

O paradoxo dos velhos jovens: uma tipologia empírica da longevidade de carreira

EMERSON WESLEI DIAS

FACULDADE FIPECAFI (FIPECAFI)

DARCY MITIKO MORI HANASHIRO

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

Agradecimento à orgão de fomento:

Agradecemos a oportunidade de enviar nosso artigo a esta importante instituição e esperamos poder contribuir com o avanço das relações humanas dentro das organizações e da sociedade como um todo, através do trabalho científico.

O PARADOXO DOS VELHOS JOVENS: UMA TIPOLOGIA EMPÍRICA DA LONGEVIDADE DE CARREIRA.

1. INTRODUÇÃO

O envelhecimento da população mundial tem ampliado o número de pessoas que seguem trabalhando após a aposentadoria (Dias & Hanashiro, 2024). Oddone (2019) chamou esse fenômeno de paradoxo dos velhos jovens, sujeitos que, embora formalmente aposentados e socialmente enquadrados como idosos, seguem ativos, produtivos e em busca de realização profissional. Tal paradoxo desafia as concepções tradicionais de carreira e exige novas formas de compreensão do envelhecimento no trabalho (Luke & Neault, 2020).

Ademais, a permanência no mercado de trabalho, por parte dos trabalhadores mais velhos, não ocorre de forma homogênea (Zacher, 2015). As motivações (Kim & Kim, 2022; Moriarty et al., 2020; Zacher & Griffin, 2015b), os formatos de engajamento (Kerr & Armstrong-Stassen, 2011) e as condições (Kim & Feldman, 2000) em que ocorre a continuidade da carreira variam consideravelmente entre os aposentados.

Estudos internacionais têm abordado fatores antecedentes a essa decisão de carreira (Wang et al., 2008), seus impactos sobre saúde e bem-estar (Zhan et al., 2009) e as diferentes motivações envolvidas (Maestas, 2010). No entanto, apesar de contribuições importantes, como a tipologia de Schlossberg (2004), que classificou perfis de aposentados a partir de vivências subjetivas em entrevistas qualitativas, ainda há uma lacuna na literatura: faltam modelos tipológicos que combinem critérios objetivos e motivacionais para classificar os comportamentos reais de trabalhadores aposentados que seguem ativos. Tal como evidenciado no estudo de Moriarty et al. (2020), grande parte das pesquisas recentes ainda se baseia em percepções ou intenções pré-aposentadoria, não capturando a diversidade concreta das trajetórias pós-carreira.

Esse vazio teórico-metodológico limita a formulação de políticas mais precisas e a atuação de gestores públicos e privados frente a esse novo contingente de profissionais. Sem uma tipologia fundamentada em dados concretos de longevidade de carreira, corre-se o risco de aplicar modelos homogêneos a um grupo altamente heterogêneo — comprometendo a eficácia de ações de inclusão, formação e aproveitamento desse capital humano.

Este artigo tem como objetivo compreender de que forma os trabalhadores aposentados que permanecem ativos podem ser classificados com base no conceito de longevidade de carreira, considerada aqui a partir de dois eixos: tempo decorrido desde a aposentadoria (longevidade objetiva) e intenção de seguir trabalhando (longevidade subjetiva). A partir desses eixos, foi construída uma matriz analítica que possibilitou a identificação de seis perfis distintos, configurando uma tipologia empírica com implicações relevantes para a compreensão da carreira do trabalhador mais velho que segue ativo após a aposentadoria.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A aposentadoria, tradicionalmente concebida como o encerramento da vida laboral e a saída definitiva do mercado de trabalho, vem sendo reinterpretada nas últimas décadas como uma fase ativa e multifacetada da trajetória de carreira (Fasbender et al., 2019; Maestas, 2010). Essa mudança de paradigma tem origem em diversos fatores: o aumento da longevidade, o envelhecimento da população economicamente ativa (Deaton, 2017), a flexibilização das relações de trabalho (Fasbender et al., 2019) e o surgimento de novos significados atribuídos ao trabalho na maturidade (Moriarty et al., 2020).

De acordo com Beehr (1986) e Cahill et al. (2007), a aposentadoria deve ser compreendida como um processo, e não como um evento pontual. Esse processo envolve tanto a transição de saída do trabalho formal quanto o desenvolvimento de novas trajetórias no período pós-aposentadoria. Wang (2007) reforça essa ideia ao propor a distinção entre transição de status (mudanças relacionadas ao afastamento ou retorno ao trabalho) e trajetória pós-aposentadoria (padrões de vida e engajamento que se estabelecem após a saída do emprego de carreira).

O próprio conceito de aposentadoria é fluido, englobando dimensões objetivas e subjetivas. Maestas (2010) argumenta que alguém pode ser considerado aposentado com base tanto na percepção pessoal (“me sinto aposentado”) quanto na realidade prática (não exercer mais atividade remunerada ou receber pensão). Tal ambiguidade conceitual exige abordagens mais flexíveis para a análise empírica do fenômeno. Como lembra Feldman (1994), existem diferentes tipos de aposentadoria — voluntária ou involuntária, antecipada ou pontual, parcial ou completa — e todos devem ser considerados em pesquisas sobre transições de carreira tardias.

Schlossberg (1981, p.5) oferece uma definição ampla de transição, que serve para as carreiras, para ela, transição é o "evento ou não-evento que resulta em uma mudança nas suposições sobre si mesmo e o mundo, exigindo, portanto, uma adaptação no comportamento e nos relacionamentos". A autora entende que os "não-eventos" (como a ausência de uma promoção esperada) podem ter impacto tão significativo quanto os eventos concretos (como entrada no emprego ou aposentadoria). De modo que a aposentadoria pode ser vista como uma transição de carreira.

2.1 Aposentadoria como Transição de Carreira

O entendimento da aposentadoria como uma forma de transição de carreira tem motivado a formulação de modelos tipológicos que explicam os diferentes perfis de comportamento e motivação entre trabalhadores maduros. Uma das contribuições mais relevantes nesse campo é a de Schlossberg (2004), que identifica cinco perfis de aposentados com base em como vivenciam e interpretam essa nova fase da vida. A tipologia foi construída a partir de entrevistas com 100 homens e mulheres de diferentes origens — incluindo executivos, trabalhadores braçais e moradores de comunidades diversas — além de grupos focais organizados em torno de temas como saída do trabalho, mudanças nos relacionamentos, corpo e identidade. Apesar da riqueza dos dados, a autora ressalta que “os resultados não pretendem ser universais, mas oferecer uma lente interpretativa sobre os múltiplos sentidos atribuídos à aposentadoria” (Schlossberg, 2004, p.8). Sua tipologia inclui:

- **Continuadores (*continuers*):** mantêm atividades semelhantes às da fase anterior, embora em novo ritmo ou formato, preservando a identidade profissional.
- **Aventureiros (*adventurers*):** iniciam novas atividades ou carreiras em áreas distintas das anteriormente exercidas, buscando desafios inéditos.
- **Planadores fáceis (*easy gliders*):** não fazem planos estruturados e vivenciam a aposentadoria com flexibilidade e espontaneidade.
- **Buscadores (*searchers*):** exploram opções, testam diferentes caminhos e ainda estão em busca de um novo papel significativo.
- **Retirantes (*retreaters*):** tendem a se afastar das atividades produtivas e da vida social, apresentando sinais de desmotivação ou desorientação.

Essa tipologia reforça a ideia de que a aposentadoria pode assumir formas variadas, com diferentes níveis de continuidade ou ruptura em relação à carreira anterior. Importante destacar que, com exceção dos retirantes, todos os demais perfis mantêm, em alguma medida, potencial de reengajamento laboral. Assim, como: “de tempo em tempo, aposentados podem migrar de um perfil para outro” (Schlossberg, 2004, p.89).

Em outra vertente, o estudo de Moriarty et al. (2020) investigou os padrões de intenção de aposentadoria entre 1434 trabalhadores ainda em atividade, sendo apenas 70 já aposentados, buscando identificar os fatores que influenciam suas decisões futuras. Por meio de uma classificação preditiva de intenções de aposentadoria, baseada em análise de classes latentes (*Latent Class Analysis*), os autores identificaram oito perfis distintos de percepção sobre a aposentadoria, agrupados em diferentes classes. Os perfis identificados incluem: (1) aposentadoria inelástica, com rejeição à permanência no trabalho; (2) aposentados precoces, que pretendem sair antes dos 60 anos; (3) caminho reto, que seguem a idade padrão de aposentadoria; (4) caminho instável, com planos sujeitos a alterações por saúde ou estresse; (5) aposentados muito precoces, antes da idade legal; (6) orientados para a saúde, cuja decisão depende do bem-estar físico e mental; (7) aposentados tardios ou não aposentados, que planejam se aposentar tardiamente ou não o farão; e (8) os agnósticos da aposentadoria, que não apresentam critérios claros nem planos definidos. Embora o estudo não trate de pessoas já aposentadas, ele contribui para compreender a diversidade de perspectivas sobre aposentadoria.

Essas tipologias permitem entender com mais precisão os diferentes ritmos, motivações e incertezas que envolvem o prolongamento ou a interrupção da carreira. Afinal, a aposentadoria não se refere unicamente à cessação da atividade laboral: ela pode representar uma nova fase da carreira, com diferentes configurações — como a aposentadoria plena, o trabalho em tempo parcial, transições graduais (Lytle et al., 2015) ou até mesmo o retorno ao mercado (efeito bumerangue), como no caso dos "não aposentados" (Maestas, 2010).

Se, por um lado, os modelos tipológicos ajudam a compreender padrões e agrupamentos de atitudes frente à aposentadoria, por outro, pesquisas qualitativas permitem apreender os significados mais subjetivos atribuídos à continuidade da carreira em idades mais avançadas. Nesse sentido, Bown-Wilson e Parry (2013) exploram as atitudes e estratégias individuais de trabalhadores com 50 anos ou mais em relação à progressão profissional. Em sua pesquisa com gestores maduros, os autores identificaram quatro orientações distintas:

- **Strive (progredir):** foco no crescimento contínuo e busca por novos desafios.
- **Stick (permanecer):** manutenção da posição atual por valorização da estabilidade.
- **Slow down (reduzir o ritmo):** redução planejada do ritmo de trabalho e das responsabilidades.
- **Switch (mudar de rumo):** desejo de mudar completamente de função ou setor, assumindo novas direções profissionais.

Essas categorias revelam que a decisão de permanecer ativo ou se desligar do trabalho é influenciada por uma combinação de fatores pessoais (identidade, autonomia, saúde), contextuais (finanças, cultura organizacional) e aspiracionais (realização pessoal, propósito) (Bown-Wilson & Parry, 2013).

A convergência das abordagens de Bown-Wilson e Parry (2013); Moriarty et al. (2020) e Schlossberg (2004) evidencia que a aposentadoria não é necessariamente um ponto final, mas uma etapa tardia do desenvolvimento de carreira (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011; Fasbender et al., 2019). Como mostram Ferreira et al. (2024), a continuidade no trabalho após a aposentadoria pode ser motivada por fatores como qualidade de vida, autonomia, realização pessoal e sentido de pertencimento — e não apenas por necessidades financeiras.

Esse olhar ampliado permite reconhecer que os trajetos pós-aposentadoria são heterogêneos e devem ser analisados com lentes teóricas que considerem tanto a longevidade objetiva (tempo efetivo de permanência no mercado) quanto a longevidade subjetiva (intenção de continuar ou de se desligar).

Essa diversidade de trajetórias reforça a importância de reconhecer que o trabalho tem significados distintos para as pessoas. Enquanto alguns trabalhadores mais velhos desejam continuar ativos o máximo de tempo possível e sequer conseguem se imaginar aposentados, outros preferem encerrar sua trajetória laboral o quanto antes e anseiam pela aposentadoria (Zacher & Griffin, 2015a).

Cabe ressaltar que não há uma definição universal para o que se entende por trabalhador mais velho. Contudo, este artigo adota o critério de 50 anos ou mais, em consonância com diretrizes de organismos internacionais como a *American Association of Retired Persons - AARP* (Collins et al., 2009) e estudos acadêmicos recentes (Kim & Kim, 2022; Hennekam, 2015). Essa escolha reflete o entendimento de que a transição para a aposentadoria pode ocorrer antes dos 63 anos, média global de aposentadorias segundo a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico - OCDE (2023), especialmente em determinados regimes de previdência.

Essas diferentes tipologias evidenciam que o processo de aposentadoria não é homogêneo, tampouco linear. Ao contrário, ele envolve múltiplas motivações, ritmos e significados que se articulam com decisões subjetivas e contextos sociais específicos. Para além dos modelos classificatórios, é fundamental compreender as estratégias individuais adotadas por trabalhadores mais velhos, bem como os sentidos que atribuem à continuidade ou à reconfiguração de suas trajetórias profissionais. A esse respeito, estudos qualitativos como de Bown-Wilson e Parry (2013) revelam que, mesmo diante de condições estruturais semelhantes, os trabalhadores adotam posturas distintas frente ao trabalho na fase pós-50, expressando valores, expectativas e projetos de vida diversos — elementos centrais para compreender a longevidade de carreira.

2.2 Longevidade de carreira: conceito e fundamentos

A literatura carece de uma definição conceitual para longevidade de carreira.

Super (1980) descreve a carreira como uma sucessão de etapas ordenadas: (1) crescimento — desenvolvimento de interesses e habilidades básicas; (2) exploração — autodescoberta e escolhas iniciais; (3) estabelecimento — busca por sucesso e estabilidade; (4) manutenção — conservação das conquistas; e (5) desengajamento, o fim da carreira e, portanto, aposentadoria. Luke e Neault (2020) propõem assim "antítese do desengajamento", sugerindo que o prolongamento pode representar um novo estágio de desenvolvimento. A Teoria da Construção de Carreira, desenvolvida por Savickas (1997) como uma evolução do modelo de Super (1980), propõe a ideia de miniciclos de carreira — em que o indivíduo pode vivenciar diferentes fases (crescimento, exploração, manutenção etc.) simultaneamente ou em ciclos repetidos ao longo da vida, independentemente da idade (Kim & Kim, 2022; Luke & Neault, 2020; Mok et al., 2021; Savickas & Porfeli, 2012). Entretanto, nenhum desses autores trouxe uma definição para longevidade de carreira.

Dias e Hanashiro (2024), em uma revisão sistemática da literatura, com 43 artigos sobre a carreira do trabalhador mais velho, identificaram apenas três estudos que utilizavam o termo longevidade de carreira: Cole (2016), Mok et al. (2021) e Tempest e Coupland (2017). Nenhum deles com uma definição explícita para longevidade de carreira.

Assim, a longevidade de carreira (LdC) é entendida neste artigo como a extensão temporal da carreira de trabalhadores elegíveis à aposentadoria legal que permanecem ativos no mercado de trabalho. Mais do que um indicador cronológico, a LdC incorpora dimensões

objetivas, como o tempo decorrido desde a aposentadoria, e subjetivas, como a intenção de seguir trabalhando. Essa definição está alinhada com abordagens contemporâneas da psicologia da carreira, que compreendem a aposentadoria não como fim da carreira, mas como uma etapa potencial de reengajamento profissional (Fasbender et al., 2019; Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo apresenta-se o perfil dos participantes, instrumentos de mensuração, procedimentos de coleta de dados, plano de análise de dados e os aspectos éticos.

3.1 Participantes

A amostra analisada neste artigo é composta exclusivamente por respondentes aposentados legalmente que, no momento da coleta, permaneciam ativos no mercado de trabalho. Foram selecionados indivíduos com base em sua resposta afirmativa à pergunta: “*Você recebe o benefício financeiro por aposentadoria?*”. Como não há uma definição universal de aposentadoria, para esta pesquisa, quem respondeu que recebe o benefício financeiro de pensões ou benefícios de seguridade social é considerado aposentado (Fasbender et al. 2019).

Não foram estabelecidos critérios de exclusão adicionais além do não preenchimento integral do questionário.

A amostra foi composta por 151 participantes, obtida por conveniência, respeitando-se a natureza exploratória e indutiva da pesquisa.

A idade dos participantes variou de 42 a 83 anos, com média de 63,2 para homens e 60,2 para mulheres. Essa amostra conta com 73,5% dos participantes casados em união estável, 13,3%, solteiros e viúvos não alcançam 1% da amostra. A Tabela 1 exhibe esses dados.

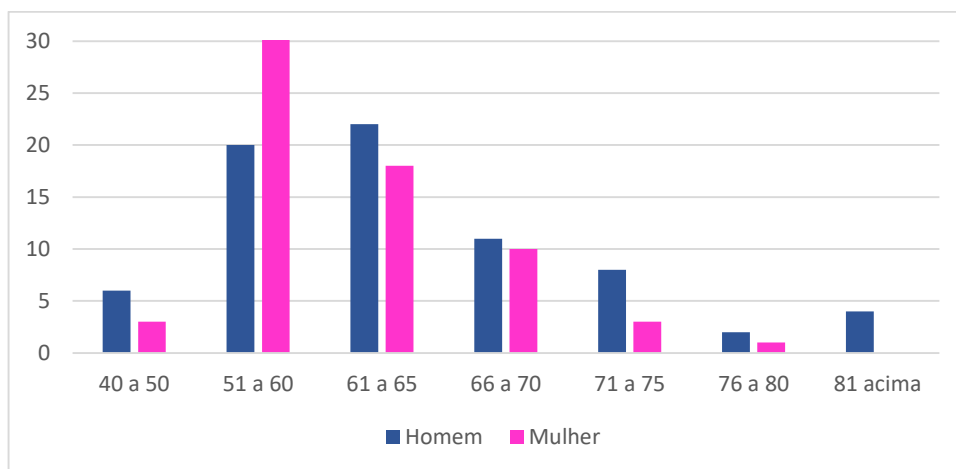
Tabela 1: Idade e estado civil da amostra

Sexo	n	%	Média de idade	Idade		Casado/União estável		Divorciados		Solteiros		Viúvos	
				mínima	máxima	n	%	n	%	n	%	n	%
Homem	73	48,3%	63,2	42	83	65	89,0%	3	4,1%	3	4,1%	2	2,7%
Mulher	78	51,7%	60,2	43	76	46	59,0%	18	23,1%	9	11,5%	5	6,4%
Total	151	100%				111	73,5%	21	13,9%	12	0,1	7	0,0

Fonte: dados da pesquisa (2025).

A maior concentração da amostra situou-se entre 50 e 60 anos de idade para mulheres e entre 61 a 65 para homens. Apenas oito participantes (5 homens e 3 mulheres) estavam entre 42 anos (a menor idade na amostra) e 50 anos, a idade inicial para classificação como trabalhador mais velho. A distribuição de faixas etárias está ilustrada na Figura 1.

Figura 1. Faixa etária dos participantes



Fonte: dados da pesquisa (2025). Nota: n=151

Quanto ao grau de instrução, 49% possuem pós-graduação, 20,5% graduação, 17,9% mestrado e 8,6% doutorado, totalizando 96% da amostra com nível superior completo. A Tabela 2 exibe esses dados.

Tabela 2: Grau de instrução dos respondentes

Grau máximo de Instrução	Homem		Mulher		Total	
	n	%	n	%	n	%
Doutorado	6	8,2%	7	9,0%	13	8,6%
Mestrado	16	21,9%	11	14,1%	27	17,9%
Pós-graduação	34	46,6%	40	51,3%	74	49,0%
Graduação	17	23,3%	14	17,9%	31	20,5%
Nível técnico / profissionalizante	0	0,0%	4	5,1%	4	2,6%
Sem formação universitária e/ou técnica	0	0,0%	2	2,6%	2	1,3%
Totais	73	100,0%	78	100,0%	151	100,0%

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Em relação ao perfil socioeconômico, a maior parte dos respondentes situava-se nas classes A e B, somando 78,8% da amostra, conforme autorrelato de renda e ocupação. Para a estratificação da classe de renda, utilizou-se uma média das classificações de classes sociais propostas por dois estudos de consultorias. A renda mensal superior a R\$ 24.800 foi classificada como Classe A; entre R\$ 8.000 e R\$ 24.800 como Classe B; entre R\$ 3.000 e R\$ 8.000 como Classe C; e até R\$ 3.000 como Classes D e E (Alvarenga & Martins, 2021; Gombata, 2024). A Tabela 3 apresenta a distribuição dos respondentes por faixa de renda.

Tabela 3: Classe de renda

Classe	Homem		Mulher		Total	
	n	%	n	%	n	%
Classe A	32	43,8%	18	23,1%	50	33,1%
Classe B	28	38,4%	41	52,6%	69	45,7%
Classe C	12	16,4%	12	15,4%	24	15,9%
Classe D/E	1	1,4%	7	9,0%	8	5,3%
Totais	73	100,0%	78	100,0%	151	100,0%

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Os vínculos de trabalho variavam entre emprego registrado (CLT), trabalho autônomo e iniciativas empreendedoras, refletindo uma diversidade de formatos de permanência no mercado após a aposentadoria formal, com predominância de 31,1% no regime formal CLT. A Tabela 4 exibe os dados.

Tabela 4: Tipo de vínculo trabalhista

Sexo	Bolsista, pesquisador, etc.		Empreendedor(a) individual não tenho funcionários		Empresário(a)/ empreendedor(a) tenho funcionários		Registrado(a) CLT		Trabalho autônomo / prestador de serviço		Voluntário	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Homem	1	1,4%	10	13,7%	10	13,7%	25	34,2%	24	32,9%	3	4,1%
Mulher	0	0,0%	13	16,7%	11	14,1%	22	28,2%	32	41,0%	0	0,0%
Total	1	0,7%	23	15,2%	21	13,9%	47	31,1%	56	37,1%	3	2,0%

Fonte: dados da pesquisa (2025). Nota: n=151

Tanto entre homens quanto entre mulheres, ocorreu um equilíbrio entre os níveis hierárquicos ocupados, sendo quase uma distribuição de 1/3 em cada nível da pesquisa. A Tabela 5 exibe os dados.

Tabela 5: Nível hierárquico ocupado por sexo

Nível Hierárquico Ocupado	Homem		Mulher		Total	
	n	%	n	%	n	%
Colaborador individual (ex: funcionário, profissional liberal, autônomos, etc. sem gestão de pessoas)	26	35,6%	29	37,2%	55	36,4%
Diretor, gerente, supervisor, coordenador (tenho gestão de pessoas)	22	30,1%	22	28,2%	44	29,1%
Presidente, Sócio, Proprietário de empresa (tenho gestão de negócios e ou pessoas)	25	34,2%	27	34,6%	52	34,4%
Total	73	100%	78	100%	151	100%

Fonte: dados da pesquisa (2025).

A pesquisa obteve participantes de nove Estados da federação, além de dois respondentes residentes no exterior. Conforme apresentado na Tabela 6, o Estado de São Paulo concentrou o maior número com 78,8% dos respondentes.

Tabela 6: Origem geográfica dos respondentes

Origem	Homem		Mulher		Total	
	n	%	n	%	n	%
Ceará (CE)	0	0,0%	1	1,3%	1	0,7%
Fora do Brasil	1	1,4%	1	1,3%	2	1,3%
Minas Gerais (MG)	2	2,7%	4	5,1%	6	4,0%
Paraná (PR)	4	5,5%	4	5,1%	8	5,3%
Pernambuco (PE)	1	1,4%	6	7,7%	7	4,6%
Rio Grande do Sul (RS)	1	1,4%	1	1,3%	2	1,3%
Rio de Janeiro (RJ)	2	2,7%	2	2,6%	4	2,6%
Rondônia (RO)	0	0,0%	1	1,3%	1	0,7%
Santa Catarina (SC)	1	1,4%	0	0,0%	1	0,7%
São Paulo (SP)	61	83,6%	58	74,4%	119	78,8%
Total	73	48,3%	78	51,7%	151	100%

Fonte: dados da pesquisa (2025).

Em relação a mudanças de carreira pós-aposentadoria, quase metade da amostra (n=74), indicaram ter passado por mudanças, sendo 11 deles com redução salarial e 4 com redução salarial e de horas de jornada laboral. Desse grupo de 74 trabalhadores, 48 relataram que tais mudanças foram decisões pessoais, enquanto 26 atribuíram as transições a fatores impostos pelo mercado. A outra metade (77 trabalhadores) não indicaram qualquer mudança após a aposentadoria, sendo considerados casos de continuidade ocupacional por opção pessoal.

Encerrada a apresentação do perfil demográfico dos participantes da pesquisa, passamos à descrição dos instrumentos utilizados na pesquisa.

3.2 Instrumentos

O instrumento de coleta de dados foi um questionário estruturado contendo questões sociodemográficas e duas medidas principais:

- **Longevidade Objetiva:** medida por meio da diferença matemática entre os números dados como respostas para as perguntas "Que idade você tinha quando começou a receber o benefício financeiro por aposentadoria?" e "Qual a sua idade?", no momento em que respondia ao questionário.
- **Longevidade Subjetiva:** operacionalizada a partir da pergunta "Até quando pretende trabalhar?". As respostas foram categorizadas como: (P) para quem respondeu "Por mais alguns anos e depois parar" e NP para quem respondeu "não pretendo parar nunca".

Além dessas, foram incluídas perguntas de apoio para caracterização dos participantes, como idade, sexo, escolaridade, profissão, área de atuação e tipo de mudança de carreira (caso tenha ocorrido).

3.3 Procedimentos de coleta de dados

A estratégia de amostragem foi não probabilística. A coleta foi conduzida de forma online, entre novembro de 2024 e janeiro de 2025. Os participantes acessaram voluntariamente o formulário por meio de link divulgado em redes sociais, contatos profissionais e indicações, técnica *snowball* (bola de neve), na qual participantes iniciais indicaram outras pessoas com o mesmo perfil (aposentados que seguem trabalhando). O preenchimento foi autoadministrado. O aceite ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) era condição para prosseguir no formulário.

3.4 Plano de análise dos dados

Os dados foram tratados inicialmente no Excel para organização e verificação de consistência. Posteriormente, foram exportados para o software Jamovi para análises. A matriz tipológica foi construída com base em cruzamentos entre longevidade objetiva e subjetiva. Utilizou-se também o Excel para visualização dos dados.

A tipologia emergente resultou de um processo indutivo de análise, agrupando os participantes de acordo com os critérios previamente definidos. Não foram utilizados testes estatísticos inferenciais nesta etapa, dado o foco exploratório e classificatório da investigação.

3.4 Aspectos éticos

A pesquisa respeitou os princípios éticos estabelecidos pela Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), não tendo sido submetida a comitê de ética por não envolver dados sensíveis nem intervenções. Os participantes consentiram de forma livre e informada, após leitura do TCLE disponível na primeira página do formulário. Garantiram-se anonimato, confidencialidade dos dados e o direito de desistência a qualquer momento.

4. CONSTRUÇÃO E APRESENTAÇÃO DA MATRIZ TIPOLOGICA

Neste capítulo apresenta-se os caminhos analíticos para construção da matriz tipológica: construção da matriz, descrição das categorias e a reflexão sobre os padrões observados.

4.1. Construção da Matriz Tipológica

A partir da análise dos dados empíricos, foi construída uma matriz bidimensional da longevidade de carreira, composta por dois eixos analíticos principais:

- **Longevidade Objetiva:** refere-se ao tempo efetivo de permanência no trabalho após a aposentadoria formal. Este tempo foi categorizado em três níveis: baixa longevidade (<5 anos), média longevidade (entre 5 e 9 anos) e alta longevidade (≥ 10 anos). A escolha do ponto de corte de 10 anos como indicador de alta longevidade baseia-se em estudos que o utilizam como parâmetro para caracterizar vínculos de longo prazo no emprego pré ou pós-aposentadoria (Cahill et al., 2006; Crespo, 2004; Feldman, 1994; Mooney et al., 2016; Ruhm, 1990).
- **Longevidade Subjetiva:** diz respeito à intenção declarada dos respondentes em relação à continuidade do trabalho no futuro. Foi operacionalizada com base nas respostas à

pergunta “Até quando pretende trabalhar?”, sendo codificada como **P** (pretende parar de trabalhar em algum momento) e **NP** (não pretende parar nunca)..

A combinação desses dois eixos permite captar não apenas o aspecto cronológico da longevidade de carreira, mas também a motivação subjacente à permanência no mercado de trabalho. A escolha desses critérios está alinhada a estudos que destacam tanto os fatores temporais quanto intencionais como determinantes da heterogeneidade entre aposentados que continuam trabalhando (Beehr & Bennett, 2015; Wang et al., 2008; Zhan et al., 2009).

A Tabela 7 apresenta a categorização dos participantes conforme sua duração e intenção de permanência no trabalho.

Tabela 7: Duração e Intenção da LdC

	Duração da LdC		Dos quais pretendem:			
			Parar		Não parar	
	n	%	n	%	n	%
LdC (≥10 anos)	26	17,2%	12	7,9%	14	9,3%
LdC (entre 5 e 9 anos)	49	32,5%	22	14,6%	27	17,9%
LdC (< 5 anos)	76	50,3%	30	19,9%	46	30,5%
Total	151	100,0%	64	42,4%	87	57,6%

Fonte: dados da pesquisa (2025).

4.2. Descrição das Categorias

A combinação dos eixos permitiu a identificação de seis perfis de aposentados com padrões distintos de permanência e planejamento de carreira, que resultaram na tipologia denominada **Matriz Tipológica da Longevidade de Carreira**. Cada célula da matriz representa uma configuração específica de engajamento ocupacional pós-aposentadoria.

- **Vitalícios** (NP + alta longevidade): Trabalhadores com longa permanência e intenção explícita de não parar de trabalhar, continuando suas atividades profissionais de forma consistente, mantêm aspectos importantes da sua identidade de trabalho após a aposentadoria.
- **Candidatos a vitalício** (NP + média longevidade): Trabalhadores com trajetória em curso e forte intenção de continuidade no mercado de trabalho.
- **Longevos** (NP + baixa longevidade): Trabalhadores que estão no início da extensão pós-aposentadoria, com motivação elevada para seguir trabalhando, ainda que com uma longevidade limitada. Esse grupo pode estar explorando o trabalho em uma nova fase de vida, ainda sem uma decisão clara sobre o futuro.
- **Longevos em exploração** (P + baixa longevidade): Trabalhadores que permanecem no mercado de trabalho por um curto período, geralmente por necessidade pontual ou uma fase de adaptação, eles estão explorando e ajustando suas opções após a aposentadoria.
- **Aposentados em marcha** (P + média longevidade): Trabalhadores que já ampliaram sua trajetória após a aposentadoria, mantendo o trabalho como uma parte relevante de

sua vida, mas com a intenção de encerrá-lo em algum momento. Este perfil pode ver a aposentadoria como um período de liberdade e adaptação gradual ao novo ritmo de vida.

- **Longevos última fase (P + alta longevidade):** Trabalhadores que mantiveram uma carreira prolongada após a aposentadoria, mas com a intenção de encerrá-la em algum momento. A decisão de encerrar o trabalho seja de forma gradual e planejada esta tomada.

A Figura 2 apresenta essa matriz, organizando os aposentados segundo os eixos de tempo decorrido desde a aposentadoria (horizontal) e intenção de permanência (vertical). Essa organização busca ilustrar a diversidade de trajetórias dos aposentados, levando em consideração tanto os fatores motivacionais quanto as condições externas e de adaptação que influenciam sua continuidade no trabalho após a aposentadoria.

Figura 2. Matriz tipológica da LDC

		Intenção de permanência		
		Baixa	Média	Alta
Intenção de permanência	Não pretendo parar nunca (NP)	Longevos n=46 (30,5%)	Candidatos a vitalício n=27 (17,9%)	Vitalícios n=14 (9,3%)
	Pretendo parar em algum momento (P)	Longevos em exploração n=30 (19,9%)	Longevos em marcha n=22 (14,6%)	Longevos última fase n=12 (7,9%)
		Longevidade		

Fonte: Elaborado pelos autores. *Nota:* n=151

Foram adotados critérios empíricos e conceituais para definição dos quadrantes e nomeação das categorias, considerando tanto a literatura existente sobre aposentadoria e transições (Schlossberg, Moriarty et al., Bown-Wilson & Parry), quanto os padrões identificados na amostra desta pesquisa.

4.3. Reflexões e padrões observados

A análise revelou uma heterogeneidade significativa nas formas de engajamento pós-aposentadoria, indicando que a decisão de continuar ou parar de trabalhar não depende apenas da idade ou do tempo decorrido desde a aposentadoria, mas, como apresentado por Bown-Wilson e Parry (2013) também de aspectos motivacionais, percepções de saúde e oportunidade, além de condições de trabalho.

A matriz proposta não apenas categoriza os tipos de longevidade de carreira entre aposentados, mas oferece subsídios teóricos e práticos para compreensão das múltiplas formas

de envelhecer trabalhando. Trata-se de uma contribuição original, especialmente voltada ao contexto brasileiro, que permite futuras análises comparativas e aprofundamentos qualitativos em cada uma das categorias.

Diferentemente de estudos prévios que abordam a aposentadoria sob perspectivas preditivas ou conceituais, este artigo propõe uma tipologia empírica baseada em comportamentos reais de trabalhadores aposentados que permanecem ativos. Por exemplo, Moriarty et al. (2020) desenvolveram uma classificação preditiva de intenções de aposentadoria com base em trabalhadores ainda em atividade, enquanto Beer e Bennett (2022) ofereceram uma revisão conceitual do emprego-ponte, sem propor uma tipologia empírica. Já Wang et al. (2008) e Zhan et al. (2009) realizaram investigações longitudinais com foco nos antecedentes e consequências do emprego após a aposentadoria, respectivamente. Embora relevantes para a compreensão do fenômeno, esses estudos não oferecem uma categorização direta das trajetórias pós-aposentadoria com base em dados empíricos classificados por eixos combinados de tempo e intenção. Nesse sentido, a tipologia aqui apresentada representa uma contribuição original ao integrar dimensões objetivas e subjetivas da longevidade de carreira, com base em evidências concretas de trabalhadores brasileiros que vivenciam o pós-carreira de maneira ativa e heterogênea.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo tem como objetivo compreender de que forma trabalhadores aposentados que permanecem ativos podem ser classificados com base no conceito de longevidade de carreira. A partir da análise de dados coletados com 151 trabalhadores aposentados em atividade, foram identificadas seis categorias resultantes da combinação entre o tempo de permanência no mercado após a aposentadoria (longevidade objetiva) e a intenção de seguir trabalhando (longevidade subjetiva): *Vitalícios*, *Candidatos a Vitalício*, *Longevos*, *Longevos em Exploração*, *Aposentados em Marcha* e *Longevos Última Fase*.

A tipologia proposta representa uma contribuição original ao debate sobre aposentadoria e carreira tardia, ao reconhecer que o trabalho na velhice não segue um único caminho. A literatura aponta que diferentes motivações (Kim & Kim, 2022), condições de saúde (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2011), vínculos afetivos com o trabalho (Hennekam, 2015) e percepções sobre o futuro moldam as decisões de continuidade ou encerramento da trajetória laboral (Fasbender et al., 2019). A matriz permite visualizar essa diversidade de experiências e abre espaço para políticas mais ajustadas aos perfis reais dos trabalhadores em longevidade de carreira.

Diferentemente de estudos que investigam percepções pré-aposentadoria, como o de Moriarty et al. (2020), que identificaram padrões de planejamento entre trabalhadores ainda em atividade, esta pesquisa foca exclusivamente em indivíduos já aposentados que permanecem ativos, propondo uma tipologia empírica baseada em dados reais. Em vez de analisar intenções futuras, a tipologia aqui apresentada deriva de experiências concretas de longevidade de carreira, contribuindo para a compreensão da diversidade de trajetórias no pós-carreira formal.

Do ponto de vista teórico, a tipologia amplia o entendimento da aposentadoria como fase ativa do desenvolvimento de carreira, em consonância com abordagens contemporâneas que destacam sua natureza processual, fluida e multidimensional. Na prática, ela pode subsidiar organizações e formuladores de políticas públicas no desenvolvimento de estratégias mais inclusivas de gestão da idade, reconhecendo a heterogeneidade dos aposentados ativos e suas diferentes necessidades e intenções.

Como limitação, destaca-se o recorte transversal da análise, que impede a observação das transições ao longo do tempo. Pesquisas futuras podem adotar abordagens qualitativas para aprofundar os sentidos atribuídos ao trabalho em cada perfil, bem como estudos longitudinais

que investiguem a movimentação entre as categorias. Também se recomenda a replicação da tipologia em diferentes contextos socioeconômicos, para testar sua validade e aplicabilidade. Esse perfil evidencia uma amostra bastante escolarizada (96% com ensino superior) e de alta renda (predominância de classes A e B) com acesso a recursos que podem facilitar a continuidade laboral, o que deve ser considerado na interpretação dos resultados e nos limites de generalização da tipologia proposta.

Compreender a heterogeneidade dos aposentados ativos é também uma forma de lidar com o paradoxo dos velhos jovens, trabalhadores que, apesar da idade e da aposentadoria formal, ainda têm disposição, saúde e motivação para continuar contribuindo. Ignorar esse paradoxo pode levar a políticas e práticas que reforçam estigmas e desperdiçam potencial humano.

REFERÊNCIAS

- Alvarenga, D., & Martins, R. (2021, April 17). *Classe média “encolhe” na pandemia e já tem mesmo “tamanho” da classe baixa*. G1. <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/04/17/classe-media-encolhe-na-pandemia-e-ja-tem-mesmo-tamanho-da-classe-baixa.ghtml>
- Armstrong-Stassen, M., & Schlosser, F. (2011). Perceived organizational membership and the retention of older workers. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 319–344. <https://doi.org/10.1002/job.647>
- Beehr, T. A. (1986). The Process of Retirement: a review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31–55.
- Beehr, T. A., & Bennett, M. M. (2015). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. In *Work, Aging and Retirement* (Vol. 1, Issue 1, pp. 112–128). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/workar/wau007>
- Bown-Wilson, D., & Parry, E. (2013). Career progression in older managers. *Employee Relations*, 35(3), 309–321. <https://doi.org/10.1108/01425451311320495>
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2006). Retirement Patterns From Career Employment. *The Gerontologist*, 46(4), 514–523. <https://academic.oup.com/gerontologist/article/46/4/514/623898>
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2007). *Down shifting: The role of bridge jobs after career employment*. <http://hdl.handle.net/2345/3530>
- Cole, G. (2016). Extending the careers of older workers: the role of individual working agreements. In *Human Resource Management International Digest* (Vol. 24, Issue 6, pp. 24–26). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/HRMID-06-2016-0083>
- Collins, M. H., Hair, J. F., & Rocco, T. S. (2009). The older-worker-younger-supervisor dyad: A test of the reverse pygmalion effect. *Human Resource Development Quarterly*, 20(1), 21–41. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20006>
- Crespo, S. (2004). Les «nouveaux parcours» de fin de carrière. *Retraite et Societe*, 42(2), 65–85. <https://doi.org/10.3917/rs.042.0065>
- Deaton, A. (2017). *A grande saída: saúde, riqueza e as origens da desigualdade*. Intrínseca.
- Dias, E. W., & Hanashiro, D. M. M. (2024). A carreira do trabalhador mais velho: uma revisão sistemática da literatura e futuras direções de pesquisa. *RECAPE: Revista de Carreiras e Pessoas*. <https://doi.org/10.23925>
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U. C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 24–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006>

- Feldman, D. C. (1994). The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 19, Issue 2). <https://about.jstor.org/terms>
- Ferreira, P. A. P., Boehs, S. de T. M., Helal, D. H., Souza, A. P., & França, L. H. de F. P. (2024). Percepções individuais sobre fatores que influenciam a continuidade do trabalho na aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 25(2), 219–229. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2024v25n0210>
- Gombata, M. (2024, July 5). *Mercado de trabalho e juro alto puxam massa de renda de classes A e B*. Valor Econômico. <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2024/07/05/mercado-de-trabalho-e-juro-alto-puxam-massa-de-renda-de-classes-a-e-b.ghtml>
- Hennekam, S. (2015). Career success of older workers: the influence of social skills and continuous learning ability. *Journal of Management Development*, 34(9), 1113–1133. <https://doi.org/10.1108/JMD-05-2014-0047>
- Kerr, G., & Armstrong-Stassen, M. (2011). The bridge to retirement: Older workers' engagement in post-career entrepreneurship and wage-and-salary employment. *Journal of Entrepreneurship*, 20(1), 55–76. <https://doi.org/10.1177/097135571002000103>
- Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2022). Older workers' career adaptability and career success. *Baltic Journal of Management*, 17(2), 192–205. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2021-0225>
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and Its Consequences for Quality of Life in Retirement. *The Academy of Management Journal*, 43(6), 1195–1210. <https://www.jstor.org/stable/1556345>
- Luke, J., & Neault, R. A. (2020). Advancing Older Workers_ Motivations, Adaptabilities, and Ongoing Career Engagement. *Canadian Journal of Career Development*, 19(1), 48–55. <https://cjd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/24>
- Lytle, M. C., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2015). Career and Retirement Theories: Relevance for Older Workers Across Cultures. *Journal of Career Development*, 42(3), 185–198. <https://doi.org/10.1177/0894845314547638>
- Maestas, N. (2010). Back to Work Expectations and Realizations of Work after Retirement. *The Journal of Human Resources*, 45, 718–748.
- Mok, I., Mackenzie, L., & Thomson, K. (2021). Career development and human resource management of older workers: A scoping review. *Australian Journal of Career Development*, 30(3), 226–239. <https://doi.org/10.1177/10384162211069208>
- Mooney, S. K., Harris, C., & Ryan, I. (2016). Long hospitality careers – a contradiction in terms? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(11), 2589–2608. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2015-0206>
- Moriarty, J., Gillen, P., Mallett, J., Manthorpe, J., Schröder, H., & McFadden, P. (2020). Seeing the finish line? Retirement perceptions and wellbeing among social workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134722>
- OCDE. (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 indicators*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/678055dd-en>
- Oddone, M. J. (2019). El trabajo, la (des) cronologización del ciclo vital y la trayectoria laboral de los trabajadores de mayor edad. *Contemporânea - Revista de Sociologia Da UFSCar*, 9(3), 803–822. <https://doi.org/10.4322/2316-1329.114>
- Ruhm, C. J. (1990). Bridge Jobs and Partial Retirement. *Journal of Labor Economics*, 8(4), 482–501.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247–259.

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist, 9*(2), 2–18. <https://doi.org/10.1177/001100008100900202>
- Schlossberg, N. K. (2004). *Retire Smart, retire happy: finding your true path in life*. American Psychological Association.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282–298.
- Tempest, S., & Coupland, C. (2017). Lost in time and space: temporal and spatial challenges facing older workers in a global economy from a career capital perspective. *International Journal of Human Resource Management, 28*(15), 2159–2183. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128455>
- 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*(2), 455–474. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.455>
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of Bridge Employment: A Longitudinal Investigation. *Journal of Applied Psychology, 93*(4), 818–830. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.818>
- Zacher, H. (2015). Successful aging at work. In *Work, Aging and Retirement* (Vol. 1, Issue 1, pp. 4–25). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/workar/wau006>
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015a). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement, 1*(2), 227–236. <https://doi.org/10.1093/workar/wau009>
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015b). Work, aging, and retirement in Australia: Introduction to the special issue. *Work, Aging and Retirement, 1*(2), 129–132. <https://doi.org/10.1093/workar/wau011>
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2009). Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 374–389. <https://doi.org/10.1037/a0015285>