

Aposentadoria de Docentes Universitárias: Fatores de Risco à Adaptação e Implicações para o Envelhecimento Bem-Sucedido

Retirement of Female University Professors: Risk Factors for Adaptation and Implications for Successful Aging

Jubilación de Profesoras Universitarias: Factores de Riesgo para la Adaptación e Implicaciones para el Envejecimiento Exitoso

Estudo Empírico

Jessica Faria Souto¹

<https://orcid.org/0000-0002-9135-4220>

E-mail: jefsouto@gmail.com

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas¹

<http://orcid.org/0000-0001-7071-7179>

E-mail: nivalda@ufs.br

Pricila Cristina Correa Ribeiro²

<https://orcid.org/0000-0001-6499-3011>

E-mail: priccr@gmail.com

¹ Universidade Federal de São João del Rei (UFSJ), São João del Rei, Minas Gerais (MG), Brasil

² Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Belo Horizonte, Minas Gerais (MG), Brasil

Editora Associada Responsável:

Lilam Deisy Ghizoni

<https://orcid.org/0000-0002-1254-7455>

Como citar:

Souto, J. F., Carvalho-Freitas, M. N., & Ribeiro, P. C. C. (2026). Aposentadoria de Docentes Universitárias: Fatores de Risco à Adaptação e Implicações para o Envelhecimento Bem-Sucedido. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 26, e26547.

<https://doi.org/10.5935/rpot/e26547>

Resumo: Este estudo qualitativo investigou fatores que dificultam a adaptação de docentes universitárias à aposentadoria e suas implicações para o envelhecimento bem-sucedido. Participaram 12 professoras aposentadas de universidades federais de Minas Gerais, entrevistadas por roteiro semiestruturado. A análise de conteúdo identificou onze categorias empíricas, organizadas em três eixos inter-relacionados: fatores pessoais, psicossociais e institucionais. No plano pessoal, destacaram-se a ausência de planejamento, a centralidade da identidade na carreira, o comprometimento da saúde e a insegurança financeira. No eixo psicossocial, evidenciaram-se rupturas de vínculos acadêmicos e familiares, solidão e dificuldades na reorganização do tempo. No âmbito institucional, emergiram vivências de etarismo, fragilidade de programas de preparação para aposentadoria e ausência de reconhecimento do legado docente. À luz da teoria life-span, do modelo de Seleção, Otimização e Compensação e da teoria dos recursos, concluiu-se que o comprometimento desses aspectos fragiliza a adaptação e o bem-estar, ressaltando a importância de políticas e práticas que promovam transições planejadas e valorizem a trajetória docente.

Palavras-chave: aposentadoria, trabalho, docentes universitárias, envelhecimento.

Abstract: This qualitative study investigated factors that hinder the adaptation of retired female university professors and their implications for successful aging. Twelve retired professors from federal universities in Minas Gerais participated in semi-structured interviews. Content analysis identified eleven empirical categories organized into three interrelated axes: personal, psychosocial, and institutional factors. At the personal level, lack of planning, strong identity centrality in the academic career, health impairment, and financial insecurity stood out. Within the psychosocial axis, ruptures of academic and family ties, loneliness, and difficulties in restructuring daily routines were identified. At the institutional level, experiences of ageism, fragility of retirement preparation programs, and lack of recognition of the academic legacy emerged. Based on life-span theory, the Selection, Optimization and Compensation model, and the resource-based perspective on retirement, the findings indicate that compromised personal, social, and institutional conditions undermine adaptation and well-being. The results highlight the need for policies and psychological practices that foster planned transitions and value academic trajectories.

Keywords: retirement, work, university professors, aging.

Resumen: Este estudio cualitativo investigó los factores que dificultan la adaptación de profesoras universitarias jubiladas y sus implicaciones para el envejecimiento exitoso. Participaron doce profesoras jubiladas de universidades federales de Minas Gerais, entrevistadas mediante guion semiestructurado. El análisis de contenido identificó once categorías empíricas organizadas en tres ejes interrelacionados: factores personales, psicosociales e institucionales. En el plano personal, se destacaron la falta de planificación, la fuerte centralidad de la identidad en la carrera académica, el deterioro de la salud y la inseguridad financiera. En el eje psicosocial, se evidenciaron rupturas de vínculos académicos y familiares, soledad y dificultades en la reorganización del tiempo cotidiano. En el ámbito institucional, emergieron experiencias de edadismo, fragilidad de los programas de preparación para la jubilación y ausencia de reconocimiento del legado docente. Con base en la teoría life-span, el modelo de Selección, Optimización y Compensación y la perspectiva de los recursos en la jubilación, los resultados señalan que el compromiso de estas condiciones debilita la adaptación y el bienestar, y subrayan la necesidad de políticas y prácticas que promuevan transiciones planificadas y valoren la trayectoria docente.

Palabras clave: jubilación, trabajo, profesoras universitarias, envejecimiento.

Introdução

O envelhecimento populacional intensifica transições como a aposentadoria, experiência marcante da vida adulta, que pode representar liberdade e novos projetos, mas também desencadear crise, ociosidade e perda de identidade (Amorim et al., 2024; Henkens et al., 2017). A teoria dos recursos na aposentadoria (Wang & Shultz, 2010) indica que o ajuste depende da preservação e reorganização de recursos motivacionais, sociais, cognitivos, emocionais, físicos e financeiros, cuja redução compromete o bem-estar. No paradigma *life-span* (Baltes & Baltes, 1990), o desenvolvimento humano envolve ganhos e perdas, e o modelo de Seleção, Otimização e Compensação (SOC) explica que o envelhecimento bem-sucedido requer seleção de metas compatíveis com os recursos disponíveis, otimização de habilidades e estratégias compensatórias diante de limitações (Carpentieri et al., 2017).

A literatura identifica um conjunto de condições que dificultam a adaptação à aposentadoria, abrangendo aspectos pessoais, psicológicos, sociais e organizacionais. Entre esses fatores destacam-se o declínio da saúde, insegurança financeira, ausência de projetos, ruptura abrupta da carreira e associação da aposentadoria ao fracasso. Ainda são necessárias investigações contextualizadas que considerem abordagens sensíveis às especificidades regionais e profissionais (Leandro-França & Murta, 2014; Wang & Shi, 2013).

Entre docentes universitários, a transição assume contornos particulares. A carreira acadêmica envolve engajamento contínuo com ensino, pesquisa e extensão, dimensões fortemente ligadas à identidade pessoal e social. A redefinição de projetos e o cuidado com o legado acadêmico afetam autoestima, emoções e percepção do envelhecimento (Levine et al., 2022; Oliveira, Beck et al., 2021; Porter et al., 2025; Souza et al., 2023). As questões de gênero acrescentam complexidade, com trajetórias marcadas por desigualdades históricas, transformações culturais e disputas por espaço. As professoras universitárias vivenciaram menor acesso a liderança, necessidade recorrente de comprovar competência, dupla jornada, que repercutiram em comprometimento na saúde, interrupções de carreira e condições desiguais de aposentadoria (Cahill et al., 2021; Levine et al., 2022; Shahjahan et al., 2022).

Apesar dos avanços na literatura sobre aposentadoria, torna-se fundamental aprofundar a compreensão da adaptação a essa transição, especialmente entre docentes universitárias brasileiras, tema ainda pouco explorado. Observa-se escassez de pesquisas qualitativas que investiguem, a partir das narrativas das próprias professoras, como se articulam gênero, condições institucionais e recursos pessoais na vivência concreta da aposentadoria acadêmica (Liberatti et al., 2016; Soares, 2023). Ademais, embora teorias do envelhecimento, como o paradigma *life-span* e o modelo de Seleção, Otimização e Compensação, e a teoria dos recursos na aposentadoria ofereçam arcabouço robusto para compreender processos adaptativos, não foram encontradas investigações que integrem tais referenciais à análise qualitativa das experiências de mulheres docentes. Essa lacuna revela a necessidade de estudos que articulem dimensões subjetivas, psicossociais e institucionais, considerando as desigualdades de gênero e as especificidades da carreira acadêmica na compreensão da adaptação à aposentadoria e de suas implicações para o envelhecimento bem-sucedido.

Diante desse cenário, este estudo objetivou identificar os fatores que dificultam a adaptação de docentes universitárias à aposentadoria e discutir sua articulação com o envelhecimento bem-sucedido, à luz do paradigma *life-span* (Baltes & Baltes, 1990), do modelo SOC (Carpentieri et al., 2017) e da teoria dos recursos na aposentadoria (Wang & Shultz, 2010). Busca-se contribuir para o campo da Psicologia do Trabalho e das Organizações, oferecendo subsídios à formulação de políticas institucionais e estratégias de gestão do envelhecimento que promovam transições saudáveis entre trabalho e aposentadoria.

Método

Delineamento

Estudo qualitativo, com abordagem exploratória e descritiva. A abordagem qualitativa permite interpretar a realidade e compreender fenômenos em sua complexidade, atribuindo sentido às experiências humanas (Dias, 2020).

Participantes

Participaram 12 docentes aposentadas, há até seis anos, de universidades federais de Minas Gerais. Foram incluídas professoras com interesse e disponibilidade para participar, e excluídas entrevistas incompletas ou com comprometimento cognitivo aparente ou declarado. Inspirado no ciclo de vida profissional docente de Huberman (1995), que define os seis primeiros anos como fase de entrada e estabilização, adotou-se esse espelhamento para abranger o período de desinvestimento profissional e reorganização da vida pessoal.

As participantes foram identificadas por nomes de árvores para preservar o anonimato e suas características estão descritas na Tabela 1. As idades variaram entre 59 e 73 anos; a maioria era casada e tinha filhos. Atuavam em diferentes áreas do conhecimento, pertenciam a sete universidades federais e tiveram tempo de carreira entre 18 e 44 anos. O período de aposentadoria variou entre seis meses e seis anos.

Tabela 1*Características sociodemográficas das participantes*

Participante	Idade	Estado Civil	Filho	T.D.	Curso	T.A.
Carvalho	63	Casada	Sim	27	Filosofia	2 anos
Oliveira	61	Solteira	Não	22	Administração	5 anos
Jacarandá	59	Divorciada	Sim	26	Economia Doméstica	7 meses
Araucária	59	Solteira	Não	33	Psicologia	6 meses
Figueira	61	Divorciada	Sim	28	Educação	6 anos
Acácia	69	Casada	Sim	44	Computação	4 anos
Baobá	61	Casada	Sim	29	Fisioterapia	1a 9m
Pinheiro	73	Solteira	Não	40	Economia	5a 6m
Cerejeira	61	Casada	Sim	34	Psicologia	4 anos
Ipê	59	Casada	Sim	31	Farmácia	1 ano
Salgueiro	67	Casada	Sim	31	Educação Física	6 anos
Eucalipto	60	Solteira	Não	18	Enfermagem	4 anos

Nota: T.D. – tempo de carreira docente em anos; T.A. – tempo desde a aposentadoria.

Instrumento

Utilizou-se roteiro de entrevista semiestruturado, elaborado a partir dos objetivos do estudo e fundamentado na literatura sobre adaptação à aposentadoria, envelhecimento bem-sucedido, identidade profissional e gênero na docência universitária, à luz do paradigma *life-span*, do modelo de Seleção, Otimização e Compensação e da teoria dos recursos na aposentadoria. O instrumento foi organizado em eixos temáticos que contemplaram: trajetória profissional e processo de aposentadoria; vivência subjetiva da transição; identidade e propósito; redes de apoio; experiências de envelhecimento; e recursos de adaptação.

As entrevistas foram conduzidas por meio de perguntas abertas e exploratórias, como “Como foi o processo de se aposentar?”; “Quais fatores facilitaram e quais dificultaram sua adaptação?”; “Como você percebe o envelhecimento em sua experiência?”, com aprofundamento conforme aspectos emergentes em cada narrativa, assegurando flexibilidade e coerência com os objetivos da investigação.

Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

As entrevistas foram realizadas individualmente, por videochamada (*Google Meet*), com gravação integral do áudio e apoio do aplicativo “Transcrição Instantânea”. O recrutamento iniciou-se por contato com setores de aposentadoria e sindicatos, seguido pela técnica “bola de neve”, com indicações pelas docentes entrevistadas. Diante da baixa adesão inicial, ampliou-se a busca para departamentos de cursos não contemplados e redes pessoais das pesquisadoras, garantindo diversidade institucional e de áreas do conhecimento.

O estudo integra um programa de pesquisa aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CEPSJ). Todas as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), com esclarecimentos sobre objetivos, gravação, transcrição e o uso das falas com confidencialidade e anonimato.

Procedimentos de Análise de Dados

A análise seguiu a proposta da análise de conteúdo de Bardin (1995), desenvolvida em três etapas: (1) pré-análise, que envolveu a organização do corpus, a leitura flutuante das transcrições e a definição dos eixos iniciais de análise em consonância com os objetivos do estudo; (2) exploração do material, mediante codificação das unidades de significado, agrupamento por similaridade e construção progressiva das categorias empíricas; e (3) tratamento e interpretação dos resultados, com análise das categorias à luz dos objetivos do estudo e dos referenciais teóricos adotados. As transcrições foram lidas repetidas vezes, e as categorias foram revisadas sucessivamente, buscando preservar sua coerência interna e diferenciação entre si.

Após a consolidação das categorias empíricas, elaborou-se uma sistematização sintética (Tabela 2), inspirada na organização teórica de Leandro-França e Murta (2014), que reuniram da literatura as condições pessoais, psicossociais e organizacionais associadas à adaptação à aposentadoria. No presente estudo, tal sistematização serviu de referência para organização, considerando os fatores de risco à adaptação das docentes à aposentadoria.

Resultados e Discussão

A análise das entrevistas revelou onze categorias empíricas que expressam condições e experiências que dificultam a adaptação das docentes à aposentadoria, constituindo o núcleo interpretativo deste estudo. Após a consolidação e o refinamento analítico, elaborou-se uma sistematização sintética (Tabela 2), reunindo fatores pessoais, psicossociais e institucionais que, de forma articulada, geram vulnerabilidades na transição e no período pós-carreira.

Tabela 2

Condições que dificultam a adaptação à aposentadoria de docentes universitárias

Condições pessoais	Condições psicossociais	Condições institucionais
Aposentadoria não planejada (ausência de preparação pessoal e de estruturação prévia).	Sentimento de inutilidade e desorganização subjetiva diante do excesso de tempo livre.	Estereótipos etários e etarismo institucional (pressão velada para saída, desvalorização).
Impactos financeiros e insegurança material (queda brusca na renda, aumento dos custos com saúde).	Fragilidade das relações familiares (ninho vazio, falecimentos, separações conjugais).	Aposentadoria abrupta e despersonalizada (ausência de diálogo e acompanhamento).
Desgaste físico e emocional acumulado (rotina extenuante, sobreposição de papéis e autocuidado insuficiente).	Identidade excessivamente centrada na docência (vazio após o desligamento, dificuldade de redefinir papéis).	Ausência de rituais institucionais de reconhecimento e silenciamento do legado.
Perda de vitalidade associada ao envelhecimento (lentidão, dores, quedas).	Percepção negativa do envelhecimento e medo da perda da dependência.	Fragilidade dos programas de apoio (ações superficiais, pouco acolhimento subjetivo).
Excesso de tempo vago sem estruturação de projetos.	Solidão e afastamento das redes acadêmicas	

As onze categorias empíricas que fundamentaram essa sistematização são apresentadas e discutidas a seguir.

Vivências de desvalorização etária no contexto acadêmico

As docentes relataram vivências de etarismo manifestadas por exclusões sutis, perda de influência e incentivo institucional ao afastamento. Acácia sintetiza: "*A gente sente o etarismo, né, que é uma realidade.*". Pinheiro descreve: "*Os Recursos Humanos acham que, se você já tem tempo para conseguir a aposentadoria, 'vamos lá, vamos aposentar!'*". Em vários relatos, a aposentadoria foi percebida como substituição inevitável. Oliveira afirma: "*Achei bom ter feito naquela hora [...] tinha outras pessoas esperando.*". Acácia acrescenta: "*Aceitar que passou o seu momento. [...] Já vieram te substituir.*". O discurso de "abrir espaço" reflete o etarismo internalizado e a ideia de que velhice reduz a utilidade acadêmica, moldando negativamente a adaptação.

Esse fenômeno inclui formas sutis de marginalização, como redução de acesso a recursos e oportunidades de colaboração (George & Maguire, 2020). Estudos também apontam que docentes de enfermagem justificaram a saída pela necessidade de abrir espaço às novas gerações e percepção de já não mais contribuírem plenamente (Soares, 2023).

Entre as mulheres, o etarismo se agrava por estigmas de gênero ligados à aparência e competência, resultando em invisibilidade e escassez de espaços que valorizem a maturidade (Cepellos, 2021). Embora a docência permita continuidade produtiva e contribuição intelectual relevante (Oliveira, Beck et al., 2021; Porter et al., 2025), o envelhecimento da força de trabalho ainda é tratado como problema de custos, com políticas frágeis de valorização dos profissionais mais velhos (Henkens et al., 2017).

À luz da teoria dos recursos, a desvalorização institucional implica perda de recursos motivacionais, sociais e emocionais essenciais à adaptação. Como a manutenção ou reconstrução desses recursos depende de apoio institucional efetivo (Wang et al., 2011; Wang & Shultz, 2010), ações de reconhecimento do legado, preservação de vínculos e preparação para o desligamento podem favorecer o ajuste e o envelhecimento bem-sucedido de docentes.

Ruptura no pertencimento institucional e silenciamento do legado docente

O desligamento da universidade foi vivido por algumas docentes como ruptura identitária. A ausência de rituais de reconhecimento e dispositivos de continuidade, como acesso a espaços, plataformas e atividades, produziu sensação de invisibilidade. As despedidas foram narradas como experiências dolorosas e abruptas, marcada pela devolução da sala, perda de acesso a recursos institucionais e pelo desfazimento de acervos pessoais.

Acácia sintetiza: "*Acaba assim, 'pá!'. [...] De um dia pro outro você não acessa mais nada.*". E reflete: "*Seria interessante utilizar o [nosso] conhecimento pra comunidade.*". Pinheiro descreve o

luto ao se desfazer de livros e objetos: *"Foi muito dolorido me desfazer dos meus livros."* Ela também relata barreiras de acesso: *"Fui na biblioteca [...]: 'posso tirar livro?'; 'Não, você não pode!'. [...] a Universidade fecha os olhos pra você."*

Carvalho desejava continuar contribuindo: *"Sinto falta de elaborar textos, [...] material didático, que é uma coisa que não é valorizada na academia. [...] Não sairia do ensino à distância."* Já Ipê antecipa o apagamento do reconhecimento social: *"Daqui a uns anos [...] vou ser uma pessoa anônima na cidade onde trabalhei por vários anos."*

Essas experiências revelam que a aposentadoria, muitas vezes, assume contornos de expulsão, em que as trajetórias são silenciadas e o pertencimento fragilizado. Estudos indicam que a aposentadoria acadêmica tem se deslocado de uma lógica centrada no "quando" para o "como", e que a forma de condução do desligamento molda o sentido da transição (Xie & Ali, 2023). A ausência de políticas e procedimentos claros, somada à perda de acesso a recursos institucionais, intensifica exclusão e afastamento (Porter et al., 2025; Soares, 2023).

Quando o capital humano de aposentados é reconhecido e integrado em papéis comunitários ou institucionais, novos significados podem emergir (Henkens et al., 2017). No contexto universitário, essa continuidade favorece autoestima, emoções e percepção do envelhecimento (Farias, 2021; Oliveira, Beck et al., 2021; Souza et al., 2023).

Aposentadoria abrupta e ausência de planejamento

Algumas docentes vivenciaram a aposentadoria como afastamento imposto, marcado por perda de agência e interrupção do desejo de permanecer em atividade. Pinheiro ilustra: *"Fui atropelada [...] Eles [Recursos Humanos] mesmos é que me empurraram a aposentadoria. [...] Não tava esperando. [...] Não foi eu que pedi"*. Ipê descreve mudanças legais e entraves burocráticos: *"Não foi um processo altamente planejado."*

Esses relatos mostram que as transições impostas ou condicionadas a fatores externos podem gerar perda de controle e incerteza, dificultando a elaboração subjetiva e a organização prática. A literatura mostra que a aposentadoria involuntária está associada a piores desfechos emocionais e que a falta de planejamento é um dos principais preditores de dificuldades de adaptação (Wang & Shultz, 2010).

Também emergiu o sofrimento diante da ausência de perspectivas pós-carreira. Pinheiro expressa: *"Eu não queria me aposentar. Eu não tinha plano B."* A centralidade da docência como eixo de realização pessoal, sem projetos paralelos, ampliou o vazio e a insegurança. A falta de preparação dificultou o manejo do tempo e a reconstrução da identidade, já que o desligamento súbito implicou perda de recursos emocionais e sociais.

A adaptação satisfatória requer a reorganização dos recursos disponíveis para sustentar o bem-estar diante das mudanças (Wang & Shultz, 2010). Por isso, estratégias preparatórias têm papel central e devem contemplar múltiplas dimensões da vida pós-carreira (França & Hershey, 2018). Ações institucionais que integrem planejamento objetivo e elaboração subjetiva, com rituais de reconhecimento e dispositivo de continuidade, podem favorecer bem-estar e pertencimento.

Identidade centrada na docência e ausência de outros eixos de vida

A centralidade da docência como eixo identitário também emergiu como fator de risco na adaptação. Para muitas participantes, a carreira foi construída quase exclusivamente em torno da universidade, dificultando reorganizar o cotidiano após o desligamento. Carvalho sintetiza: *"Nós somos professores e você fica meio sem identidade."* Baobá acrescenta: *"A universidade tem uma coisa [...] causa uma dependência."*

O impacto foi maior entre aquelas sem outros polos de realização. Pinheiro relata: *"Gostava da Universidade e não sabia o que ia fazer se não fosse a Universidade. [...] Minha vida foi muito dedicada ao trabalho."* Essa ausência de múltiplos eixos de sentido potencializou vazio e desorientação, como descreve Acácia: *"O que dificulta é você conseguir desapegar [...] A rotina você custa."* Ela também menciona a perda de influência: *"Você vai perdendo poder. [...] É duro você sentir que tudo está funcionando e não precisam de você."*

Quando a identidade permanece rigidamente vinculada ao papel docente, a aposentadoria tende a ser vivida como perda de pertencimento e reconhecimento social. A literatura confirma que a carreira acadêmica é fortemente entrelaçada à identidade pessoal, tornando a transição especialmente crítica (Oliveira, Beck, et al., 2021; Porter et al., 2025).

Essa dificuldade pode indicar limitações nos mecanismos de seleção, otimização e compensação do modelo SOC (Carpentieri et al., 2017), diante da dificuldade em redefinir metas e investir em novos projetos. À luz da teoria dos recursos, a perda simultânea de recursos sociais, cognitivos e motivacionais restringe o enfrentamento e compromete o ajuste à nova etapa (Wang et al., 2011).

Fragilidade dos programas institucionais de apoio

As docentes relataram não ter participado de programas de preparação para a aposentadoria, seja pela percepção de superficialidade, seja por barreiras pessoais. Jacarandá comenta: *"Esse grupo*

é pra boi dormir... não atende a demanda.". Pinheiro acrescenta: *"A universidade fez umas palestras que eu nunca fui."* Para Carvalho, a timidez dificultou a participação: *"É meio doloroso... questão de personalidade."*

Embora existentes, esses programas foram avaliados como frágeis e pouco efetivos, insuficientes diante da complexidade da transição. A não adesão também reflete sobrecarga de trabalho e resistência em lidar com o fim da trajetória. Soares (2023) identificou fenômeno semelhante, com iniciativas pouco atrativas e desconectadas das demandas reais das docentes.

A fragilidade dessas ações revela ausência de estratégias que promovam envolvimento gradual e integrado. Quando restritas a ações pontuais, desarticuladas da subjetividade e das trajetórias de vida, perdem potencial preventivo e deixam de acolher as dimensões emocionais e identitárias (Oliveira, Beck et al., 2021). A literatura demonstra que programas de preparação para a aposentadoria ampliam recursos que sustentam a adaptação (França & Hershey, 2018; Leandro-França et al., 2013). Nesse contexto, a Psicologia tem papel essencial na formulação de intervenções sensíveis a essas especificidades, fortalecendo recursos cognitivos, emocionais e motivacionais que favoreçam o bem-estar (Yeung, 2017).

Ruptura das redes acadêmicas e enfraquecimento dos vínculos sociais

Após o desligamento, algumas docentes relataram distanciamento dos antigos colegas e do cotidiano institucional que estruturavam suas rotinas. Pinheiro relata: *"Não tem aquela coisa com os alunos, não tem os colegas professores, os debates, os congressos, as festas [...] Agora eu tô muito comigo mesmo."* Baobá observa: *"Não é que esquece da gente, é que sai do roteiro [...], daquele trânsito cotidiano."* A perda das interações diárias gerou vazio relacional e solidão, sobretudo quando não houve investimento em novos vínculos. Acácia expressa: *"O caminho pra cair numa depressão é muito fácil. [...] A gente sente muito."*

A vulnerabilidade foi maior entre aquelas sem redes sólidas fora da universidade ou distantes da família de origem. Carvalho relata: *"Eu não sou daqui [...] tenho restrição em termos de convívio social."* Salgueiro acrescenta: *"Aqui eu nunca tive ninguém. [...] As nossas questões familiares eram só nas férias."* Esses relatos mostram que a ruptura das redes acadêmicas cria um vácuo relacional que favorece o isolamento. O bem-estar nessa transição depende da reconstrução dos recursos, dentre eles o social (Wang et al., 2011).

Sob a perspectiva *life-span* (Baltes & Baltes, 1990), essa perda reflete limitações nos processos de seleção, otimização e compensação (Carpentieri et al., 2017), pois a falta de estratégias para investir em novos vínculos compromete a reorganização de papéis e metas. A teoria da seletividade socioemocional (Carstensen, 2021) sugere que, com a idade, tende-se a priorizar vínculos afetivos próximos. Entretanto, entre as docentes aposentadas, essa seletividade é dificultada pelo afastamento institucional e pela escassez de novos contextos de convivência. Assim, a ruptura das redes revela falhas na manutenção dos recursos sociais e nos mecanismos adaptativos necessários ao envelhecimento bem-sucedido.

Reconfiguração das relações familiares e experiência do ninho vazio

No âmbito familiar, a solidão também esteve presente diante do afastamento dos filhos adultos e da redefinição das funções maternas. O chamado "ninho vazio" foi associado à perda de vínculos cotidianos e à dificuldade de reorganizar a vida. Acácia expressa: *"Meus filhos foram saindo muito de casa. [...] Gostaria de interagir mais. [...] Eles têm outras prioridades."* Ela relaciona esse distanciamento às escolhas profissionais intensas do passado: *"Nas férias [...] ela [filha] fica trabalhando e eu assumo a neta. [...] Eu talvez não tenha tido pros meus filhos esse tempo. [...] a gente precisa ganhar dinheiro pra ter as coisas."*

Carvalho recorda a rotina extenuante da carreira: *"Na minha vida eu dormia pouquíssimo. [...] Agora não precisa disso. Ela [a filha] está adulta."* A aposentadoria reativa ausências e lutos simultâneos, como relata Figueira: *"Aposentei, separei, minha mãe faleceu... vivi muitos lutos."* Esses atravessamentos tornam a adaptação ainda mais delicada.

Estudos apontam que responsabilidades domésticas atribuídas às mulheres geram sobrecarga, desgaste emocional e desigualdades (Levine et al., 2022; Shahjahan et al., 2022). Embora múltiplos papéis possam favorecer a adaptação, entre docentes essa transição assume contornos particulares: algumas se voltam à vida familiar, mas outras buscam novos projetos e recusam papéis que nunca foram centrais (Leandro-França & Murta, 2014; Mesquita, 2017).

Assim, a aposentadoria ultrapassa a dimensão institucional e mobiliza modos de maternar, reelaborar ausências e reconstruir pertencimentos. O "ninho vazio", a avosidade e a simultaneidade de perdas evidenciam como gênero, trabalho e família se entrelaçam na adaptação feminina, que muitas vezes se converte em nova fonte de vulnerabilidade (Guedelha, 2017).

Tempo vago e ociosidade como ameaça

O tempo livre após a aposentadoria apareceu de forma ambivalente. Embora sinalize liberdade e reinvenção, quando não estruturado por vínculos ou projetos, tornou-se fonte de inquietação e vazio. Pinheiro expressa: *"Eu tinha muito medo de me aposentar, porque eu não queria ficar à toa."*

[...] *Tinha medo de entrar em depressão.*”. Oliveira associa o ócio à perda de utilidade: *“É eu me sentir meio... existencialmente, que eu não tô muito útil.*”. Carvalho resume: *“Uma sensação de vazio... o que eu vou fazer com esse tempo todo?”.*

A interrupção da rotina acadêmica, antes regulada por prazos e compromissos, pode ameaçar o senso de valor pessoal. O tempo livre se converte em angústia quando não preenchido por atividades significativas, revelando uma identidade ainda ancorada no papel docente. Essa dificuldade de substituir antigas atividades por novos investimentos indica limitações nos processos de seleção de novas metas e de compensações para lidar com as perdas do papel profissional, conforme modelo SOC (Carpentieri et al., 2017).

A aposentadoria, portanto, requer reconstrução subjetiva da rotina e da identidade, apoiada em contextos que estimulem a atualização e o pertencimento intergeracional (França & Hershey, 2018). A ausência de políticas institucionais voltadas ao manejo emocional e cotidiano dessa transição amplia o risco de sentimentos de vazio e perda de utilidade, sobretudo entre mulheres cuja trajetória foi marcada por dedicação intensa ao trabalho e sobreposição de papéis (Oliveira, Beck et al., 2021; Oliveira, Megier et al., 2021).

Comprometimento da saúde física e sobrecarga laboral

A saúde emergiu como fator decisivo na adaptação à aposentadoria. O desgaste acumulado por jornadas extensas, múltiplos papéis e autocuidado insuficiente reduziu a vitalidade necessária para reorganizar a vida pós-carreira. Pinheiro relata: *“Eu sentia muitas dores no corpo, tinha muita insônia [...], esgotamento físico. [...] Era melhor [aposentar].”.* Mesmo após a saída, o adoecimento persiste, restringindo energia para novos projetos. A pressão acadêmica reforça esse quadro. Araucária descreve o alívio de deixar “a pilha de pendências”.

Essas falas indicam uma cultura institucional que naturaliza a sobrecarga e negligencia o cuidado. No modelo SOC, a saúde é recurso essencial para selecionar metas e compensar perdas. Quando fragilizada, reduz-se a plasticidade e o potencial de reorganização, comprometendo o envelhecimento bem-sucedido (Carpentieri et al., 2017). Estudos confirmam que a saúde física é pilar do bem-estar na aposentadoria (Amorim et al., 2017).

Entre as docentes, a “dupla jornada” intensifica o estresse, reduz o autocuidado e compromete a saúde (Levine et al., 2022; Shahjahan et al., 2022). Embora vivam mais, as mulheres são mais vulneráveis ao adoecimento devido às desigualdades estruturais e à sobrecarga de papéis (Patwardhan et al., 2024). Esses achados reforçam a necessidade de políticas institucionais preventivas e ambientes mais saudáveis.

Impactos financeiros e insegurança material

A dimensão financeira surgiu como importante fonte de preocupação. A perda de benefícios, a redução da renda e o aumento das despesas, sobretudo com saúde, geraram instabilidade e insegurança. Pinheiro relata: *“Sabia que, quando eu me aposentasse, esse incentivo ia acabar. [...] Houve uma queda.”.* Acácia complementa: *“Volta a pagar INSS, perde bolsa-alimentação, o salário cai, plano de saúde encarece.”.* O fim dos incentivos institucionais afetou inclusive a continuidade acadêmica: *“Antes tinha diária pra viajar, depois não tem mais nada. [...] Com que dinheiro?”* (Acácia).

A redução da renda restringe cuidados, lazer e atualização profissional, diminuindo participação social e enfraquecendo vínculos científicos. Pela teoria dos recursos, a dimensão financeira integra os pilares do ajustamento à aposentadoria, sendo, ao lado da saúde, um dos recursos de maior impacto sobre o bem-estar (Amorim et al., 2017). O preparo econômico é preditor consistentes da adaptação, pois limitações materiais comprometem autonomia e organização de novos projetos (Hershey et al., 2017). No contexto docente, a permanência além do tempo mínimo expressa busca por segurança e estabilidade financeira (Oliveira, Beck et al., 2021; Souza et al., 2023).

Percepção negativa do envelhecimento, estereótipos etários e medo da dependência

Para muitas participantes, a aposentadoria evidenciou a passagem do tempo e as transformações do corpo, trazendo inquietações com a perda de autonomia e o medo da dependência. Carvalho observa: *“Eu já estava envelhecendo há muito tempo, mas não tinha tempo para ver.”.* As limitações físicas reforçam essa percepção, como relata Acácia: *“Fiz 70, e arrumei uma bursite, uma tendinite e rompi um tendão. [...] Tem que dedicar um pouco mais à saúde.”.* Araucária acrescenta: *“Sinto falta da vitalidade.”.*

O receio da dependência também emergiu: *“Até quando vou conseguir gerenciar minha vida?”* (Acácia). Tal temor é reconhecido como correlato de sofrimento psíquico e tende a ser mais intenso entre mulheres que vivem mais anos com limitações de saúde (Mackenstadt & Adams-Price, 2025; Patwardhan et al., 2024).

O envelhecimento também foi marcado por melancolia e crítica aos estereótipos etários. Carvalho relata: *“Tenho saudades de como eu era.”,* e Acácia complementa: *“O mundo não é feito*

pra quem é velho.”. O reconhecimento da própria finitude emerge ao dizer: “*A gente acha que não envelheceu tanto. [...] 'Como vai ser meu fim?'*”.

Do ponto de vista teórico, essas vivências refletem limites nos mecanismos de seleção, otimização e compensação, pois o corpo impõe novas fronteiras e exige redefinição de metas (Carpentieri et al., 2017). Na teoria dos recursos (Wang et al., 2011), o declínio da vitalidade e a percepção negativa da velhice refletem a perda de recursos essenciais ao bem-estar. Assim, a aposentadoria torna-se um evento crítico que exige suporte e políticas sensíveis às vulnerabilidades do envelhecimento, favorecendo autonomia e qualidade de vida.

De forma integrada, os achados indicam que fatores pessoais, psicossociais e institucionais produzem vulnerabilidades que fragilizam recursos essenciais à adaptação e ao envelhecimento bem-sucedido. A centralidade da identidade docente, o desgaste acumulado e a insegurança financeira associam-se às rupturas de vínculos acadêmicos e familiares, enquanto o etarismo e a ausência de reconhecimento institucional intensificam a experiência de descontinuidade e perda de pertencimento. Assim, a qualidade da adaptação depende da capacidade de reorganizar recursos e redefinir sentidos em um contexto que, muitas vezes, oferece suporte limitado à transição.

Considerações Finais

O estudo evidenciou que a adaptação à aposentadoria entre docentes universitárias é dificultada por fatores interligados nos planos pessoal, psicossocial e institucional. No plano individual, destacam-se a centralidade da docência na identidade, o manejo do tempo livre, a fragilidade da saúde e da segurança financeira. No nível psicossocial, sobressaem a ruptura das redes acadêmicas, a solidão e mudanças familiares. No campo institucional, prevalecem o etarismo, a falta de reconhecimento do legado e a fragilidade dos programas de apoio.

À luz da teoria dos recursos (Wang & Shultz, 2010) e do modelo SOC (Carpentieri et al., 2017), a perda de recursos motivacionais, sociais, cognitivos, emocionais, físicos e financeiros, somada à dificuldade em redefinir metas e adotar estratégias compensatórias, limita o potencial adaptativo. Nessa perspectiva, a aposentadoria configura uma transição identitária densa e marcada por rupturas, especialmente diante da ausência de políticas institucionais que reconheçam a contribuição docente e ofereçam dispositivos de continuidade. Os achados reforçam a necessidade de ações institucionais integradas que articulem planejamento financeiro, promoção de saúde e elaboração subjetiva, cabendo à Psicologia do Trabalho e das Organizações promover práticas que favoreçam pertencimento e envelhecimento bem-sucedido.

O estudo foi realizado com um grupo específico de docentes aposentadas de universidades federais de Minas Gerais, de modo que seus achados devem ser compreendidos à luz das características desse contexto e das participantes. Pesquisas futuras podem ampliar a diversidade amostral, adotar delineamentos longitudinais e avaliar o impacto de intervenções institucionais e psicossociais no pós-carreira. Ainda assim, os resultados oferecem subsídios relevantes para políticas universitárias e práticas psicológicas sensíveis às especificidades de gênero e às trajetórias de envelhecimento docente, contribuindo para transições mais planejadas, dignas e integradas ao ciclo de vida profissional.

Referências

- Amorim, S. M., Oliveira, A. P. S. de, & Vasconcelos, A. L. R. (2024). Meanings of retirement: A scoping review. *Psico-USF*, 29(270360), 1-18. <https://doi.org/10.1590/1413-8271202429e270360>
- Amorim, S. M., França, L. H. F. P., & Valentini, F. (2017). Predictors of happiness among retired from urban and rural areas in Brazil. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30(2), 1-8. <https://doi.org/10.1186/s41155-016-0055-3>
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. Em P. B. Baltes & M. M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (pp. 1-34). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511665684.003>
- Bardin, L. (1995). *Análise de Conteúdo*. Edições 70 Ltda.
- Cahill, M., Galvin, R., & Pettigrew, J. (2021). The retirement experiences of women academics: A qualitative, descriptive study. *Educational Gerontology*, 47(7), 297-311. <https://doi.org/10.1080/03601277.2021.1929266>
- Carpentieri, J. D., Elliott, J., Brett, C. E., & Deary, I. J. (2017). Adapting to aging: Older people talk about their use of selection, optimization, and compensation to maximize well-being in the context of physical decline. *The Journals of Gerontology: Series B*, 72(2), 351-361. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbw132>
- Carstensen, L. L. (2021). Socioemotional selectivity theory: The role of perceived endings in human motivation. *The Gerontologist*, 61(8), 1188-1196. <https://doi.org/10.1093/geront/gnab116>
- Cepellos, V. M. (2021). Feminização do envelhecimento: Um fenômeno multifacetado muito além dos números. *Revista de Administração de Empresas*, 61(2), 1-7. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020210208>
- Dias, E. G. (2020). Entrevista com o Prof. MSc. Ernandes Gonçalves Dias. *Revista Sustinere*, 8(2), 607-610. <https://doi.org/10.12957/sustinere.2020.56336>
- Farias, N. de O. (2021). *Envelhecimento bem-sucedido, cognição e qualidade de vida relacionados com a aposentadoria de docentes do ensino superior*. (Tese de doutoramento não publicada). Universidade Federal do Paraná, Curitiba. <https://acervodigital.ufpr.br/xmlui/handle/1884/71462>.

- França, L. H. F. P., & Hershey, D. (2018). Financial Preparation for Retirement in Brazil: a Cross-Cultural Test of the Interdisciplinary Financial Planning Model. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 33(2), 43-64. <https://doi.org/10.1007/s10823-018-9343-y>
- George, R., & Maguire, M. (2020). Academics 'staying on' post retirement age in English university departments of education: Opportunities, threats and employment policies. *British Journal of Educational Studies*, 68(4), 453-470. <https://doi.org/10.1080/00071005.2020.1814951>
- Guedelha, N. M. F. Q. (2017). Direito de aposentadoria da mulher sob a perspectiva de gênero: Uma análise à luz da transversalidade e divisão sexual do trabalho. *Revista Jurídica Portucalense*, 21, 137-164. [https://doi.org/10.21788/issn.2183-5705 \(21 \) 2017.ic - 05](https://doi.org/10.21788/issn.2183-5705 (21) 2017.ic - 05)
- Henkens, K., Van Dalen, H.P., Ekerdt, D. J., Hershey, D. A., Hyde, M., Radl, J., Van Solinge, H., Wang, M., & Zacher, H. (2017). What we need to know about retirement: Pressing issues for the coming decade. *The Gerontologist*, 58(5), 805-812. <https://doi.org/10.1093/geront/gnx095>
- Hershey, D. A., Van Dalen, H. P., Conen, W. S., & Henkens, K. (2017). Are 'Voluntary' Self-Employed Better Prepared for Retirement Than 'Forced' Self-Employed? *Work, Aging and Retirement*, 00(00), 1-14. <https://doi.org/10.1093/workar/wax008>
- Huberman, M. (1995). O ciclo de vida profissional dos professores. Em A. Nóvoa (Org.), *Vidas de Professores* (2ª ed., pp.31-61). Porto Editora.
- Leandro-França, C., Murta, S. G., Negreiros, J. L., Pedralho, M., & Carvalhedeo, R. (2013). Intervenção breve na preparação para aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 99-110. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v14n1/10.pdf>
- Leandro-França, C., & Murta, S. G. (2014). Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. *Psicologia Argumento*, 32(76), 33-43. <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.32.076.DS01>
- Levine, R. B., Walling, A., Chatterjee, A., & Skarupski, K. A. (2022). Factors influencing retirement decisions of senior faculty at U.S. medical schools: Are there gender-based differences? *Journal of Women's Health*, 31(7), 993-1000. <https://doi.org/10.1089/jwh.2021.0536>
- Liberatti, V. M., Martins, J. T., Ribeiro, R. P., Scholze, A. R., Galdino, M. J. Q., & Trevisan, G. S. (2016). Qualidade de vida na concepção de docentes de enfermagem aposentadas por uma universidade pública. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 15(4), 655-661. <https://doi.org/10.4025/cienccuidsaude.v15i4.29968>
- Mackenstadt, D., & Adams-Price, C. (2025). Negative aging stereotypes: Fear of dependency impact on anxiety and depression in middle and older adults, examined by gender. *International Journal of Aging & Human Development*, 100(3), 293-317. <https://doi.org/10.1177/00914150241240125>
- Mesquita, P. F. B. A. (2017). Gênero, docência acadêmica e aposentadoria. Em *Anais Eletrônicos do Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 e 13º Congresso Mundial de Mulheres* (pp. 1-10). Universidade Federal de Santa Catarina.
- Oliveira, I. C., Beck, C. L. C., Santos, J. L. G., Megier, E. R., Halberstadt, B. M. K., & Moreira, D. (2021). Aposentadoria de docentes universitários: Pesquisa documental acerca das tendências da produção científica brasileira. *Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online*, 13, 646-652. <https://doi.org/10.9789/2175-5361.rpcfo.v13.9391>
- Oliveira, I. C., Megier, E. R., Halberstadt, B. M. K., Beck, C. L. C., Santos, J. L. G., & Soder, R. M. (2021). Preparação para aposentadoria de docentes universitários: Revisão integrativa. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 24(1), e200286. <https://doi.org/10.1590/1981-22562021024.200286>
- Patwardhan, V. et al., (2024). The gender health paradox—Women live longer but spend more years in poor health. *The Lancet Public Health*, 9(8), e282–e294. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(24\)00053-7](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(24)00053-7)
- Porter, M. M., Kops, W., & Kauenhowen, C. (2025). Experiences of senior scholars and professors emeriti: A mixed methods study. *Higher Education Research & Development*, 44(5), 1-16. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2025.2498709>
- Shahjahan, R. A., Bhargal, N. K., & Ema, T. A. (2022). A temporal gaze on work-life balance in academia: Time, gender, and transitional episodes in Bangladeshi women faculty narratives. *Higher Education*, 84(6), 1339-1359. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00909-6>
- Soares, S. S. S. (2023). *Os sentidos da aposentadoria para docentes de enfermagem aposentadas das universidades públicas brasileiras* (Tese de doutoramento não publicada). Universidade do Estado do Rio de Janeiro. <https://www.bdtu.uerj.br:8443/handle/1/19983>
- Souza, R. A. de, Ferreira, N.-I. de B., & Brito, R. de L. (2023). Aposentadoria docente em xeque: O E(e)stado das reformas previdenciárias na educação superior brasileira (1998-2019). *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, 18, e023114. <https://doi.org/10.21723/riaee.v18i00.17609>
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: a review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213. <https://doi.org/10.1037/a0022414>
- Wang, M., & Shi, J. (2013). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Yeung, D. Y. (2017). Adjustment to retirement: effects of resource change on physical and psychological well-being. *European Journal of Ageing*, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s10433-017-0440-5>
- Xie, J. S., & Ali, M. J. (2023). Academic retirement: Changing paradigms from 'when' to 'how'. *Seminars in Ophthalmology*, 38(6), 509-510. <https://doi.org/10.1080/08820538.2023.2205286>

Contribuições:

Jessica Faria Souto: conceituação, curadoria de dados, análise de dados, investigação, metodologia, administração do projeto, redação do manuscrito original, redação – revisão e edição.

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas: conceituação, análise de dados, metodologia, supervisão, validação, redação – revisão e edição.

Pricila Cristina Correa Ribeiro: conceituação, análise de dados, metodologia, supervisão, validação, redação – revisão e edição.

Financiamento

A pesquisa não recebeu financiamento específico para sua realização.

Disponibilização de dados:

Os dados não podem ser disponibilizados publicamente. Os dados subjacentes ao estudo são compostos por entrevistas qualitativas que contêm informações pessoais e sensíveis das participantes, impossibilitando sua disponibilização pública por razões éticas e de confidencialidade, em conformidade com as diretrizes do Comitê de Ética em Pesquisa.

Conflitos de interesse:

As autoras declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação desta pesquisa.

Recebido: 8 de novembro de 2025

Revisado: 13 de fevereiro de 2026

Aceito: 13 de março de 2026

Publicado: 31 de agosto de 2026