentadoria não ocorreu de maneira satisfatória, comprometendo atitudes positivas em relação à aposentadoria.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo compreender a percepção de enfermeiras de hospitais públicos de Santa Catarina, que se aposentaram em 2018, acerca dos fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria. Para alcançá-lo, buscou-se descrever a trajetória de carreira das enfermeiras investigadas; descrever o processo de planejamento para a aposentadoria das enfermeiras investigadas; sistematizar a percepção das enfermeiras investigadas sobre os seguintes preditores para a decisão de aposentadoria: fatores psicossociais e fatores relacionados ao trabalho; e cotejar a percepção das enfermeiras investigadas sobre os fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria.

O aumento da expectativa de vida e da longevidade têm causado impacto nos anos que as pessoas tendem a viver após a aposentadoria. Os sentimentos identificados frente a este processo são inúmeros, envolvendo sentimentos positivos que representam o reconhecimento pelo trabalho, até sentimentos que desencadeiam sofrimento pela necessidade de enfrentar o envelhecimento, possíveis doenças e o sentimento de ser improdutivo diante da sociedade por se afastarem do trabalho (Figueira et al., 2017).

Neste estudo, que buscou compreender a percepção de enfermeiras aposentadas acerca dos fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria, identificou-se que os fatores psicossociais e relacionados ao trabalho interferem no processo de decisão trabalho-aposentadoria. Corroborando os achados de Tuominen et al. (2012), no processo de tomada de decisão de aposentadoria as enfermeiras entrevistadas foram mais afetadas por fatores relacionados ao trabalho do que por fatores pessoais, definidos nesta pesquisa como fatores psicossociais.

Diante dos fatores psicossociais, os preditores de idade e situação financeira apresentaram pouca relevância frente à decisão de aposentadoria. Por outro lado, a situação e

relacionamento familiar e tempo com a família foram os principais influenciadores da decisão de aposentadoria, seguidos da percepção de saúde.

Quanto aos fatores relacionados ao trabalho, a sobrecarga e o estresse vivenciados pelas profissionais no ambiente de trabalho se apresentaram com maior influência sobre a decisão de aposentadoria, indo ao encontro dos resultados obtidos no estudo de Blakeley e Ribeiro (2008), realizado com enfermeiros de hospitais públicos, o qual apontou que os enfermeiros decidem se aposentar mais cedo por insatisfação com o trabalho. A insatisfação das enfermeiras aposentadas desta pesquisa se mostrou relacionada com a falta de pessoal, sobrecarga de trabalho e extensa carga horária semanal, fatores desfavoráveis ao desenvolvimento de suas atividades (Pires et al., 2018).

Fatores como relações sociais no trabalho contribuíram tanto para a antecipação como com a postergação da decisão de aposentadoria, estando relacionados à percepção dos trabalhadores sobre o trabalho que exerciam. Constatou-se que quanto mais fortalecidas se apresentavam as relações com colegas e lideranças, mais motivação as enfermeiras demonstraram para continuar trabalhando e postergar a aposentadoria. Da mesma forma, o significado atribuído ao trabalho, a satisfação e o comprometimento com a organização também contribuíram para a postergação da decisão de aposentadoria, fazendo com as enfermeiras optassem por permanecer por mais tempo trabalhando.

O presente estudo evidenciou a importância dos programas institucionais de Preparação para a Aposentadoria (PPA) ou Orientação para a Aposentadoria nas organizações, a fim de oferecer suporte e orientação para o processo de aposentadoria, assim como a importância de preparar os médicos do trabalho para realizarem notificação ou sugestão de aposentadoria para os trabalhadores quando necessário. Promover o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores, mobilizando-os para as mudanças decorrentes da transição trabalho-aposentadoria, possibilitará a vivência de uma aposentadoria mais

satisfatória e com menos dificuldades emocionais nos anos que antecedem e sucedem a aposentadoria.

A partir dos resultados obtidos, é possível afirmar que o número de enfermeiras investigadas e o local de trabalho, restrito a hospitais públicos de Santa Catarina, se apresentaram como uma limitação, assim como ter contemplado somente profissionais do sexo feminino. A disponibilidade das instituições de saúde e da Secretaria de Estado da Saúde de Santa Catarina disponibilizarem informações oficiais sobre os enfermeiros aposentados em 2018 também se apresentou como um dificultador para a realização desta pesquisa.

Outra limitação está relacionada à necessidade de manter o distanciamento físico, em função da pandemia causada pela Covid-19, que exigiu a realização das entrevistas de forma virtual, por meio de videochamadas, dificultando o estabelecimento do vínculo entre entrevistadora e entrevistadas e, possivelmente, o aprofundamento das histórias de vida contadas pelas entrevistadas.

Recomenda-se a continuidade dessa investigação com enfermeiras de hospitais públicos e privados em outras regiões do país e a ampliação do número de profissionais investigados, incluindo métodos quantitativos de estudo, favorecendo a continuidade da pesquisa e o aprofundamento da discussão dos resultados encontrados. Sugere-se também a realização de estudos com enfermeiros homens, a fim de investigar novos casos que poderão aprofundar os resultados apresentados nesta pesquisa. A realização de estudos quantitativos para alcançar resultados generalizáveis, assim como a análise documental com o intuito de triangular os dados obtidos poderão apresentar novos resultados e contribuições relevantes para a compreensão dos processos de aposentadoria de enfermeiros(as), abrangendo as áreas da Psicologia e da Enfermagem.

Acredita-se que esta pesquisa fornecerá subsídios para as instituições de ensino explorarem o tema, proporcionando aos alunos, trabalhadores e futuros aposentados a consciência de que a aposentadoria é mais uma fase da vida profissional e que quando pensada e planejada ao longo dos anos tende a ocorrer de maneira mais satisfatória e prazerosa.

Da mesma forma, os resultados poderão subsidiar políticas públicas, de gestão institucional e gestão de pessoas sobre o processo de transição e decisão trabalho-aposentadoria. Acredita-se também que este estudo poderá estimular os profissionais da saúde a refletirem sobre o fenômeno aposentadoria e proporem ações de assistência que visem o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. Além disso, ações que envolvam atividades de grupo, dentro e fora das instituições, possibilitando às pessoas compreender o processo de envelhecimento e suas repercussões físicas, biológicas e sociais, assim como o acompanhamento psicológico durante o processo de aposentadoria poderão auxiliar no enfrentamento desta nova etapa da vida.

## REFERÊNCIAS

- Adler, G., & Hilber, D. (2009). Padrões de contratação da indústria de trabalhadores mais velhos. *Research on Aging*, 31 (1), 69-88.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Antunes, M. H., Soares, D. H. P., & Silva, N. (2015). Orientação para aposentadoria nas organizações: Histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 5(1), 43-63.
- Balsanelli, A. P., & Cunha, I. C. K. O. (2013). The work environment in public and private intensive care units. *Acta Paulista de Enfermagem*, 26(6), 561-568.
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Bastos, A. V. B. (1994). O conceito de comprometimento – sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho. *Capa*, 1(2), 77-103.
- Bastos, A. V. B. (1995). Comprometimento no trabalho: O estado da arte e uma possível agenda de pesquisa. *Cadernos de Psicologia*, 1, 44-63.
- Bastos, A. V. B. (1997). A escolha e o comprometimento com a carreira: Um estudo entre profissionais e estudantes de administração. *Revista de Administração*, 32(3), 28-39.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., & Farmer, S. J. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.
- Bendassolli, P. F. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, 49(4), 387-400.

- Bendassolli, P. F. (2010). *Psicologia e trabalho: Apropriações e significados*. Cengage Learning.
- Beria, F. M., Ligorio, I., Pinhatti, M. M., Boucinha, D., & Oliveira, M. Z. (2017). Revisão bibliométrica da produção brasileira sobre *turnover* no período de 1980 a 2015. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 17(1), 118-140.
- Blakeley, J. A., & Ribeiro, V. E. (2008). Early retirement among registered nurses: Contributing factors. *Journal of Nursing Managemeny*, 16(1), 29-37.
- Boehs, S. T. M. (2017). *Papel do trabalho, decisão de aposentadoria e satisfação de vida* [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina].
- 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*, 17(1), 54-61.
- Brasil. (2016). Proposta de Emenda à Constituição nº 287, de 05 de dezembro de 2016. Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. *PEC 287/2016*. Retirado de <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=211988>
- 1
- Brasil. (2019). Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Retirado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm)
- Brockmeier, J., & Harré, R. (2003). Narrativa: Problemas e promessas de um paradigma alternativo. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(3), 525-535.

- Caregnato, R. C. A., & Mutti, R. (2006). Pesquisa qualitativa: Análise de discurso versus análise de conteúdo. *Texto & Contexto Enfermagem*, 15(4), 679-684.
- Conselho Federal de Enfermagem. (2016). *Resolução Cofen nº 516/2016 - Alterada pelas Resoluções Cofenn's 524/2016 e 672/2021*. Retirado de [http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-05162016\\_41989.html](http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-05162016_41989.html)
- Conselho Federal de Enfermagem. (2022). *Enfermagem em números*. Retirado de <http://www.cofen.gov.br/Enfermagem-em-numeros>
- Conselho Regional de Enfermagem de Santa Catarina. (2022). *Estatísticas*. Retirado de <http://www.corensc.gov.br/estatisticas/>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Penso Editora.
- Demazière, D. & Dubar, C. (2006). Trajetórias profissionais e formas identitárias: Uma teorização. In N. A. Guimarães & H. Hirata (Orgs.), *Desemprego: Trajetórias, identidades, mobilizações* (pp. 165-187). SENAC.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2006). *O planejamento da pesquisa qualitativa: Teorias e abordagens*. Artmed.
- Dias, L. D. P., & Dias, M. D. P. (2019). *Florence Nightingale e a História da Enfermagem*. *Hist. enferm., Rev. eletrônica*, 47-63.
- Dubar, C. (2013). A construção de si pela atividade de trabalho: A socialização profissional. *Cadernos de Pesquisa*, 42(146), 351-367.
- Fehr, R. (2012). Is retirement always stressful? The potential impact of creativity. *American Psychologist*, 67(1), 76-77.
- Feldman, D., & Beehr, T. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66(3), 193-203.

- Figueira, D. A. M., Haddad, M. D. C. L., Gvozd, R., & Pissinati, P. D. S. C. (2017). A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(2), 206-213.
- Flynn, M. (2010). Who would delay retirement? Typologies of older workers. *Personnel review*.
- França, L., & Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: Atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, 13(2), 207-216.
- França, L. H. (2008). *O desafio da aposentadoria: O exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia*. Rocco.
- França, L. H. D. F. P., Amorim, S. M., Souza, A. P., & Schuabb, T. C. (2017). Autobiografia orientada para avaliar vida, carreira e planejar para a aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(2), 249-258.
- França, L. H. D. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563.
- França, L. H. D. F. P., & Soares, D. H. P. (2009). Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 29(4), 738-751.
- França, L. H. F. P., & Stepansky, D. V. (2012). Vozes de frente: A visão do Brasil. *Envelhecimento Global: Questões e Ação*, 8, 40-43.
- Froidevaux, A., Baumann, I., Maggiori, C., Wieber, F., & Rossier, J. (2017). Retirement planning: How to deal with different adjustment trajectories? In B. J. Ertelt, & M. Scharpf (Eds.), *Career guidance for older workers* (pp. 25-53). Peter Lang
- Gasparino, R. C., Ferreira, T. D. M., Carvalho, K. M. A. D., Rodrigues, E. S. A., Tondo, J. C. A., & Silva, V. A. D. (2019). Avaliação do ambiente da prática profissional da enfermagem em instituições de saúde. *Acta Paulista de Enfermagem*, 32, 449-455.

- Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: Tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(3), 20-29.
- Guerson, L. R. D. S., França, L. H. D. F., & Amorim, S. M. (2018). Satisfação com a vida em aposentados que continuam trabalhando. *Paidéia*, 28.
- Hershey, D. A., & Henkens, K. (2014). Impact of different types of retirement transitions on perceived satisfaction with life. *The Gerontologist*, 54(2), 232-244.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). *Projeção da população do Brasil por sexo e idade para o período 1980-2050*. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.
- Instituto Nacional de Seguridade Social. (2019). *Benefícios: Aposentadoria*. Retirado de [www.inss.gov.br/beneficios/](http://www.inss.gov.br/beneficios/).
- Jovchelovitch, S., & Bauer, M. W. (2017). Entrevista narrativa. In Bauer, M. W., & Gaskell, G. (Orgs.), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (pp. 90-113). Editora Vozes Limitada.
- Kim, S., & Feldman, DC (2000). Trabalhando na aposentadoria: Os antecedentes do emprego-ponte e suas consequências para a qualidade de vida na aposentadoria. *Academy of management Journal*, 43 (6), 1195-1210.
- Lei nº 2.604/55, de 17 de setembro de 1955*. (1955). Regula o exercício da Enfermagem profissional. Governo Federal.
- Lei nº 7.498/86, de 25 de junho de 1986*. (1986). Dispõe sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem e dá outras providências. Governo Federal.
- Liberatti, V.M., Martins, J. T., Robazzi, M. L. C. C., Cardelli, A.A.M., Gvozdz, R., & Trevisan, G.S. (2015). Representações sociais da aposentadoria para enfermeiras docentes de uma universidade pública. *Revista de Enfermagem UFPE*, 9(11).

- Liberatti, V. M., Martins, J. T., Ribeiro, R. P., Scholze, A. R., Galdino, M. J. Q., & Trevisan, G. S. (2016). < b> Qualidade de vida na concepção de docentes de enfermagem aposentadas por uma universidade pública/Quality of life in the concept of nursing teachers retired of a public university< b. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 15(4), 655-661.
- Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & Torres, T. D. L. (2017). Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. *Psicologia & Sociedade*, 29.
- Macêdo, L. S. S., Bendassolli, P. F., & Torres, T. D. L. (2019). Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 37(1), 151-167.
- Macêdo, M. L. A. F. D. (2015). *Aposentadoria: Canto e desencantos de enfermeiras* [Tese de Doutorado, Universidade Federal de Santa Catarina].
- Macêdo, M. L. A. F. D., Pires, D. E. D., & Cavalcante, C. A. A. (2014). Aposentadoria na Enfermagem: Uma revisão de literatura. *Revista Mineira de Enfermagem*, 18(4), 979-991.
- Machado, M. H. (1999). A profissão de Enfermagem no século XXI. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 52, 589-595.
- Machado, M. H. (2017). *Perfil da Enfermagem no Brasil: Relatório final*. NERHUS – DAPS – ENSP/Fiocruz.
- Machado, M. H., Oliveira, E., Lemos, W., Lacerda, W. F., Aguiar Filho, W., Wermelinger, M. V., Santos, M. R., Souza Junior, P. B., Justino, E., & Barbosa, C. (2016). Mercado de trabalho da Enfermagem: Aspectos gerais [Edição Especial]. *Enfermagem em Foco*, 7, 35-53.
- Máximo, W. (2019). Rombo da Previdência aumenta para R\$ 290 bilhões em 2018: Valor inclui regimes privado, dos servidores e de militares. *Agência Brasil*. Retirado de

<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-01/rombo-da-previdencia-aumenta-para-r-290-bilhoes-em-2018>

- Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 315-328.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- Minayo, M. C. S., Deslandes, S. F., & Gomes, R. (2011). *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade*. Editora Vozes.
- Morse, J. M., & Field, P. A. (1995). *Qualitative research methods for health professionals* (Vol. 2). SAGE Publications.
- Muylaert, C. J., Sarubbi Junior, V., Gallo, P. R., Rolim Neto, M. L., & Reis, A. O. A. (2014). Entrevistas narrativas: Um importante recurso em pesquisa qualitativa. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 48, 184-198.
- Nalin, C. P., & França, L. H. D. F. P. (2015). The importance of resilience for well-being in retirement. *Paidéia*, 25(61), 191-199.
- Nooney, J. G., Unruh, L., & Yore, M. M. (2010). Should I stay or should I go? Career change and labor force separation among registered nurses in the US. *Social Science & Medicine*, 70(12), 1874-1881.
- Pengcharoen, C., & Shultz, K. S. (2010). The influences on bridge employment decisions. *International Journal of Manpower*, 31(3), 322-336.
- Pires, A. S., Ribeiro, L.V., Souza, N. V. D. O., Sá, C. M. S., Gonçalves, F. G. A., & Santos, D. M. (2013). A permanência no mundo do trabalho de profissionais de Enfermagem com possibilidade de aposentadoria. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 12(2), 338-345.

- Pires, B. S. M., Oliveira, L. Z. F. D., Siqueira, C. L., Feldman, L. B., Oliveira, R. A., & Gasparino, R. C. (2018). Ambiente de trabalho do enfermeiro: Comparação entre hospitais privados e públicos. *Einstein*, 16(4).
- Pires, D. (2009). A Enfermagem enquanto disciplina, profissão e trabalho. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 62, 739-744.
- Pissinati, P. D. S. C., Haddad, M. D. C. F. L., Dalmas, J. C., & Birolim, M. M. (2016). Fatores sociodemográficos e ocupacionais associados aos ganhos e perdas percebidos por trabalhadores de uma universidade pública frente à proximidade da aposentadoria. *Cadernos de Saúde Pública*, 32, e00141415.
- Pissinati, P. D. S. C., Martins, E. A. P., Costa, R. G., & Haddad, M. D. C. F. L. (2020). Estabelecimento de metas no planejamento da aposentadoria: Reflexão à luz de Imogene King. *Revista Mineira de Enfermagem*, 24, 1-5.
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. (2016). Planejamento da aposentadoria: Adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, 16(1), 36-45.
- Ribeiro, S. B. (2012). *A força de trabalho da Fiocruz e o processo de aposentadoria* [Dissertação de Mestrado, Escola Nacional de Saúde Pública].
- Rodrigues, N. C. (2000). Aspectos sociais da aposentadoria. In C. R. Schons & L. S. Palma (Orgs.), *Conversando com Nara Costa Rodrigues: sobre gerontologia social* (pp.21-25). UPF.
- Rowe, D. E. O. (2008). *Múltiplos comprometimentos e suas relações com o desempenho: Um estudo entre docentes do ensino superior brasileiro em IES públicas e privadas* [Tese de Doutorado, Universidade Federal da Bahia].
- Russell, G., Sikdar, S., Imerman, M. D., & Orazem, P. F. (2008). Should I stay or should I go?: Nursing license renewal decisions in Iowa. *Nursing Economics*, 26(6), 361.

- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Santa Catarina. (2018). *Plano diretor de regionalização: PDR*. Retirado de <http://www.saude.sc.gov.br/index.php/informacoes-gerais-documentos/planejamento-em-saude/instrumentos-de-gestao-estadual/plano-diretor-de-regionalizacao/14617-plano-diretor-de-regionalizacao-2018/file>
- Shultz, K. S., Morton, K. R., & Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 45-57.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2007) The influence of specific physical health conditions on retirement decisions. *International Journal of Aging & Human Development*, 65(2), 149-161.
- Solinge, H. V., & Henkens, K. (2010). Living longer, working longer? The impact of subjective life expectancy on retirement intentions and behavior. *European Journal of Public Health*, 20(1), 47-51
- Taylor, M. A., & Schaffer, M. (2013). Planning and adaptation to retirement: The postretirement environment, change management resources, and need-oriented factors as moderators. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 249-267). Oxford University Press
- Trevisan Martins, J., Bobroff, C., Cristina, M., Perfeito Ribeiro, R., de Godoy Gaspar, S., Berbert Basani, A., & Crystal Stanganelli, N. (2014). Aposentadoria: Significados para profissionais de Enfermagem. *Revista de Enfermagem UFPE*, 8(5).
- Tuominen, E., Karisalmi, S. Takala, M., & Kaliva, K. (2012). How do intentions affect future retirement? A case study of the finnish flexible old-age pension scheme. *European Journal of Social Security*, 14(2), 111-131.

- Vieira, A. P. M., & Kurcgant, P. (2010). Indicadores de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em Enfermagem: Elementos constitutivos segundo percepção de enfermeiros. *Acta Paulista de Enfermagem*, 23(1),11-15.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455-474.
- Wang, M., Adams, G. A., Beehr, T. A., & Shultz, K. S. (2009). Career issues at the end of one's career: Bridge employment and retirement. In S. G. Baugh & S. E. Sullivan (Eds.), *Maintaining focus, energy, and options through the life span* (pp. 135-162). Information Age.
- Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66, 204-213.
- Wang, M., Olson, D., & Shultz, K. (2013). *Mid and late career issues: An integrative perspective*. Psychology Press.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigations. *Journal of Management*, 36(1), 172-206
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 818-830.
- Winkelmann-Gleed, A. (2012). Retirement or committed to work? Conceptualising prolonged labour market participation through organisational commitment. *Employee Relations*, 34(1), 80-90.
- World Health Organization. (2020). State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership.

- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. P. (2009). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Artmed Editora.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 374-389.
- Zappalà, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D., & Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? Psychosocial influences on the preference for early or late retirement. *Career Development International*, 13(2), 150-167.

## APÊNDICES

### Apêndice A: Roteiro de Orientação da Entrevista Narrativa



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

#### ROTEIRO DE ORIENTAÇÃO DA ENTREVISTA NARRATIVA

- 1) Gostaria de começar com sua apresentação, com você contando um pouco sobre sua história com a Enfermagem.
- 2) Como era sua relação com o trabalho?
- 3) Como era sua relação com os colegas e chefias?
- 4) Quando pensava em se aposentar, o que imaginava?
- 5) Você se planejou para a aposentadoria? De que forma?
- 6) Fale o que levou você decidir se aposentar.
- 7) Como foi seu processo de transição para a aposentadoria?
- 8) Depois de aposentado(a), percebeu que o planejado previamente aconteceu?
- 9) Como se percebe hoje como aposentado? Se considera bem adaptado?
- 10) Como está sua vida e trabalho atualmente? O que tem feito? Família, trabalho, lazer, financeiro, educação.
- 11) Como percebe seu futuro?
- 12) Linha do tempo.

**Apêndice B: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, \_\_\_\_\_, RG \_\_\_\_\_, estou sendo convidado a participar como entrevistado da Dissertação de Mestrado de Katia dos Passos, aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), com orientação do Prof. Dr. Iúri Novaes Luna. Esta pesquisa tem como título “Decisão para a aposentadoria: um estudo com enfermeiros de hospitais públicos de Santa Catarina” e tem por objetivo geral compreender a percepção de Enfermeiros de hospitais públicos de Santa Catarina que se aposentaram em 2018 sobre os fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria. O estudo se justifica por contribuir com o aumento do conhecimento da temática decisão de aposentadoria de enfermeiros e contribuir com o planejamento de estratégias organizacionais que evitem a saída antecipada do ambiente de trabalho desses profissionais.

Estou ciente de que participarei de uma entrevista à distância, por videochamada em aplicativos e programas criptografados como skype e hangout. Fui informado que o

entrevistador estará em um ambiente sozinho, privativo e estará utilizando fone de ouvido. E que sugere que eu esteja em um ambiente que eu me sinta seguro e com privacidade

Fui informado que a pesquisa não trará, em curto prazo, benefícios diretos para mim e que todos os dados a meu respeito serão guardados de maneira sigilosa, em local seguro, para garantir minha privacidade. Fui esclarecido que os pesquisadores farão tudo o que tiver a seu alcance para manter o sigilo e serão os únicos a terem acesso aos dados obtidos ao longo da pesquisa, mas sempre existe uma pequena possibilidade da quebra do sigilo, mesmo que involuntário e não intencional, sendo que as consequências serão tratadas de acordo com a lei.

Fui informado de que os resultados dessa pesquisa somente serão divulgados com objetivos científicos (trabalhos em congressos, artigos, entre outros), mantendo o anonimato da minha identidade e a de qualquer outra pessoa que vier a ser mencionada no momento da entrevista, sendo que não sou obrigado a responder todas as perguntas. A pesquisa não implica em despesas para mim, caso alguma venha a surgir, serei reembolsado. No caso de algum prejuízo para mim, poderei solicitar indenização. Minha participação é de livre e espontânea vontade e não recebi nenhum tipo de pagamento para isso. Estou ciente que os riscos na participação nessa pesquisa são mínimos, restringindo-se às reflexões acerca da temática do estudo que possam trazer desconforto, cansaço ou aborrecimento ao responder as perguntas e constrangimento durante a gravação do áudio referente a minha entrevista. Caso a participação na pesquisa venha a me causar algum desconforto, a pesquisadora se coloca à disposição para me encaminhar aos serviços que sejam necessários para a resolução do mesmo, tais como o SAPSI (Serviço de Atenção Psicológica) oferecido pela Universidade Federal de Santa Catarina. Estou ciente que posso me retirar do estudo a qualquer momento, sem ter que apresentar qualquer justificativa e sem impedimentos ou prejuízos para mim, bastando para isso entrar em contato com os pesquisadores por telefone ou e-mail.

Fui informado que os pesquisadores estarão à disposição para explicações sobre quaisquer dúvidas que possam surgir em qualquer momento da pesquisa e sobre seus resultados. Minha participação acontecerá por meio de uma entrevista que será gravada em áudio com a finalidade de transcrição dos dados. Fui esclarecido de que irei receber uma devolutiva dos resultados do estudo tão logo o mesmo seja concluído e sistematizado.

Estou ciente que os métodos adotados nesse estudo obedecerão aos preceitos éticos de pesquisas envolvendo seres humanos, conforme Resolução 466/12, do Conselho Nacional de Saúde, de 12/06/2012, que trata dos preceitos éticos e da proteção aos participantes da pesquisa. Declaro que recebi uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, estou de acordo com todos os dados acima esclarecidos e declaro que permito que os pesquisadores gravem minha voz para a realização da pesquisa. Concordo em participar da pesquisa e, portanto, assino e rubrico todas as páginas deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de livre e espontânea vontade, em duas vias. Os pesquisadores também assinarão e rubricarão as duas vias. Uma das vias permanecerá em meu poder e a outra com os pesquisadores. Fui orientado a guardar cuidadosamente minha via, pois este é um documento que traz importantes informações de contato e garante meus direitos como participante da pesquisa.

**Contatos dos pesquisadores responsáveis:**

Iúri Novaes Luna - Telefone: (48) 99908-7791, e-mail: [iuri.luna@ufsc.br](mailto:iuri.luna@ufsc.br)

Katia dos Passos - Telefone (48) 98406-2270, e-mail: [katiadospassos@hotmail.com](mailto:katiadospassos@hotmail.com)

Endereço: Departamento de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Santa Catarina. Campus Universitário - Trindade - Florianópolis - SC - Brasil – CEP: 88040-970.

**Comitê De Ética Em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH)**

Contato – telefone: (48) 3721-6094, e-mail: [cep.propesq@contato.ufsc.br](mailto:cep.propesq@contato.ufsc.br), Endereço:  
Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara), Rua  
Desembargador Vitor Lima – Trindade – Florianópolis – SC – Brasil – CEP: 88.040-400. 283

Eu,....., RG ....., li este  
documento e obtive dos pesquisadores todas as informações que considerei necessárias para  
me sentir esclarecido e optar por livre e espontânea vontade participar da pesquisa.  
\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_.

Local e data \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante

\_\_\_\_\_  
Assinatura da pesquisadora responsável

## Apêndice C: Carta de Apresentação



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

### CARTA DE APRESENTAÇÃO

Eu, Katia dos Passos, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), junto ao meu orientador Prof. Dr. Iúri Novaes Luna, viemos através desta, convidar o Hospital \_\_\_\_\_ a participar de nossa pesquisa de Dissertação de Mestrado intitulada “Decisão para a aposentadoria: um estudo com enfermeiros de hospitais públicos de Santa Catarina”. O objetivo geral busca compreender a percepção de Enfermeiros de hospitais públicos de Santa Catarina que se aposentaram em 2018 sobre os fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria. O estudo se justifica por contribuir com o aumento do conhecimento da temática decisão de aposentadoria de enfermeiros e contribuir com o planejamento de estratégias públicas e organizacionais que evitem a saída antecipada do ambiente de trabalho desses profissionais.

A participação do Hospital \_\_\_\_\_ será através do fornecimento dos dados pessoais (nome, telefone, endereço e e-mail) dos Enfermeiros que se aposentaram em 2018 na instituição. O anonimato da empresa e dos Enfermeiros será garantido, a não ser que a

mesmas declare favorável por meio de termo de consentimento livre e esclarecido a publicação de sua identidade.

A participação dos Enfermeiros será voluntária, bem como os mesmos podem desistir de participar da pesquisa a qualquer momento. Os pesquisadores estarão à disposição para qualquer esclarecimento, durante e depois da pesquisa. Em caso de concordância da presente instituição em participar da pesquisa, solicito a assinatura da carta de autorização institucional que está sendo encaminhada em anexo.

Gratos pela vossa colaboração.

**Prof. Dr. Iúri Novaes Luna**

Telefone: (48) 99908 7791, e-mail: [iuri.luna@ufsc.br](mailto:iuri.luna@ufsc.br)

**Mestranda Katia dos Passos**

Telefone (48) 98406 2270, e-mail: [katiadospassos@hotmail.com](mailto:katiadospassos@hotmail.com)

Endereço: Departamento de Psicologia. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Universidade Federal de Santa Catarina. Campus Universitário - Trindade - Florianópolis - SC - Brasil – CEP: 88040-970.

**Apêndice D: Documento de Autorização Institucional**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**CARTA DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL**

Declaro para os devidos fins e efeitos legais que, objetivando atender as exigências para a obtenção de parecer de Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos e como representante legal da instituição \_\_\_\_\_, tomei conhecimento do projeto de pesquisa “Decisão para a aposentadoria: um estudo com enfermeiros de hospitais públicos de Santa Catarina”, e cumprirei os termos da Resolução 466/12 e suas complementares. E como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo a sua execução nos termos dispostos.

Florianópolis, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
ASSINATURA

NOME: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_

CARIMBO DA INSTITUIÇÃO:

## Apêndice E: Parecer Consubstanciado do CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DE  
SANTA CATARINA - UFSC



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Decisão para a aposentadoria: um estudo com enfermeiros de hospitais públicos de Santa Catarina

**Pesquisador:** Iúri Novaes Luna

**Área Temática:**

**Versão:** 4

**CAAE:** 29015020.7.0000.0121

**Instituição Proponente:** Centro de Filosofia e Ciências Humanas

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.532.200

#### Apresentação do Projeto:

A pesquisa intitulada, "Decisão para a aposentadoria: um estudo com enfermeiros de hospitais públicos de Santa Catarina", terá como objetivo geral compreender a percepção de enfermeiros de hospitais públicos de Santa Catarina que se aposentaram em 2018 acerca dos fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria. Nesta pesquisa qualitativa serão realizados estudos de casos múltiplos com 11 enfermeiros aposentados em 2018 nos maiores hospitais públicos de SC e que deixaram de exercer essa atividade laboral. Para coleta de dados serão utilizados questionário sociodemográfico e entrevista narrativa a fim de responder os objetivos específicos do estudo. As informações coletadas no questionário sociodemográfico serão tabuladas no software Microsoft Office Excel e os dados coletados na entrevista narrativa serão analisados a partir da proposta de Schütze, procedimento que auxilia na análise das histórias coletadas. Considera-se que os resultados obtidos serão relevantes e podem auxiliar na estruturação de políticas internas das empresas e políticas públicas auxiliando no planejamento para a decisão de aposentadoria e consequentemente a satisfação com a aposentadoria.

#### Objetivo da Pesquisa:

**Objetivo Primário:**

Compreender a percepção de enfermeiros de hospitais públicos de Santa Catarina que se aposentaram em 2018 acerca dos fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria.

**Endereço:** Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II, R. Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401  
**Bairro:** Trindade **CEP:** 88.040-400  
**UF:** SC **Município:** FLORIANÓPOLIS  
**Telefone:** (48)3721-6094 **E-mail:** cep.proposic@contato.ufsc.br

Continuação do Parecer: 4.832.230

**Objetivo Secundário:**

- a) Identificar o perfil sociodemográfico de enfermeiros dos maiores hospitais públicos de Santa Catarina, aposentados em 2018, por macrorregião do estado;
- b) Descrever o processo de planejamento para a aposentadoria de enfermeiros dos maiores hospitais públicos de Santa Catarina que se aposentaram em 2018, por macrorregião do estado;
- c) Colejar a percepção de enfermeiros dos maiores hospitais públicos de Santa Catarina, por macrorregião do estado, que se aposentaram em 2018, sobre os fatores que influenciaram a decisão de aposentadoria.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

**Riscos:**

Caso algum dos 11 (onze) enfermeiros contatados não autorizar participar da entrevista ou não for localizado pela pesquisadora, poderão ser escolhidos 02 (dois) profissionais por região e não mais 02 (dois) profissionais por hospital público, viabilizando assim a projeto.

**Benefícios:**

Conhecendo os aspectos comportamentais que antecedem e resultam da aposentadoria será possível compreender como se vivencia subjetivamente o processo de aposentar e fundamentar o desenvolvimento de políticas internas de gestão de pessoas nas instituições assim como políticas que auxiliem na tomada de decisão para a aposentadoria, uma vez que o planejamento da decisão tende a impactar na satisfação de vida do aposentado.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa apresenta pertinência, fundamentação bibliográfica e uma vez obtido os dados conclusivos proporcionará uma visão mais abrangente sobre o tema proposto.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os documentos estão de acordo com as solicitações do CEP/SH-UFSC.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Pela aprovação.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
----------------	---------	----------	-------	----------

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Retórica II, R: Desembargador Vitor Lima, nº 222, sala 401  
 Bairro: Trindade CEP: 88.040-400  
 UF: SC Município: FLORIANÓPOLIS  
 Telefone: (48)3721-8094 E-mail: cep.propesq@contabo.ufsc.br

Continuação do Parecer: 4.532.200

Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1493402.pdf	21/12/2020 12:00:40		Aceito
Outros	Maternidade_Darcy_Vargas.pdf	21/12/2020 11:55:25	KATIA DOS PASSOS	Aceito
Outros	Hospital_Waldomiro_Colautti.pdf	21/12/2020 11:55:11	KATIA DOS PASSOS	Aceito
Outros	Hospital_Regional_Sao_Jose.pdf	21/12/2020 11:54:55	KATIA DOS PASSOS	Aceito
Outros	Hospital_Maternidade_Tereza_Ramos.pdf	21/12/2020 11:53:10	KATIA DOS PASSOS	Aceito
Outros	Hospital_Infantil_Joana_Gusmao.pdf	21/12/2020 11:52:51	KATIA DOS PASSOS	Aceito
Outros	Hospital_Hans_Dieter_Schmidt.pdf	21/12/2020 11:49:05	KATIA DOS PASSOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	21/12/2020 11:46:42	KATIA DOS PASSOS	Aceito
Outros	Carta_Autorizacao_Institucional.docx	14/05/2020 09:53:30	KATIA DOS PASSOS	Aceito
Outros	Carta_Apresentacao.docx	14/05/2020 09:52:31	KATIA DOS PASSOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Final.docx	09/02/2020 21:12:00	KATIA DOS PASSOS	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.pdf	09/02/2020 20:55:39	KATIA DOS PASSOS	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

FLORIANOPOLIS, 09 de Fevereiro de 2021

Assinado por:  
Nelson Canzian da Silva  
(Coordenador(a))

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Retona E, R. Desembargador Witor Lima, nº 222, 589-401  
Bairro: Trindade CEP: 88.040-400  
UF: SC Município: FLORIANOPOLIS  
Telefone: (48)3721-6264 E-mail: cep.propeq@cometo.ufsc.br