

MICROAPOSENTADORIA: UMA SOLUÇÃO SUSTENTÁVEL OU UM RISCO OCULTO? UMA PROPOSTA DE INVESTIGAÇÃO SOBRE SEUS EFEITOS NOS INDIVÍDUOS E ORGANIZAÇÕES

Frederico Neiva Nascimento¹

Thomáz Teixeira Leal²

Wagner Dias de Souza³

wagnerdias99@gmail.com

ÁREA DE CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas;

PALAVRAS-CHAVE: microaposentadoria; pausa na carreira; período sabático.

1 INTRODUÇÃO

A transição para um mundo do trabalho mais flexível e focado no bem-estar, impulsionada pela Geração Z, introduz o conceito de microaposentadoria, que consiste em pausas planejadas para descanso ou aprimoramento profissional. Embora o termo seja novo, ideias como pausa e períodos sabáticos já são estudadas. Segundo Oliveira (2020, p.96), “entre os universitários americanos, por exemplo, o período permite a ampliação de conhecimentos adquiridos nas áreas em que atuam, podendo resultar em ganhos duradouros”. McDearmid (2014) acrescenta que essas pausas geram benefícios significativos tanto para os indivíduos quanto para as organizações. A Geração Z, em particular, valoriza o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e busca maior realização pessoal. Para Harris (2020), essa geração é mais propensa a desenvolver transtornos mentais, como ansiedade e depressão, devido à falta de experiência prévia no trabalho. Para eles, o tempo é tão importante quanto o dinheiro, o que torna as pausas de carreira um elemento de planejamento, e não um sinal de fracasso. No entanto, a prática da microaposentadoria levanta questionamentos. A interrupção de equipes, a sobrecarga de colegas, e os custos de treinamento e retenção de talentos são alguns dos desafios que podem surgir. Este estudo, portanto, busca investigar se a microaposentadoria é uma solução sustentável para o futuro das carreiras ou se representa um risco oculto para empresas e para a sociedade. Para tanto, será explorada a seguinte questão norteadora: Quais são os impactos positivos e negativos da microaposentadoria sobre indivíduos e organizações no contexto contemporâneo do trabalho?

2 METODOLOGIA

A metodologia utilizada no presente resumo expandido é de caráter qualitativo e exploratório. Trata-se de uma revisão bibliográfica que buscou sintetizar o conhecimento já produzido sobre microaposentadoria. Conforme definido por Severino (2017), “a pesquisa bibliográfica é aquela que se realiza a partir do registro

¹ Acadêmico do 6º período do curso de Administração da Faculdade Vértix Trirriense – Univértix.

² Acadêmico do 6º período do curso de Administração da Faculdade Vértix Trirriense – Univértix.

³ Graduado em História, Pós-graduado MBA em Gestão de Pessoas e Liderança, Gestão de Equipes e Produtividade; Pós-graduado em docência do ensino do superior. Pós-graduado em Gestão, Orientação e Supervisão e Mestrando em Educação.

disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses etc.” Neste contexto, a revisão foi conduzida entre julho e agosto de 2025. A busca foi realizada na plataforma Google Acadêmico, utilizando os descritores microaposentadoria, pausa na carreira e período sabático. Para a seleção dos materiais, foram considerados artigos, teses e dissertações publicados nos últimos 15 anos, em português ou inglês, a partir de sua relevância e alinhamento com a temática proposta. Adicionalmente, devido à escassez de literatura recente especificamente voltada à microaposentadoria, foram incorporados também trabalhos clássicos publicados há mais de 30 anos. Esses estudos, embora datados, foram incluídos por apresentarem caráter seminal, fornecendo fundamentos teóricos essenciais e ainda utilizados como referência em pesquisas contemporâneas. Dessa forma, buscou-se garantir tanto a atualização quanto a consistência do referencial teórico. Foram excluídos anais de eventos, dissertações e artigos duplicados, bem como produções acadêmicas que não apresentavam relação direta com o objeto de estudo.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Por se tratar de um estudo em desenvolvimento, os resultados apresentados referem-se às pesquisas realizadas por meio de levantamento bibliográfico não apenas sobre o tema da microaposentadoria, mas também sobre aspectos correlatos como aposentadoria, pausa sabática e pausa na carreira que nos permitem desenvolver uma análise capaz identificar um conjunto de efeitos positivos e negativos que podem ser produzidos pela prática da microaposentadoria. Assim, as análises de artigos recentes demonstram que a microaposentadoria, compreendida como pausas estratégicas ao longo da carreira, apresenta impactos positivos reconhecidos pela literatura. Entre os principais efeitos, destacam-se a redução do burnout e a restauração de recursos pessoais, alinhados à perspectiva de prevenção de esgotamento (Maslach; Leiter, 1997). Além disso, pode estimular a criatividade e a inovação, conforme a teoria da criatividade no trabalho (Amabile, 1996), e fortalece a retenção de talentos, tema central em gestão de pessoas (Robbins *et al.*, 2010). Sob a ótica da Teoria da Autodeterminação, pausas voluntárias reforçam a autonomia, competência e o pertencimento, aumentando a motivação intrínseca (Deci; Ryan, 2000). Por outro lado, a pesquisa destaca que microaposentadoria constitui uma prática recente voltada à busca de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas apresenta limitações que precisam ser observadas com cautela. É importante analisar o ambiente do mundo do trabalho que se institui face ao sistema socioeconômico vigente o desemprego, a precarização do trabalho, a utilização em massa de meios virtuais, as excessivas exigências de aperfeiçoamento. (ANTUNES *et al.*, 2015). A literatura analisada aponta que no contexto organizacional, pode ocasionar interrupções no andamento de projetos, comprometer a coesão das equipes e gerar aumento de custos relacionados à redistribuição de atividades e à adaptação de novos colaboradores. Além disso, o colaborador pode sofrer os impactos desta prática como dificuldades financeiras, perda de atualização profissional e restrição nas oportunidades de ascensão na carreira. Para Chiavenato (2014, p.11) “as pessoas constituem o principal ativo da organização. Daí a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários.” Por este aspecto as empresas devem estar em alerta para que a microaposentadoria não seja utilizada apenas como medida paliativa para amenizar o desgaste e o stress, causados por fatores estruturais que o originaram, como excesso de demandas e falhas na cultura

de gestão. Dessa forma, a pesquisa indica que a microaposentadoria representa uma alternativa inovadora, com muitos aspectos positivos, mas sua adoção exige estratégias adequadas de gestão de pessoas. Sendo planejada e institucionalizada, pode contribuir para o engajamento, a produtividade e a retenção de talentos. Não obstante, se implementada de forma improvisada, tende a gerar custos ocultos, desestabilizar equipes e comprometer o avanço sustentável da organizacional.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resumo, a microaposentadoria pode tornar-se uma prática com grande potencial. No entanto, é necessário cautela, visto que, embora promova fatores positivos como bem-estar emocional, o estímulo à criatividade individual e a retenção de talentos, por outro lado, também pode comprometer as finanças e o desenvolvimento de carreira do indivíduo, além de interromper projetos na organização. Nesse sentido, este estudo contribui para a literatura ao evidenciar a dualidade da microaposentadoria, destacando a necessidade de organizações e indivíduos estarem cientes tanto dos seus aspectos positivos quanto dos seus riscos, a fim de que possam adotar estratégias adequadas para desfrutar de seus benefícios. Contudo, por ser uma revisão bibliográfica, é essencial que futuras investigações sejam realizadas, como pesquisas de campo com profissionais das novas gerações ou estudos de caso em empresas que adotam essa prática, a fim de aprofundar a compreensão desse fenômeno.

REFERÊNCIAS

- AMABILE, Teresa M. **Criatividade em contexto**. Boulder: Westview Press, 1996. 317 p. Disponível em: <https://archive.org/details/creativityincont0000amab>. Acesso em: 21 jul. 2025.
- ANTUNES, M. H.; SOARES, D. H. P.; SILVA, N. Orientação para aposentadoria nas organizações: histórico, gestão de pessoas e indicadores para uma possível associação com a gestão do conhecimento. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 5, n. 1, p. 43-63, jan./jun. 2015.
- CARMO, Edilene Rocha; BERGAMO, Fabio Vinicius de Macedo. Realidades invisíveis: uma análise da saúde mental da geração Z no ambiente de trabalho. **Revista ENIAC Pesquisa**, Guarulhos, v. 14, n. 1, p. 1–18, jan./jun. 2025. DOI: 10.22567/rep.v14i1.1074. Disponível em: <https://doi.org/10.22567/rep.v14i1.1074>. Acesso em: 31 jul. 2025.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. Teoria da autodeterminação e a facilitação da motivação intrínseca, do desenvolvimento social e do bem-estar. **American Psychologist**, Washington, v. 55, n. 1, p. 68-78, 2000. Disponível em: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf. Acesso em: 10 ago. 2025.

FUNARO, Vânia Martins Bueno de Oliveira; AGUIAR, Giseli Adornato de; LAET, Maria Aparecida. **Diretrizes para apresentação de dissertações e teses da USP**: parte I (ABNT). 5. ed. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2024. DOI: 10.11606/9786598386221. Disponível em: <https://www.livrosabertos.abcd.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/1353>. Acesso em: 31 ago. 2025.

HARRIS, Kendra. **Uma nova geração de trabalhadores**: preparando-se para a geração Z no ambiente de trabalho. 2020. Dissertação (Trabalho de Conclusão de Curso) - University of South Carolina, Columbia, 2020. Disponível em: https://scholarcommons.sc.edu/senior_theses/335/. Acesso em: 17 ago. 2025.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **A verdade sobre o esgotamento**: como as organizações causam estresse pessoal e o que fazer a respeito. São Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. 186 p. Disponível em: <https://archive.org/details/truthaboutburnou0000masl>. Acesso em: 23 ago. 2025.

MCDEARMID, Rachel Clark. **Tempo de pausa e tempo de descanso**: uma revisão sistemática dos benefícios do afastamento sabático. 2014. 85 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - University of Prince Edward Island, Charlottetown, P.E.I., 2014. Disponível em: https://islandscholar.ca/sites/default/files/2024-12/ir_9546_pdf.pdf. Acesso em: 30 ago. 2025.

OLIVEIRA, Sidnei Santos de. Pausa para reflexão. **Revista Pesquisa FAPESP**, São Paulo, ed. 288, p. 96–97, fev. 2020. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/?s=edi%C3%A7%C3%A3o+288>. Acesso em: 29 ago. 2025.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional**: teoria e prática no contexto brasileiro. 14. ed. São Paulo: Pearson Universidades, 2010. 660 p.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2017.