

**VIVÊNCIAS NA TRANSIÇÃO: EXPERIÊNCIAS, EXPECTATIVAS E DESAFIOS  
DOS TRABALHADORES RUMO À APOSENTADORIA**

**LINDA MANUEL**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO (UFPE)

**DIOGO HENRIQUE HELAL**

FUNDAÇÃO JOAQUIM NABUCO - FUNDAJ

# VIVÊNCIAS NA TRANSIÇÃO: EXPERIÊNCIAS, EXPECTATIVAS E DESAFIOS DOS TRABALHADORES RUMO À APOSENTADORIA

## Introdução

As percepções sobre o trabalho são moldadas por transformações organizacionais e sociais num contexto de envelhecimento populacional (Neri, 2001). Este fenómeno decorre da redução da mortalidade infantil e da diminuição das taxas de natalidade (Cardoso, Dietrich & Sousa, 2021), o que tem vindo a atrair uma atenção crescente para a aposentadoria e as suas implicações (França et al., 2013).

Neste artigo, investigam-se as experiências, expectativas e desafios enfrentados por trabalhadores em vias de se aposentarem, refletindo-se sobre a centralidade do trabalho nas suas trajetórias. Este processo transcende a simples cessação da atividade profissional, afetando a identidade, a organização do tempo quotidiano e as relações sociais (Fontoura, Doll & Oliveira, 2015). O trabalho é concebido não apenas como fonte de rendimento, mas também como expressão de realização pessoal e pertença social (Ribeiro et al., 2018).

Para além de um direito previdenciário, a aposentadoria exerce influência sobre dimensões psicológicas, sociais e emocionais, podendo representar tanto um momento de liberdade e satisfação como de insegurança e isolamento (Carlos et al., 1999; Roesler, 2014). Essa ambivalência evidencia a função estruturante do trabalho na vida humana, norteando rotinas diárias e incorporando valores culturais (Hocking, 2011; Souza, Matias & Brêtas, 2010).

A relação entre trabalho, envelhecimento e aposentadoria tem assumido relevo crescente nos estudos, sobretudo pelos impactos sociais, económicos e culturais nas decisões individuais (Bressan et al., 2012). Do ponto de vista psicológico, o trabalho adquire significados que decorrem da interseção entre construções sociais e vivências subjetivas (Bendassolli, 2006). Assim, a identidade profissional molda a forma como se encara a aposentadoria, sendo ora entendida como oportunidade, ora como uma rutura prejudicial (Vilela & Paulin, 2014).

Longe de se tratar de um evento pontual, a aposentadoria é um processo contínuo (Helal, Da Nobrega & De Lima, 2021), condicionado por fatores individuais (nível micro), familiares e organizacionais (nível meso), bem como contextuais e estruturais (nível macro) (Silverstein & Giarrusso, 2011; Szinovacz, 2013). Esses níveis abrangem, respetivamente, questões de saúde e finanças, dinâmicas familiares e políticas institucionais, e ainda normas culturais e reformas legislativas.

Esta problemática torna-se particularmente pertinente em Moçambique, onde o sistema de previdência social é relativamente recente. A formalização da aposentadoria só teve início na segunda metade da década de 1970, após a independência do país, sendo até então inexistente para a população moçambicana sob domínio colonial (Quive, 2009).

A regulamentação inicial surgiu com o Decreto nº 52/1975, vindo a ser consolidada através de normativas laborais e reformas legislativas subsequentes, entre as quais a Lei nº 4/2022, que fixou a idade de aposentadoria compulsória em 60 anos. Tais alterações, aliadas à reforma salarial da administração pública, geraram insatisfação e incerteza entre os servidores, levando a novas medidas por parte do Estado (TV Sucesso, 2023).

A Circular do Conselho de Ministros, de fevereiro de 2023, veio formalizar os procedimentos relativos à aposentadoria compulsória, mas também revelou entraves na aplicação da nova legislação. Atualmente, o Regime Jurídico da Segurança Social Obrigatória em Moçambique reconhece três modalidades de aposentadoria: voluntária, compulsória e extraordinária (Lei nº 8/2021).

Este estudo centra-se numa universidade pública moçambicana — o Instituto Superior Politécnico de Gaza — e abrange tanto o corpo docente como os técnicos administrativos. Embora recente, a instituição já se confronta com o desafio da aposentadoria iminente de vários funcionários.

A identidade profissional docente constrói-se ao longo da carreira, marcada por vivências e convicções sobre o ensino (Thurler & Perrenoud, 2006; Reis, 2013; Valle, 2003). Esta trajetória é organizada em ciclos — da formação inicial até à aposentadoria —, suscitando reflexões e novos desafios nos seus momentos finais (Costa et al., 2004).

Do mesmo modo, os técnicos administrativos deparam-se com dificuldades nesta transição, exigindo reconfiguração de rotinas e planeamento de novas atividades (Guedes, 2015).

Face a este panorama, o presente artigo tem como objetivo compreender as percepções, expectativas e desafios de trabalhadores que se aproximam da aposentadoria numa universidade pública moçambicana. Procura-se, para tal, analisar o enquadramento legal vigente no país, com foco no setor do ensino superior público, e compreender como os trabalhadores experienciam essa transição, avaliando os aspetos positivos e negativos atribuídos à aposentadoria, bem como os fatores envolvidos na sua decisão, sejam eles de ordem individual, familiar, organizacional ou social.

Este estudo justifica-se pela necessidade de compreender os impactos do envelhecimento populacional e das recentes reformas legislativas no campo da aposentadoria em Moçambique, país que ainda enfrenta obstáculos na consolidação de políticas previdenciárias eficazes (Castel-Branco & Andrés, 2019). Desde 1975, o sistema previdenciário tem-se transformado de forma significativa, culminando na aprovação da Lei nº 4/2022, que redefiniu, entre outros aspetos, a idade mínima para a aposentadoria compulsória. Tais mudanças repercutem diretamente nos projetos de vida dos trabalhadores, suscitando debates públicos e dúvidas quanto à sua implementação e consequências práticas.

Apesar da crescente importância do tema, a produção científica moçambicana sobre aposentadoria é escassa. Até abril de 2023, apenas um estudo havia sido identificado, publicado pelo Instituto de Estudos Sociais e Económicos (IESE). Esta lacuna evidencia a urgência de investigações que aprofundem o tema e fomentem novas abordagens académicas.

Para além da sua relevância científica, esta pesquisa procura oferecer contributos práticos, ao apoiar os trabalhadores na sua preparação para a aposentadoria e ao estimular reflexões institucionais. Ao compreender melhor as necessidades e desafios enfrentados pelos servidores públicos moçambicanos, é possível delinear estratégias mais eficazes de apoio. Os dados obtidos poderão ainda subsidiar políticas públicas ajustadas às realidades individuais e organizacionais.

Finalmente, esta investigação pretende enriquecer a compreensão do fenómeno da aposentadoria em Moçambique e apoiar o desenvolvimento de programas que auxiliem na preparação para essa etapa. Tais programas devem contemplar as dimensões relacionais e subjetivas envolvidas, promovendo uma transição harmoniosa e socialmente integrada. Espera-se, assim, que os resultados contribuam tanto para os sujeitos envolvidos como para as suas redes de apoio, fortalecendo políticas públicas orientadas para uma aposentadoria mais digna e satisfatória.

## **Envelhecimento e Trabalho**

O envelhecimento populacional constitui um fenómeno global, impulsionado pela redução da mortalidade infantil e pelo declínio das taxas de natalidade. Este processo tem conduzido ao aumento da esperança média de vida e à diminuição relativa da população jovem (Cardoso, Dietrich & Sousa, 2021). Estima-se que, até 2050, o número de pessoas com mais de 60 anos atinja os 2 mil milhões em todo o mundo (Dias et al., 2022; OMS, 2002). Tal transformação demográfica tem repercussões profundas sobre as relações laborais, exigindo novas estratégias para promover a inclusão de trabalhadores idosos.

Ainda que o envelhecimento seja mais pronunciado nos países desenvolvidos, nações em desenvolvimento, como Moçambique, também enfrentam este fenómeno, embora ainda numa fase inicial (Francisco et al., 2013). No caso moçambicano, os idosos representam 4,5% da população total, cerca de 1,25 milhões de pessoas (INE, 2017). Entre 1950 e 2010, a esperança de vida aumentou de 31,3 para 50,2 anos, atingindo os 53,75 anos em 2023 (INE; UNFPA, 2023). O crescimento deste segmento reforça a urgência de políticas públicas centradas no bem-estar da população idosa, sobretudo em contextos onde uma parte significativa — cerca de 22% — vive em situação de extrema pobreza (ONU, 2015).

Importa referir que a velhice não deve ser definida unicamente por critérios cronológicos. A experiência do envelhecimento resulta da interação de fatores sociais, culturais e económicos (Schneider & Irigaray, 2008). Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), considera-se idosa, em países em desenvolvimento, a pessoa com 60 ou mais anos. No entanto, diversos estudiosos propõem uma abordagem mais ampla, que tenha em conta as idades biológica, psicológica e social (Vos et al., 2009).

No domínio do trabalho, tais dimensões revelam-se particularmente relevantes. A idade biológica refere-se às alterações físicas e à capacidade

funcional do indivíduo ao longo do tempo. Já a idade social diz respeito aos papéis desempenhados e às interações estabelecidas na sociedade. A idade psicológica, por sua vez, relaciona-se com a forma como o próprio sujeito percebe o envelhecimento e constrói a sua autoimagem (Neri, 2001; Schneider & Irigaray, 2008). A degradação funcional, aliada à redução da produtividade, pode limitar a permanência no mercado de trabalho, levando frequentemente à exclusão dos trabalhadores mais velhos (Linhares et al., 2019).

No modelo económico vigente, o envelhecimento tende a ser associado à perda de eficiência, contribuindo para a marginalização dos idosos no contexto laboral (Bressan et al., 2012). Muitas empresas privilegiam a juventude, adoptando políticas de terceirização e substituição que intensificam a precarização do trabalho e a exclusão de profissionais seniores (Antunes, 1997). Em Moçambique, esta realidade manifesta-se, entre outros aspetos, pelo crescimento da informalidade entre aposentados que, por necessidades económicas, regressam ao mercado de trabalho.

Neste cenário, a aposentadoria não deve ser entendida apenas como um direito previdenciário, mas sobretudo como um processo de transição que repercute na identidade, na qualidade de vida e nas relações sociais dos trabalhadores idosos (Carlos et al., 1999).

## **Aposentadoria e suas Dimensões**

O conceito de aposentadoria tem vindo a evoluir ao longo do tempo. Inicialmente, os sistemas de previdência social surgiram no século XVIII como forma de afastar trabalhadores considerados menos produtivos (Silva, 2008). O primeiro programa formal foi instituído na Alemanha por Otto von Bismarck, no final do século XIX (Oliveira et al., 2021). Em Moçambique, a previdência pública foi estabelecida apenas após a independência, com a promulgação do Decreto n.º 8 de 1982 (Quive, 2009).

Mais do que um direito adquirido, a aposentadoria representa uma mudança profunda na vida do trabalhador, com impactos nas esferas psicológica, social e emocional. Este momento de transição pode ser vivenciado tanto como libertação e alívio como através de sentimentos de insegurança e isolamento (França & Soares, 2009). A decisão de aposentar-se é complexa e multifacetada, influenciada por três níveis de fatores: micro, meso e macro (Silverstein & Giarrusso, 2011; Szinovacz, 2013; Helal, Da Nobrega & De Lima, 2021).

No nível micro, encontram-se os fatores individuais, tais como o estado de saúde, a estabilidade financeira, a satisfação no trabalho e o bem-estar emocional. Um planeamento eficaz da aposentadoria — que inclua a reorganização da rotina diária e o envolvimento em atividades que mantenham o indivíduo ativo — é fundamental para uma transição bem-sucedida (França & Menezes, 2012). A teoria da continuidade, proposta por Atchley (1989), sustenta que os indivíduos tendem a manter os seus padrões de vida anteriores, o que influencia diretamente a sua adaptação ao período pós-laboral.

A nível meso, incluem-se os fatores organizacionais e familiares. O grau de comprometimento com a carreira, bem como a percepção do ambiente de trabalho, influenciam a decisão de permanecer ou abandonar a vida profissional (Menezes & França, 2012). Organizações que disponibilizam horários flexíveis, incentivos aos trabalhadores mais velhos e programas preparatórios específicos tendem a facilitar uma transição mais equilibrada (Pagés et al., 1993). No seio familiar, o apoio ou a necessidade de cuidar de familiares dependentes pode igualmente acelerar ou adiar a aposentadoria (França & Soares, 2009).

Por sua vez, o nível macro abrange os fatores estruturais, como políticas públicas, legislação previdenciária, conjuntura económica e normas culturais. Para além destes aspetos, a percepção social da aposentadoria também exerce influência. Em contextos nos quais o trabalho contínuo é valorizado, os aposentados podem ser estigmatizados como improdutivos, o que dificulta a sua reintegração no tecido económico e social (Bressan et al., 2021).

As trajetórias de aposentadoria não seguem um modelo único. Alguns trabalhadores optam por manter-se ativos no mercado — formal ou informalmente — ou através do voluntariado, procurando novas formas de realização pessoal (França et al., 2013). Segundo a teoria da escolha racional, esta decisão baseia-se numa análise dos recursos financeiros disponíveis e das perspetivas económicas futuras (Wang & Shultz, 2010). Já a teoria do curso de vida defende que a aposentadoria representa uma nova fase de desenvolvimento, repleta de possibilidades de crescimento individual e social (Baltes, Lindenberger & Staudinger, 1998).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) recomenda a implementação de políticas que favoreçam uma transição gradual para a aposentadoria, incentivando a permanência dos trabalhadores mais velhos em condições adequadas de envelhecimento ativo (OIT, 1992). Modelos previdenciários que incorporam uma abordagem multidimensional podem contribuir para uma aposentadoria mais satisfatória e socialmente integrada, desde que sejam planeados com antecedência e adaptados às necessidades dos trabalhadores.

Em Moçambique, a urgência de reformas no sistema previdenciário e de políticas públicas direcionadas ao envelhecimento é evidente. O aumento da população idosa, aliado às transformações nas condições de trabalho, exige estratégias que assegurem não apenas a sustentabilidade financeira do sistema, mas também a dignidade e a qualidade de vida dos aposentados.

Compreender a aposentadoria como um processo complexo — permeado por fatores individuais, organizacionais e contextuais — é essencial para o desenvolvimento de respostas mais eficazes. As recentes alterações legislativas em Moçambique reforçam a necessidade de estudos que aprofundem os efeitos destas mudanças na vida dos trabalhadores. Paralelamente, políticas que incentivem o envelhecimento ativo e produtivo podem contribuir para reduzir os desafios desta etapa, promovendo uma transição mais justa e respeitosa para todos os envolvidos.

## **Procedimentos Metodológicos:**

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa com o propósito de compreender as experiências, expectativas e desafios de trabalhadores próximos da aposentadoria, no contexto de uma universidade pública em Moçambique. De acordo com Creswell (2014) e Minayo (2013), a investigação qualitativa permite interpretar os significados atribuídos pelos indivíduos a fenómenos sociais, explorando dimensões subjetivas como crenças, valores e atitudes.

Assente no modelo interpretativo proposto por Merriam (2002), a presente pesquisa visa compreender de que forma os trabalhadores constroem sentidos em torno da aposentadoria. Caracteriza-se também como descritiva (Gil, 2008), uma vez que retrata as vivências e dificuldades enfrentadas pelos profissionais do Instituto Superior Politécnico de Gaza (ISPG).

O estudo foi realizado no ISPG, sediado no distrito de Chókwè, na província de Gaza. Esta instituição, criada pelo Decreto n.º 30/2005, iniciou as suas atividades em 2006 e, à data, oferece dez cursos de licenciatura e dois de mestrado.

A seleção da instituição deveu-se à facilidade de acesso aos dados e à possibilidade de realizar entrevistas e recolher documentos de forma eficiente. Ademais, o seu contexto poderá refletir situações similares em outras instituições de ensino superior moçambicanas, o que confere maior abrangência aos resultados obtidos.

Os participantes foram escolhidos com base nos critérios de acessibilidade e tipicidade (Gil, 2008). O Departamento de Recursos Humanos do ISPG forneceu uma listagem de funcionários, incluindo as respetivas idades, o que possibilitou a identificação daqueles com idades entre 50 e 60 anos.

Após um contacto inicial telefónico, os trabalhadores foram informados acerca do estudo e manifestaram concordância em participar. As entrevistas foram agendadas com antecedência e decorreram em locais indicados pelos próprios participantes.

A recolha de dados envolveu duas estratégias principais: análise documental e entrevistas semiestruturadas. A análise documental incidiu sobre a legislação vigente em Moçambique relativa à aposentadoria, incluindo leis e circulares oficiais.

As entrevistas, por sua vez, permitiram captar perceções mais aprofundadas dos trabalhadores, recorrendo-se a uma abordagem flexível (Manzini, 1990; Silva et al., 2006). Todas as conversas foram gravadas e transcritas na íntegra, garantindo a fiabilidade do material analisado. No total, foram entrevistadas seis pessoas, com sessões de aproximadamente 40 minutos cada.

A análise dos dados baseou-se na metodologia de análise de conteúdo (Bardin, 1979), com o intuito de identificar padrões e significados latentes nos discursos dos entrevistados.

Inicialmente, foram identificadas 13 categorias analíticas, posteriormente sintetizadas em cinco: “Preparação financeira e social”, “Impacto das políticas públicas”, “Saúde e bem-estar”, “Redefinição de propósito e identidade” e

“Dinâmica familiar e suporte”. Estas foram reorganizadas em três grandes dimensões: Preparação para a aposentadoria, Transição e qualidade de vida, e Suporte e relações.

A investigação respeitou os princípios éticos em investigações, assegurando a confidencialidade dos participantes e o compromisso de partilhar os resultados com os envolvidos.

Deste modo, os procedimentos metodológicos adotados permitiram responder aos objetivos delineados e fundamentar as análises que se seguem.

### **Sobre a Aposentadoria em Moçambique:**

O sistema de aposentadoria em Moçambique tem evoluído de forma significativa ao longo das décadas, refletindo transformações sociais, económicas e políticas. Durante o período colonial, a população moçambicana não dispunha de direitos previdenciários. Foi apenas após a independência, em 1975, que o Decreto n.º 52 passou a estabelecer normas relacionadas com aposentadoria, invalidez e pensões por morte (Quive, 2009).

Posteriormente, em 1982, o Decreto n.º 8 consolidou esse direito e reduziu o tempo de serviço exigido de 40 para 35 anos. Em 1996, foi aprovado o Estatuto dos Funcionários e Agentes do Estado, documento revisto nos anos de 1997, 2010, 2017 e, mais recentemente, em 2022. Esta última reforma (Lei n.º 4/2022) fixou a idade de aposentadoria compulsória em 60 anos para homens e mulheres, extinguindo a possibilidade de prorrogação.

Esta reforma foi acompanhada pela implementação de uma nova política salarial (Lei n.º 5/2022), que modificou critérios de progressão nas carreiras e o cálculo das pensões. A Circular do Conselho de Ministros de 2023 regulamentou os procedimentos para a aposentadoria, embora tenha sido alvo de críticas por parte dos servidores públicos, nomeadamente pela ausência de diálogo com sindicatos e associações representativas (TV Sucesso, 2023).

O ex-ministro da Saúde, Helder Martins, contestou a decisão governamental de unificar a idade de aposentadoria, defendendo a necessidade de estatutos diferenciados para sectores como a educação e a saúde. Parte da sociedade moçambicana esperava, inclusive, que a idade fosse alargada para 65 anos, em consonância com práticas internacionais.

Com o intuito de assegurar o cumprimento da legislação, o Governo reforçou as orientações e publicou um ofício determinando a cessação de funções dos trabalhadores que tivessem atingido a idade-limite no prazo de até dez dias após a publicação do referido documento. Esta medida também afetou aqueles que se encontravam no período de prorrogação de cinco anos.

De acordo com a Lei n.º 8/2021, o regime jurídico da aposentadoria em Moçambique contempla três modalidades distintas:

- **Voluntária** – Quando o trabalhador decide aposentar-se por iniciativa própria, desde que cumpra os critérios legais. Para os homens, são exigidos 35 anos de serviço ou 55 anos de idade, com pelo menos 15 anos

de contribuição. No caso das mulheres, os requisitos incluem 30 anos de serviço ou 55 anos de idade, igualmente com um mínimo de 15 anos de contribuições.

- **Obrigatória** – Até 2017, os homens eram aposentados compulsoriamente aos 60 anos, com possibilidade de prorrogação até os 65, e as mulheres aos 55, podendo estender-se até os 60. A reforma de 2022, entretanto, padronizou a idade de aposentadoria obrigatória em 60 anos para ambos os sexos, sem prorrogação.
- **Extraordinária** – Destina-se a situações de incapacidade total ou parcial resultante de doença grave, acidente em serviço ou ferimentos em contexto de conflito. A nova legislação ampliou os critérios desta modalidade, incluindo doenças incuráveis e limitações físicas permanentes.

A reforma da aposentadoria continua a suscitar debates e controvérsias. Embora represente um avanço normativo, ainda se verificam lacunas no alinhamento entre as diretrizes legais e as realidades enfrentadas pelos trabalhadores da administração pública moçambicana.

## Resultados e Discussão

A análise dos dados revelou que a aposentadoria constitui um fenómeno multidimensional, influenciado por fatores de natureza individual, organizacional e social. Esses elementos foram organizados em três grandes dimensões analíticas: **Preparação para a Aposentadoria, Transição e Qualidade de Vida, e Suporte e Relações**. Esta estrutura permitiu compreender como cada dimensão afeta a experiência de aposentadoria dos trabalhadores de uma universidade pública em Moçambique.

### Dimensão 1: Preparação para a Aposentadoria

A preparação para a aposentadoria envolve o planeamento financeiro, a antecipação de desafios e a criação de alternativas que garantam a manutenção da qualidade de vida após o encerramento da carreira formal. Os dados recolhidos indicam que os participantes consideram essa preparação essencial para assegurar uma transição tranquila e sem impactos negativos significativos. Como afirmou E3: "A vantagem existe desde que a gente prepare o terreno. Porque ao longo dos 35 anos tenho que me preparar para chegar lá e me sentir minimamente confortável."

Este testemunho converge com a literatura especializada, que sublinha a importância do investimento a longo prazo como forma de garantir segurança financeira na fase pós-laboral (Seidl, Leandro-França & Murta, 2014).

Contudo, observou-se também a ausência de uma cultura institucional voltada para o planeamento da aposentadoria. Alguns entrevistados expressaram preocupações relacionadas com a perda de rendimento. Segundo E5:

“Posso dizer que não [estou confortável com o salário atual]. Por causa do custo de vida é muito difícil, as coisas são muito caras, o salário muito pouco e agrava porque não entra no devido momento. E quando já estiver na aposentadoria, o salário vai baixar ainda mais, né? Aí que as coisas vão complicar mais.”

Este relato reforça os resultados de estudos que evidenciam as dificuldades económicas enfrentadas por aposentados que não se prepararam financeiramente e que, por isso, muitas vezes sentem necessidade de continuar a trabalhar (França & Soares, 2009; Wang & Shultz, 2010).

Outro aspeto crítico identificado foi a falta de políticas organizacionais que promovam a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria. Os entrevistados afirmaram não contar com qualquer tipo de apoio institucional, sendo obrigados a assumir integralmente a responsabilidade por esse processo. Conforme alertam França e Soares (2009), a ausência de programas estruturados pode comprometer a qualidade da transição, afetando tanto os indivíduos como as instituições.

## **Dimensão 2: Transição e Qualidade de Vida**

A segunda dimensão refere-se à forma como os trabalhadores experienciam a transição para a aposentadoria e percebem a sua qualidade de vida durante e após essa mudança. A saúde destacou-se como um fator decisivo, sendo frequentemente referida como elemento essencial para assegurar bem-estar na fase pós-profissional. Como mencionou E2: "A aposentadoria lhe proporciona mais tempo para resolver os seus assuntos que não conseguia, e mesmo a idade já não permite a pessoa trabalhar com a mesma intensidade. [...] É também uma fase em que o organismo começa a apresentar muitas fraquezas em termos de saúde, e não podemos de maneira alguma continuar a fazer muito esforço."

A literatura corrobora esta percepção, apontando que indivíduos que cultivam um estilo de vida saudável tendem a adaptar-se com mais facilidade à aposentadoria (Haddad, 2017). Ademais, a percepção subjetiva de longevidade exerce influência sobre a decisão de se aposentar, sendo comum que trabalhadores com boa saúde optem por adiar esse momento em prol de maior estabilidade financeira (Solinge & Henkens, 2010).

Outro elemento relevante é a redefinição da identidade e do propósito de vida. Vários participantes demonstraram preocupação com a perda de sentido associada ao fim da atividade profissional, o que pode afetar a autoestima e o bem-estar emocional. E5 partilhou: "Estou acostumada a acordar e ir ao serviço. Terei que arranjar alguma coisa para me ocupar."

Tal narrativa é coerente com a teoria dos papéis sociais, segundo a qual a aposentadoria representa um desafio para indivíduos cuja identidade está fortemente vinculada ao trabalho (Serafim, 2007).

Apesar dessas preocupações, alguns entrevistados interpretaram a aposentadoria como uma oportunidade para investir em novos projetos ou

dedicar-se ao lazer. De acordo com E1: "Minha intenção agora é deixar uma marca para os estudantes... Nos últimos meses e anos de trabalho, eu consiga deixar uma marca significativa."

Esta visão alinha-se com a teoria da continuidade, que destaca a importância de preservar atividades significativas na nova etapa de vida como estratégia para facilitar a transição (Atchley, 1989).

### **Dimensão 3: Suporte e Relações**

A última dimensão aborda o papel das relações familiares, sociais e institucionais no processo de aposentadoria. O apoio familiar foi amplamente valorizado pelos entrevistados como fator decisivo para uma transição bem-sucedida. Como afirmou E3: "Tenho conversado com a minha esposa. Ela apoia. Ela é funcionária também e tem as mesmas ideias."

Este achado reforça investigações anteriores que identificam o suporte familiar como pilar fundamental na adaptação à aposentadoria (França, 2009; Zanelli et al., 2009).

As relações no local de trabalho também se revelaram significativas. Alguns participantes relataram tensões com colegas que demonstraram resistência à sua saída, enquanto outros relataram apoio para a decisão. E2 comentou: "Há quem diga que é uma pena que você está saindo. Há quem diga que é uma vantagem, porque é chefe, vamos ocupar aquele lugar."

Tais dinâmicas ilustram a influência social na decisão de se aposentar e evidenciam a importância do suporte organizacional para garantir uma transição equilibrada (Figueira et al., 2017; Zanelli et al., 2009).

Por fim, foi recorrente a preocupação com a forma como os aposentados são percebidos socialmente. Alguns relataram situações de marginalização, especialmente entre aqueles que não conseguem manter um estilo de vida ativo e produtivo. Como refletiu E6: "Alguns aposentados são respeitados na sociedade, mas outros são vistos como inúteis, depende de como se prepararam para essa fase."

Esta observação está em consonância com estudos que demonstram que aposentados envolvidos em atividades significativas, como voluntariado ou projetos pessoais, tendem a gozar de maior reconhecimento social (Vieira, Matheis & Rosenblum, 2023).

### **Conclusões**

Esta investigação procurou compreender as experiências, expectativas e desafios de trabalhadores prestes a aposentar-se numa universidade pública em Moçambique, tendo em conta os efeitos da reforma previdenciária de 2022. Os resultados demonstram que a aposentadoria ultrapassa a dimensão individual, estando intrinsecamente ligada a fatores de ordem macro (políticas públicas), meso (apoio familiar) e micro (preparação pessoal).

A análise das disposições legais revelou que as normas sobre aposentadoria são uniformes para todo o setor público, sem considerar as especificidades do ensino superior. A fixação da idade compulsória em 60 anos gerou sentimentos de insegurança e expôs lacunas na preparação dos trabalhadores, sublinhando a importância de reformas mais previsíveis e adaptadas às realidades institucionais.

Do ponto de vista das percepções dos entrevistados, a aposentadoria é encarada como um momento ambivalente: ao mesmo tempo em que representa descanso e liberdade, é também permeada por incertezas — especialmente no que se refere à redução de rendimentos e à falta de planeamento. Muitos participantes enfatizaram a importância de investimentos pessoais e de projetos pós-carreira como formas de garantir estabilidade financeira e bem-estar.

A análise das dimensões que influenciam a decisão de se aposentar evidenciou o papel determinante de fatores como a saúde, o apoio familiar e as redes sociais. A valorização do trabalho na construção da identidade dos sujeitos e a forma como a sociedade percebe os aposentados revelaram-se igualmente relevantes, reforçando a necessidade de um planeamento prévio e estruturado.

Este estudo oferece uma contribuição relevante para o campo científico ao evidenciar a urgência de políticas públicas mais consistentes e de programas institucionais que preparem os trabalhadores para essa fase da vida. Defende-se a implementação de cursos e seminários de sensibilização, bem como a criação de mecanismos de mapeamento dos trabalhadores próximos da aposentadoria, com vista à minimização de impactos sobre o funcionamento das instituições.

Apesar de limitações — como o número reduzido de participantes e a predominância de profissionais com ensino superior —, os achados apresentam potencial para inspirar novos estudos e fomentar o debate sobre aposentadoria em Moçambique. Sugere-se a realização de investigações comparativas entre diferentes categorias profissionais, bem como o acompanhamento longitudinal de trabalhadores após a aposentadoria, aprofundando a compreensão desta transição.

A reflexão sobre o fenómeno da aposentadoria neste contexto revelou-se intelectualmente enriquecedora. Os dados reforçam a necessidade de abordagens mais estruturadas que assegurem uma transição segura, planeada e apoiada, contribuindo para um envelhecimento mais ativo e digno.

No plano teórico, o estudo amplia o debate sobre a aposentadoria enquanto processo multidimensional, articulando os níveis micro, meso e macro às vivências subjetivas dos trabalhadores. Adicionalmente, contribui para suprir lacunas na literatura sobre o tema em contextos ainda pouco explorados, como o moçambicano, ao integrar discussões sobre legislação, identidade profissional e suporte social.

Do ponto de vista prático, os resultados reforçam a urgência de se instituírem programas de preparação para a aposentadoria nas instituições públicas, centrados no planeamento financeiro, no apoio psicossocial e na promoção de novos projetos de vida. Recomenda-se a adoção de ações intersectoriais, envolvendo recursos humanos, gestores institucionais e políticas

públicas, com o propósito de assegurar uma transição mais digna e sustentável para os servidores no final de suas carreiras.

### Referências:

Antunes, R. (1997). *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho (4ª ed.). Cortez.

Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29, 183-190. Doi: <https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>

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

Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Bendassolli, P. F. (2006). *Os ethos do trabalho. Sobre a insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. doi:10.11606/T.47.2006.tde-11102006-074919. Recuperado em 2025-05-08, de [www.teses.usp.br](http://www.teses.usp.br)

Bressan, M. A. L. C., Mafra, S. C. T., França, L. H. D. F. P., de Souza Melo, M. S., & de Loreto, M. D. D. S. (2012). Trabalho versus aposentadoria: desvendando sentidos e significados. *Oikos: Família e Sociedade em Debate*, 23(1), 226-250.

Cardoso, E., Dietrich, T. P., & Souza, A. P. (2021). Envelhecimento da população e desigualdade. *Brazilian Journal of Political Economy*, 41(1), 23-43. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-31572021-3068>

Carlos, S. A., Jacques, M. D. G. C., Larratêa, S. V., & Heredia, O. C. (1999). Identidade, aposentadoria e terceira idade. *Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento*. Porto Alegre, RS. Vol. 1 (1999), p. 77-89.

Castel-Branco, R., & Vicente Andrés, R. (2019). *Rumo a uma Segurança Social Universal para a Pessoa Idosa em Moçambique*. Maputo: International Labour Organisation (ILO).

Creswell, J. W. (2014). *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa* (3ª ed.). Penso.

Costa, L. C. A.; Lettnin, C. C.; Souza, R. R., & Nascimento, J. V. Potencialidades e necessidades profissionais em Educação Física. *Revista da Educação Física/UEM*, Maringá, v. 15, n. 1, p. 17-23, 2004.

Dias, M. J. S., do Nascimento Serra, J., & Desmet, L. M. (2022). Cuidado informal de pessoas velhas: O gênero feminino nesta provisão e nas políticas públicas. *Revista de Políticas Públicas*, 26, 335-354.

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, 206-213. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-22562017020.160127>

Fontoura, D. D. S., Doll, J., & Oliveira, S. N. D. (2015). O desafio de aposentar-se no mundo contemporâneo. *Educação & realidade*, 40(1), 53-79. <http://dx.doi.org/10.1590/2175-623645774>

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

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, 548-563. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>

França, L. H. de 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. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000400007>

Gil, A. C. (2008). *Como elaborar projetos de pesquisa* (4ª ed.). Atlas.

Guedes, C. L. M. (2015). *Fatores impactantes na qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação da UFSC em fase de pré-aposentadoria* (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós Graduação em Administração Universitária. Universidade Federal de Santa Catarina.

Haddad, E. G. M. (2017). *A ideologia da velhice*. Cortez Editora.

Helal, D. H.; Nóbrega, C. V.; & Lima, T. A. P. (2021). Retirement and organizations: perspectives and challenges for both workers and human resource management. *Working with Older People*, v. 25, n. 2, p. 141-152, doi: <https://doi.org/10.1108/WWOP-04-2020-0014>.

Hocking, C. (2011). Contribuição da ocupação para a saúde e o bem-estar. In M. E. Neistadt, E. B. Crepeau, & W. G. Spackman (Eds.), *Terapia ocupacional* (9ª ed., pp. 45-55). Guanabara Koogan.

INE. (2017). *IV Recenseamento Geral da População e Habitação 2017: Resultados Definitivos Moçambique*.

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

Linhares, J. E., Pessa, S. L. R., Bortoluzzi, S. C., & Luz, R. P. D. (2019). Capacidade para o trabalho e envelhecimento funcional: análise Sistêmica da Literatura utilizando o PROKNOW-C (Knowledge Development Process-Constructivist). *Ciência & Saúde Coletiva*, 24, 53-66. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018241.00112017>

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

Menezes, G. S., & França, L. H. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria por servidores públicos federais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 315-328.

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

Minayo, M. C. de S. (2013). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. Hucitec.

Neri, A. (2001). *Palavras-chave em Gerontologia*. Alínea.

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

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

Pagès, M., Bonetti, M., De Gaulejac, V., & Descendre, D. (1993). *O poder das organizações*. Atlas.

Quive, S. (2009). Sistemas formais e informais de protecção social desenvolvimento em Moçambique. In *II Conferência IESE: Dinâmicas da Pobreza e Padrões de Acumulação Económica em Moçambique*.

Reis, B. M. (2013, October). Trabalho docente e qualidade de vida. In *Anais do Encontro de Pesquisa em Educação e Congresso Internacional de Trabalho Docente e Processos Educativos* (Vol. 1, No. 1, pp. 37-48).

Ribeiro, P. C. C., Almada, D. S. Q., Souto, J. F., & Lourenço, R. A. (2018). Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. *Ciência*

& *Saúde Coletiva*, 23, 2683-2692. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018238.20452016>

Roesler, V. R. (2014). *Posso me aposentar “de verdade”. E agora? Contradições e ambiguidades vividas no processo de aposentadoria*. Curitiba: Alteridade.

Schneider, R. H., & Irigaray, T. Q. (2008). O envelhecimento na atualidade: aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 25, 585-593. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2008000400013>

Seidl, J., Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2014). Formatos de programas de educação para a aposentadoria. In S. G. Murta, C. Leandro-França, & J. Seidl (Orgs.), *Programas de educação para a aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar*. Sinopsys. p.84-113.

Serafim, F. M. M. P. (2007). *Promoção do bem estar global na população sénior: práticas de intervenção e desenvolvimento de actividades físicas* (Doctoral dissertation).

Silva, G. R. F., de Freitas Macêdo, K. N., de Almeida Rebouças, C. B., & Alves, Â. M. (2006). Entrevista como técnica de pesquisa qualitativa. *Online Brazilian Journal of Nursing*, 5(2), 246-257.

Silva, L. R. F. (2008). Da velhice à terceira idade: o percurso histórico das identidades atreladas ao processo de envelhecimento. *História, ciências, saúde-Manguinhos*, 15, 155-168.

Silverstein, M., & Giarrusso, R. (2011). Aging individuals, families, and societies: Micro-meso-macro linkages in the life course. In R. A. Settersten Jr. & J. L. Angel (Eds.), *Handbook of Sociology of Aging* (pp. 35-50). Springer.

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. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp118>

Souza, R. F. D., Matias, H. A., & Brêtas, A. C. P. (2010). Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15, 2835-2843.

Szinovacs, M. (2013), “A multilevel perspective for retirement research”, in Wang, M. (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement*, Oxford Library of Psychology. New York, NY. pp. 152-173.

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

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

Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206. DOI: 10.1177/0149206309347957

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

Vieira, K. M., Matheis, T. K., & Rosenblum, T. O. A. (2023). Financial preparation for retirement: multidimensional analysis of the perception of Brazilians. *Revista Contabilidade & Finanças*, 34(91), e1705. DOI: 10.1590/1808-057x20221705.en

Vilela, J. M., & Paulin, G. S. T. (2014). Estou me aposentando, e agora? Contribuições da Terapia Ocupacional na reorganização do cotidiano. *Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar*, 22(3). <http://dx.doi.org/10.4322/cto.2014.070>

Vos, R., Ocampo, J. A., & Cortez, A. L. (2009). *Ageing and Development*. Zed Books.

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.