

TRABALHO E APOSENTADORIA: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A LITERATURA E A CONCEPÇÃO DOS APOSENTADOS ATIVOS NO MERCADO DE TRABALHO

SAMUEL FERNANDES BERTOLDI

Centro Universitário UNISEB COC
samuelbertoldi@gmail.com

VITOR ARRUDA MACCHETTI

Centro Universitário UNISEB COC
vitormacchetti@gmail.com

JULIA MABTUM PATERNO MARTINS

Centro Universitário UNISEB COC
ju.julia4@gmail.com

Agradecemos, primeiramente à Deus, por todas as oportunidades que tem nos concedido. Agradecemos, também, aos nossos pais, pois sem eles nada seria possível. Por último, e não menos importante, agradecemos ao nosso professor orientador Antônio Nardi e, em especial, à nossa revisora de texto, Letícia Barros Soares.

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

TRABALHO E APOSENTADORIA: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE A LITERATURA E A CONCEPÇÃO DOS APOSENTADOS ATIVOS NO MERCADO DE TRABALHO

RESUMO

A população brasileira vem experimentando um fenômeno de envelhecimento, ocasionado por um aumento na expectativa de vida e uma redução na taxa de fecundidade. Devido a isso, a presença do aposentado no mercado se torna um tema importante para ser discutido, já que é cada vez mais difícil encontrar mão de obra especializada nas gerações mais novas. Nesse trabalho, buscou-se analisar os mais diversos aspectos envolvidos neste tema, tais como: motivos para a continuidade no trabalho, capacidade e experiência, preconceito com o aposentado e decisão de aposentadoria. Diversos estudiosos deste tema são abordados neste trabalho, com o objetivo de comparar suas ideias e conclusões com os resultados obtidos na pesquisa. A pesquisa foi aplicada na cidade de Ribeirão Preto, para os aposentados que exercem algum tipo de atividade remunerada, independente da idade, e foi formulada com base nos próprios textos da literatura abordada. Por meio de uma análise de resultados, chegou-se a conclusões muito próximas daquilo que é tratado na literatura, demonstrando uma sintonia entre os resultados esperados e os resultados obtidos. Um dos principais resultados aponta que a grande maioria dos aposentados permanecem ativos no mercado de trabalho apenas pela necessidade de um complemento financeiro e, ainda assim, sentem prazer na atividade realizada.

ABSTRACT

The Brazilian population has been living an aging phenomenon, caused by an increase on life expectancy and a reduction of the fecundity rate. Due to that, the presence of the retiree in the market becomes an important subject to discuss, since it is increasingly hard to find specialized workforce on younger generations. On this work, the aim is to analyse the most diverse aspects involved on this matter, such as reasons to the continuity of work, capacity and experience, prejudice towards retirees and the decision of retirement. Many studied people on this subject are cited on this work, with the objective of comparing their ideas and conclusions with the results reached on the research. The research was applied to the retirees that exert some kind of paid activity, regardless of age, the city of Ribeirão Preto, and was formulated based on the texts of the cited literature. Through the analysis of results, it came to conclusions very similar to of that which is dealt on literature, demonstrating the same lines between the expected results and the reached results. One of the main results shows that the great majority of the retirees remain active on the labour market only due to the necessity of a financial need and, even so, they feel pleasure on the performed activity.

Palavras-chaves: *Aposentados, Mercado, Trabalho.*

Keywords: *Retiree, Market, Labour.*

I – INTRODUÇÃO

Atualmente, o Brasil tem passado por um processo que deriva do aumento da expectativa de vida e da diminuição da taxa de natalidade: o aumento de sua população idosa. Caso a fecundidade não volte a aumentar, os próximos 30 anos serão marcados pela diminuição da população jovem e o aumento significativo da população idosa (CAMARANO; MELLO; KANSO, 2009). De acordo com dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), de 1991 para 2000, a população com mais de 60 anos de idade teve um aumento percentual de aproximadamente 74%, passando de 10.722.705 para 14.536.029 residentes nessa categoria.

Tradicionalmente, a palavra aposentadoria é ligada à velhice, ainda que se deva considerar e destacar que a população aposentada também é representada por não idosos, ou seja, idade inferior a 60 anos. (CINTRA; RIBEIRO; ANDRADE, 2010). Em consequência do aumento do número de idosos no país, o número de aposentados também aumenta com o decorrer do tempo, lembrando que, não somente a velhice é responsável por isso, mas também outros fatores podem ocasionar tal evento. É importante, então, destacar os tipos de aposentadoria no Brasil para entender essa relação entre idosos aposentados e não idosos aposentados. A Previdência Social do Brasil (BRASIL, MPS, 2013) considera quatro tipos de aposentadoria. São elas: aposentadoria especial, que é determinada pelo tempo de contribuição e exposição a agentes químicos nocivos; por idade (em território urbano) para homens com 65 anos e mulheres 60 anos, por idade (em território rural) para homens com 60 anos e mulheres 55 anos; por invalidez, devido à decorrência de doenças ou acidentes que impossibilitem o trabalho; e, por fim, tempo de serviço, que no caso são necessários 30 anos de contribuição para a Previdência Social. É importante destacar que o Brasil é um país que ainda mantém um sistema de aposentadoria formal, com cobertura quase universal. Além disso, a legislação do Brasil permite que, mesmo depois de se aposentar, o trabalhador continue atuando normalmente no mercado de trabalho, ou seja, se o trabalhador aposentado continuar ativo no mercado, além de receber sua remuneração pelo trabalho, poderá receber, normalmente, seu benefício previdenciário.

São muitos os motivos e consequências que giram em torno deste assunto. Moreira (2000) afirma que a permanência do idoso, aposentado ou não, no trabalho pode ser vista de duas maneiras: o trabalho pode ser benéfico quando propicia autoestima, satisfação, sensação de produtividade, além da remuneração, e pode, também, ser prejudicial quando a única razão para continuar trabalhando é a necessidade de um complemento financeiro, sem qualquer outra motivação. Dentre muitos outros motivos, pode-se destacar também, a questão de muitos aposentados possuírem o papel de mantenedor familiar. Em 1998, um idoso contribuía, em média, com aproximadamente 53% da renda familiar e, apesar de a maior parte dessa renda ser constituída pelo benefício de aposentadoria que o idoso recebe, a contribuição da receita do trabalho chega a um percentual de 29% do ganho total do idoso (CAMARANO, 2001).

Ainda dentro deste assunto, muitas questões podem ser abordadas, como a capacidade e experiência como um diferencial para o aposentado, o preconceito que ele sofre no ambiente de trabalho e todos os outros motivos e consequências envolvidos em sua permanência no mercado de trabalho.

Este estudo visa extrair, da literatura, os diversos assuntos tratados dentro deste tema e compará-los com a opinião dos próprios aposentados que continuam ativos no mercado de trabalho. Para isso, realizou-se uma pesquisa na cidade de Ribeirão Preto, na forma de questionário, aplicada para a população que faz parte desse grupo. Primeiramente, buscam-se na literatura, os principais estudos e resultados sobre o tema tratado. Logo depois são apresentados a metodologia e os resultados da pesquisa e, por fim, as conclusões do estudo.

II – QUADRO TEÓRICO

Para introduzir a análise sobre os principais estudos já realizados sobre o tema abordado, busca-se, primeiramente, na Teoria da Hierarquia das Necessidades, de Maslow, um maior entendimento sobre as necessidades básicas do ser humano, para assim, facilitar o entendimento dos motivos e consequências envolvidos no retorno ou permanência do aposentado no mercado de trabalho. Para Maslow (1954, apud SOBRAL; PECI, 2008), as necessidades básicas do ser humano são divididas em: fisiológicas, segurança, sociais, de estima e de auto realização. Segundo Sobral e Peci (2008, p. 209), os níveis de necessidade são definidos da seguinte forma:

- 1- Fisiológicas: alimentação, água, oxigênio e descanso;
- 2- Segurança: segurança, estabilidade e proteção da integridade física e emocional;
- 3- Sociais: integração, aceitação, amizade, amor, afeto e participação;
- 4- Estima: independência, realização, liberdade, *status* e reconhecimento;
- 5- Auto realização: desenvolvimento máximo do potencial e das capacidades individuais.

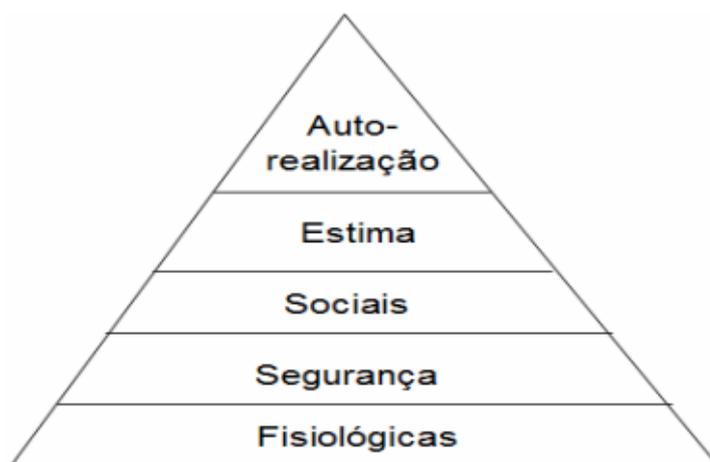


Figura 1: Pirâmide da Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow.
Fonte: Sobral e Peci, 2008.

São vários os aposentados que retornam ao mercado de trabalho, e muitos os motivos que os levam a voltar, como, necessidade de uma renda extra, ocupação do tempo ocioso e prazer no trabalho que realizam (VANZELLA; NETO; SILVA, 2011). Segundo Bulla e Kaefer (2003), além de todas essas causas, o trabalho tem o papel de regular a organização da vida humana, ou seja, horários, atividades e relacionamentos pessoais são definidos conforme suas exigências, sendo fundamentais para a vida social. Com base na Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, já citada anteriormente, pode-se alinhar cada um desses motivos, pelos quais os aposentados permanecem em atividade remunerada, com as necessidades básicas do ser humano, da seguinte forma:

- 1- Necessidade de renda extra: fisiológicas e segurança;
- 2- Necessidade de ocupação de tempo ocioso: estima;
- 3- Prazer no trabalho: estima e auto realização;
- 4- Papel do trabalho na vida humana: sociais.

Tratando-se da necessidade de uma renda extra, pode-se citar o fato de vários aposentados possuírem o papel de mantenedor familiar. Essa questão, aliada a uma aposentadoria muitas

vezes insuficiente para sua manutenção e de seus dependentes, faz com que o aposentado busque um complemento financeiro por meio da continuidade no trabalho (BULLA; KAEFER, 2003). Liberato (2003), em seu estudo sobre a participação masculina de aposentados no mercado de trabalho, entre 1981 e 2001, constatou que a maioria dos que continuam em atividade, possui o papel de chefe em seus domicílios e, se comparado à taxa de participação, no mercado, de aposentados que não têm o mesmo papel, essa proporção chega a ser três vezes maior. Ainda, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2000, o número de pessoas com mais de 60 anos, responsáveis pelos seus domicílios, era de 8.964.850. É curioso destacar que as taxas de atividade dos aposentados não têm muita relação com a região de sua residência, mostrando que esse fator de causa para a continuidade no trabalho pode ser observado nas mais diversas regiões do Brasil (LIBERATO, 2003).

Além disso, junto com o papel de mantenedor familiar, um benefício previdenciário com um valor abaixo da necessidade pode explicar a continuidade no trabalho. O aposentado necessita, muitas vezes, permanecer em atividade remunerada para complementar sua renda, considerando-se que, para a grande maioria dos brasileiros, os valores recebidos com a aposentadoria não cobrem as suas necessidades de manutenção e de seus dependentes. (BULLA, KAEFER, 2003). Os estudos de Liberato (2003) ainda apontam um fato interessante: entre as décadas de 1980 e 1990, a participação dos aposentados do sexo masculino no Brasil passou de 25% para 33%. Esse aumento foi ocasionado não só por uma recessão econômica ocorrida no país naquela época, mas também por uma mudança no sistema previdenciário público, que sofreu um achatamento no teto do valor do benefício de aposentadoria do setor privado, no final da década de 1980. A autora ainda conclui que essa alteração causou uma redução no poder de compra, o que justifica a necessidade da busca de um rendimento extra. Portanto, conforme progride a situação econômica de um país, a participação dos aposentados no mercado de trabalho regride (LEGRAND, 1995).

Saindo de uma visão financeira e econômica, destaca-se também a questão do prazer no trabalho. O trabalho pode ser uma fonte de qualidade de vida, mas para isso precisa estar associado ao prazer (MOREIRA, 2000). Devido a uma incessante busca por um rendimento adicional, o aposentado pode não encontrar um estímulo em seu trabalho, o que, segundo o autor, pode prejudica-lo. Aliado a esse fato, a pouca importância atribuída ao trabalho de um aposentado pode leva-lo a sentir-se desvalorizado e bloquear a possibilidade de associação a um trabalho que o motive. Para Bulla e Kaefer (2003) a sociedade é contraditória, pois, por um lado, considera que a aposentadoria é um direito conquistado pelo trabalhador que se esforçou durante anos, e, por outro, desvaloriza o aposentado, considerando-o improdutivo e inútil.

Por último, destaca-se o papel do trabalho na vida humana, juntamente com a necessidade de ocupação do tempo ocioso. O trabalho é a principal atividade do homem, visto que faz parte de sua identidade e, além disso, o trabalho é o principal regulador da vida humana, visto que, todos os compromissos, sejam da vida familiar ou da vida social, são organizados e definidos em função dele. A aposentadoria pode significar uma ruptura com esses elementos, ao invés de significar um repouso merecido, e isso pode ocasionar um desequilíbrio psicológico no indivíduo (RODRIGUES et. al., 2005). Daí a importância do trabalho na saúde e no bem-estar do ser humano. Segundo Santos (1990), quando o sujeito se aposenta, perde sua rede de comunicação, assim como o seu status na sociedade, de modo que a aposentadoria o conduz a um regresso à família para tentar encontrar um novo equilíbrio que compense o equilíbrio perdido.

Não somente é importante tratar sobre os fins, mas também sobre os meios que permitem o regresso do aposentado ao mercado de trabalho, tais como capacidade, experiência e nível educacional. Esses aspectos são essenciais para descobrir quais são as chances que essa classe

de trabalhadores tem na competição por uma posição no mercado, bem como as exigências que lhes são impostas.

Desde os princípios da humanidade, o homem mais velho sempre foi considerado um símbolo de conhecimento e sabedoria. Muito desse conhecimento é adquirido durante sua vida, seja ela pessoal ou coletiva. Para Stucchi (2007), muitas vezes o funcionário mais velho é valorizado por ser mais treinado e competente. Com a aparição de uma nova abordagem sobre vantagem competitiva, as organizações passam a ser um espaço de ensino e aprendizagem, pois o grande diferencial dessa nova abordagem está na capacidade de conquistar, desenvolver e manter talentos. Neste sentido, as relações hierárquicas entre chefes e subordinados mudam, pois as empresas compreendem que precisam dos funcionários, uma vez que estes são seus principais ativos, ou seja, a relação de subordinação passa a não existir da forma tradicional, pois as companhias não são mais as detentoras exclusivas dos meios de capital, uma vez que são a capacidade de aprendizagem e o talento dos colaboradores os geradores de riqueza. A liderança, o ambiente de trabalho e a motivação, passam a ser fatores indispensáveis, como garantia de competitividade mercadológica. Os aposentados economicamente ativos sempre terão a experiência como grande aliado numa sociedade onde a informação é considerada uma valiosa matéria-prima, pois a partir da capacidade de transformar experiências em informação é que se pode gerar produtividade (VANZELLA; NETO; SILVA, 2011). De acordo com Drucker (1998), a informação é um instrumento do trabalhador do conhecimento. Com isso, a busca da informação séria e confiável representa a base para a tomada de decisão.

Em algumas culturas, o idoso, aposentado ou não, é de extrema importância para a organização. Tomamos como base o Japão, uma cultura milenar e tradicional, que nem mesmo com a globalização deixa de seguir seus costumes e tradições. As indústrias e empresas comerciais japonesas mantêm muitos empregados com idade avançada, para que possam usufruir de sua bagagem de experiências. Com isso, o idoso no Japão tem um papel muito importante na tomada de decisões das empresas, pois seu conhecimento e vivência corporativa são considerados essenciais para a organização. Segundo Pereira (2002), o trabalho ideal para os idosos deve envolver uma gestão mais participativa e não apenas a execução de tarefas. Para isso, os administradores de pessoas devem tomar conhecimento que, em função da idade, o colaborador possui um acúmulo de experiência profissional, que é um fator primordial para a realização de atividades que necessitam de mais eficiência e segurança, para evitar desperdícios e erros na tomada de decisões.

Nos anos 70, formar-se em uma boa faculdade e obter bom desempenho escolar era requisito suficiente para conseguir um bom emprego e permanecer nele até se aposentar. Em meados da década de 80, era pouco frequente a mudança de emprego ou de carreira ao longo da vida dos indivíduos e muito menos especializações ou aperfeiçoamentos acadêmicos. Os anos 80 e 90 se caracterizaram, segundo Toffler (1995), como a terceira onda, a onda do conhecimento, que veio revolucionar a educação e transformar o saber em saber crítico, criativo e contínuo, e que, conseqüentemente, levou as pessoas a questionarem suas escolhas e irem atrás do conhecimento. A terceira onda foi marcada pela globalização, aumento de competitividade, custos baixos, qualidade e o avanço da tecnologia, o que acarretou o “fim dos empregos” e a conseqüentemente busca de adequação dos profissionais e a transformação das carreiras (BRIDGES, 1994). Analisando possíveis alocações dos idosos no mercado de trabalho, Queiroz e Ramalho (2009) constataram que as chances desses idosos, aposentados ou não, atuarem no mercado formal ou informal, aumentam proporcionalmente com o nível de escolaridade. Porém, quanto mais avançada for a idade, menor serão as chances dos idosos conseguirem um trabalho formal, obrigando-o, assim, a ocupar uma posição sem carteira assinada, ou ainda a ser um profissional autônomo ou empregador.

O crescimento da população idosa tem se configurando como uma tendência mundial. Com o avanço da medicina, da farmacologia e das melhorias sanitárias, a expectativa de vida tem subido de maneira considerável no século XXI. Junto com esses avanços, vem a inserção de novas tecnologias na sociedade mundial. Atualmente, existe uma grande barreira entre os mais velhos e as novas tecnologias. Essa barreira vem da dificuldade de adaptação ao uso de tecnologias mais simples e rotineiras, como caixa eletrônico, telefones celulares, etc. Essas dificuldades são geradas devido ao pouco contato com a tecnologia, já que todas as mudanças ocorreram durante a fase adulta dessa geração, o que dificulta a interação e o entendimento. Segundo Czaja e Lee (2007), não ter acesso e não ser capaz de usar a tecnologia, coloca, cada vez mais, os idosos em desvantagens em termos de sua capacidade de viver e funcionar independentemente. Com um mundo cada vez mais informatizado e dependente da tecnologia, as minorias que não conseguem se adaptar acabam sendo excluídas, pois as interfaces que são desenvolvidas atualmente visam mais o público jovem atual. De acordo com Godinho (2010), acessibilidade consiste na facilidade de acesso e do uso de ambientes, produtos e serviços por qualquer pessoa e em diferente contexto. Assim, para que haja uma melhor adequação digital, deve haver uma maior facilidade na utilização e funcionalidade das tecnologias exigidas no ambiente de trabalho.

Tendo em vista todas as circunstâncias envolvidas no cotidiano do aposentado, deve-se salientar a importância da escolha do momento correto para se aposentar. Como já citado anteriormente, o cenário legislativo atual permite ao aposentado uma continuidade em atividades trabalhistas, fazendo com que o mesmo sintam-se útil à coletividade. Porém, a existência de um preconceito e uma forte cultura de ligação de sentido entre as palavras aposentadoria e velhice faz com que o indivíduo tema uma possível exclusão do mercado após o pedido do benefício. A palavra aposentadoria está ligada ao sentido de recolhimento aos aposentos, sugerindo o desligamento da pessoa com a sociedade (KHOURY et. al., 2010). Nesse contexto, a aposentadoria, que deveria ser considerada um bônus e uma premiação ao aposentado que se dedicou ao trabalho durante parte de sua vida, acaba se tornando um ônus para esse.

O que pouco é comentado são as inúmeras dificuldades pelas quais as pessoas que decidiram se aposentar passam constantemente. Inicialmente, há preconceito relacionado ao fato do desconhecimento de que não é necessário ser idoso para torna-se aposentado, causando constrangimento por trazer à tona um possível processo de envelhecimento, e também ao fato de denominar-se aposentado. Ademais, quando o indivíduo realmente é idoso, sofre certa rejeição por parte da sociedade e desvalorização no mercado de trabalho.

Apropriar-se de novos conceitos sobre envelhecimento e adquirir consciência de que o crescimento da população idosa é um fato incontestável, é responsabilidade da sociedade e cabe ao Estado maior atenção ao tema, uma vez que o preconceito em relação à idade é um aspecto da cultura brasileira. (BULLA; KAEFER, 2003). Por essa e outras razões, a decisão de tornar-se aposentado pode ser considerada uma das mais importantes que um indivíduo fará em sua vida.

Para aposentar-se, é fundamental levar em consideração o fato de que o indivíduo deve conseguir sustentar-se financeiramente, além do benefício da segurança social, angariando capital por meio de poupança pessoal ou pensões, por exemplo. Entretanto, o cenário atual indica o oposto: uma sociedade em que a grande maioria da população aposentada não possui tal comodidade (KNOLL, 2011).

III. METODOLOGIA

Este artigo apresenta alguns resultados de um estudo exploratório que utilizou, como procedimento de coleta de dados, pesquisa documental e bibliográfica. Segundo Marconi e

Lakatos (2003), um estudo exploratório se justifica pela necessidade de uma melhor compreensão sobre o fenômeno complexo e pouco explorado da evolução do tema pesquisado. O objetivo deste estudo é comparar e analisar o aposentado no mercado de trabalho, em diversos aspectos, sendo eles sociais, culturais e profissionais. Os métodos adotados na coleta de dados foram entrevista em profundidade e observação direta.

Todo estudo foi desenvolvido na cidade de Ribeirão Preto, que fica localizada no interior do estado de São Paulo, na região sudeste do Brasil. Ocupa uma área de 650,366 km², em que 127,309 km² fazem parte do perímetro urbano. Segundo dados do IBGE (Intituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2014, Ribeirão Preto tinha uma população estimada de 658.059 habitantes.

Este estudo conta com uma população estimanda de aproximadamente 87.515 aposentados na cidade de Ribeirão Preto. Esta estimativa foi elaborada da seguinte forma:

- O estado de São Paulo, segundo o IBGE, conta com uma população estimada de 44.035.304 habitantes e a cidade de Ribeirão Preto com 658.059, ou seja, aproximadamente 1,49% da população total de São Paulo.

- Segundo dados de janeiro de 2015 do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), existem 5.873.457 de aposentados no Estado de São Paulo.

- Portanto, aplicou-se o mesmo percentual de 1,49% para estipular a população aposentada da cidade de Ribeirão Preto, e chegou-se ao número aproximado de 87.515.

É importante destacar que mais dados são necessários para a estruturação de uma teoria abrangente e que esse número não é exato e, mesmo que se chegue a uma grande aproximação, não se pode afirmar, ao certo, o percentual de aposentados que exercem algum tipo de atividade remunerada, ou seja, o número exato da população específica que este estudo aborda. Uma das principais dificuldades do estudo foi encontrar candidatos áptos a responder ao questionário, visto que essa parte da população não se concentra em lugares específicos, e encontrar, principalmente, candidatos com níveis de escolaridade mais baixos.

IV - RESULTADOS

O objetivo desta parte do estudo foi extrair a opinião dos aposentados ativos no mercado de trabalho para compará-la com a literatura abordada no quadro teórico. É importante ressaltar que o questionário apresentado foi elaborado com base na própria literatura abordada. A pesquisa foi aplicada na cidade de Ribeirão Preto, por meio de um questionário, apresentado em uma ferramenta online e no formato de documento físico em papel, e divulgada por contato direto, por *e-mail* e nas redes sociais.

O questionário teve um total de 97 respondentes, porém apenas 50 se qualificaram para o estudo, visto que as qualificações exigidas eram: ser aposentado(a), estar exercendo algum tipo de atividade remunerada e residir na cidade de Ribeirão Preto. Dos 50, 27 são homens e 23 são mulheres. A idade média dos respondentes é de aproximadamente 58 anos.

Abaixo, alguns resultados com dados mais amplos e com menor importância de análise:

Nível de escolaridade dos respondentes	%
Ensino fundamental incompleto	2%
Ensino fundamental completo	4%
Ensino médio incompleto	2%
Ensino médio completo	24%
Ensino Superior completo	58%

Pós graduação	10%
----------------------	------------

Quadro 1: Nível de escolaridade

Sector de atuação dos respondentes	%
Setor Privado	50%
Setor Público	36%
Autônomo	14%

Quadro 2: Setor de atuação

Os gráficos e quadros abaixo referem-se aos resultados mais importantes. Por meio de uma análise minuciosa, todas as questões foram compreendidas e comparadas para se chegar as conclusões finais do estudo.

Pergunta	Média ponderada
De 0 a 10, qual o grau de interferência que sua formação acadêmica tem sobre sua posição no mercado hoje?	6,4

Quadro 3: Grau de auxílio proporcionado pela formação acadêmica

Esta média não traduz algo surpreendente, visto que 68% dos respondentes possuem, pelo menos, ensino superior. Foi observado que, quanto mais superior era o nível de escolaridade, maior era a pontuação atribuída. Destaca-se, portanto, a importância dos estudos na vida das pessoas. Porém, sucesso nos estudos nem sempre é sinônimo de sucesso na carreira profissional.

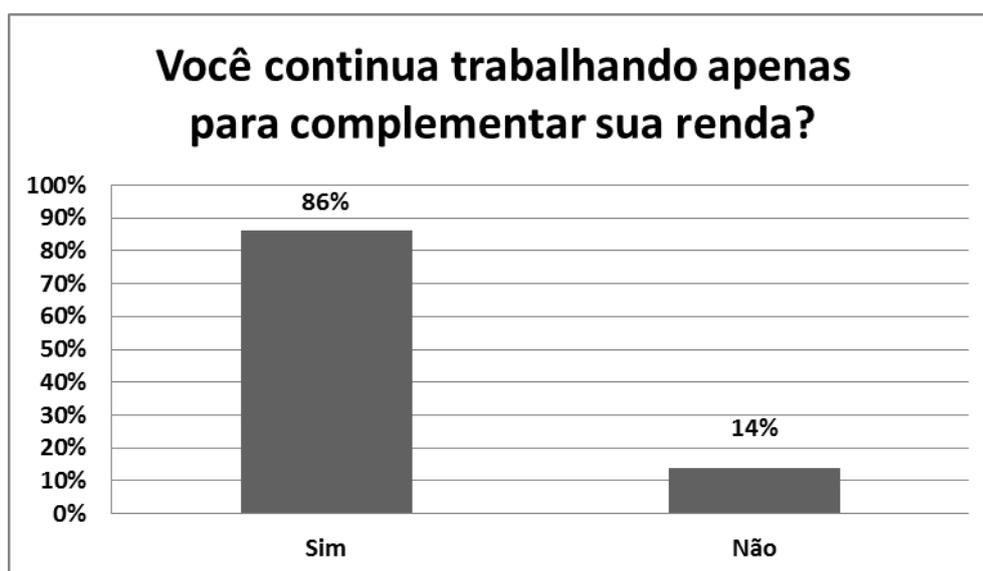


Gráfico 1: Necessidade de complemento de renda

O resultado deste item é bastante interessante. Mais de 85% dos aposentados respondentes indicaram que continuam trabalhando apenas para complementarem suas rendas. Algumas pessoas comentaram que, além do complemento financeiro, a continuidade no trabalho é importante para o compartilhamento da experiência adquirida e para o sentimento de utilidade e aptidão.



Gráfico 2: Prazer no trabalho

A grande maioria dos respondentes disseram ter prazer no trabalho que realizam. Comparando as respostas deste item com o anterior, constatou-se que, 32 dos 43 respondentes que disseram trabalhar apenas por necessidade de complemento financeiro, também disseram que têm prazer no trabalho que realizam. É importante, então, observar que essas duas questões não são excludentes, visto que é possível continuar trabalhando apenas por necessidade financeira e, do mesmo jeito, ainda sentir prazer na atividade que realiza.

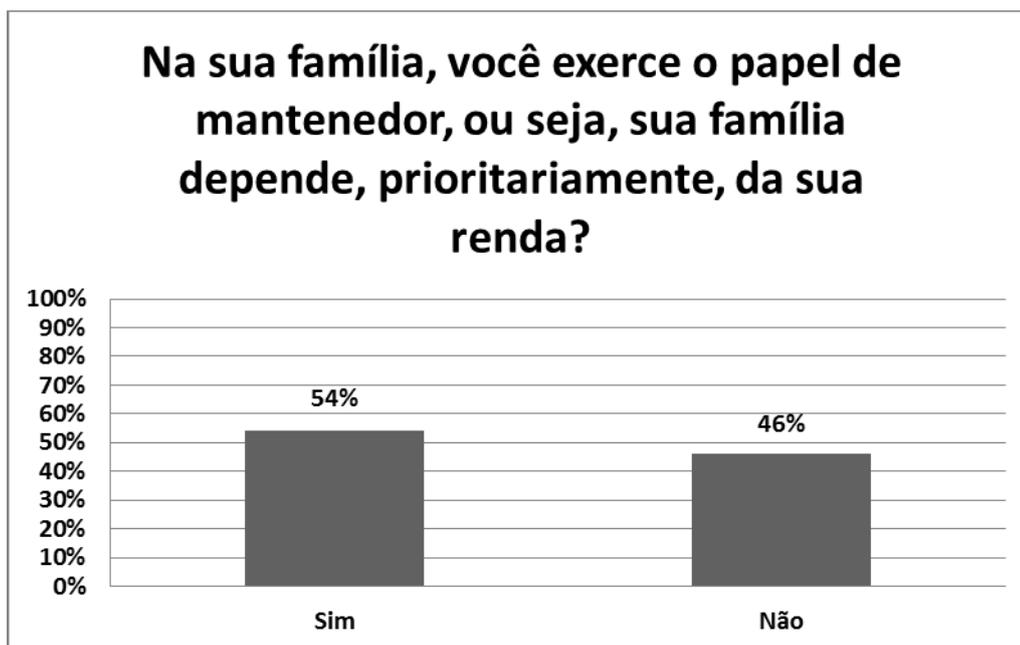


Gráfico 3: Papel de mantenedor familiar

Observou-se nesta questão que, dos 27 que disseram possuir o papel de mantenedor familiar, 25 são do sexo masculino e apenas 2 são do sexo feminino, ou seja, apenas 2 pessoas do sexo masculino não possuem esse papel. Ainda, 26 dos 27 também responderam que continuam trabalhando apenas pela busca de um rendimento extra. Esse evento explica a responsabilidade que um chefe de família possui e, quando esse papel pertence ao aposentado e sua renda não é suficiente para manter-se e manter seus dependentes, o mesmo não encontra outra opção que não seja continuar trabalhando.

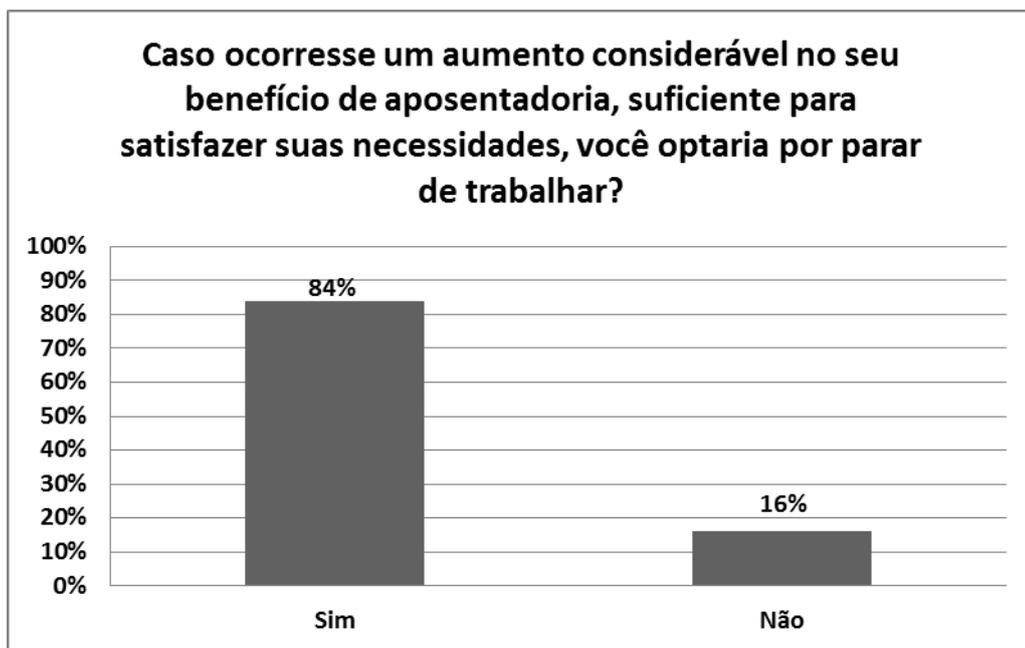


Gráfico 4: Aumento na aposentadoria X continuidade no trabalho

Mesmo com a maioria dos respondentes satisfeitos com seus trabalhos, a grande maioria também optaria por parar de trabalhar caso recebessem um aumento em sua aposentadoria, necessário para satisfazer suas necessidades. Até mesmo alguns daqueles que não trabalham apenas por necessidade financeira e que possuem prazer no trabalho, optariam por parar de trabalhar se recebessem tal aumento.



Gráfico 5: Relação entre experiência e competências e habilidades

Pergunta	Média ponderada
De 0 a 10, qual o grau de auxílio que sua experiência proporciona na realização das atividades desempenhadas?	6,8

Quadro 4: Grau de auxílio proporcionado pela experiência

A experiência adquirida ao longo de toda a vida pode ajudar muito o aposentado na continuidade no trabalho. Porém, por meio da observação dos dois itens acima, constatou-se que muitos dos respondentes não concordam que sua experiência acumulada significa uma vantagem sobre os funcionários mais jovens de suas empresas, o que demonstra que um longo tempo de serviço nem sempre é um diferencial para quem o tem.

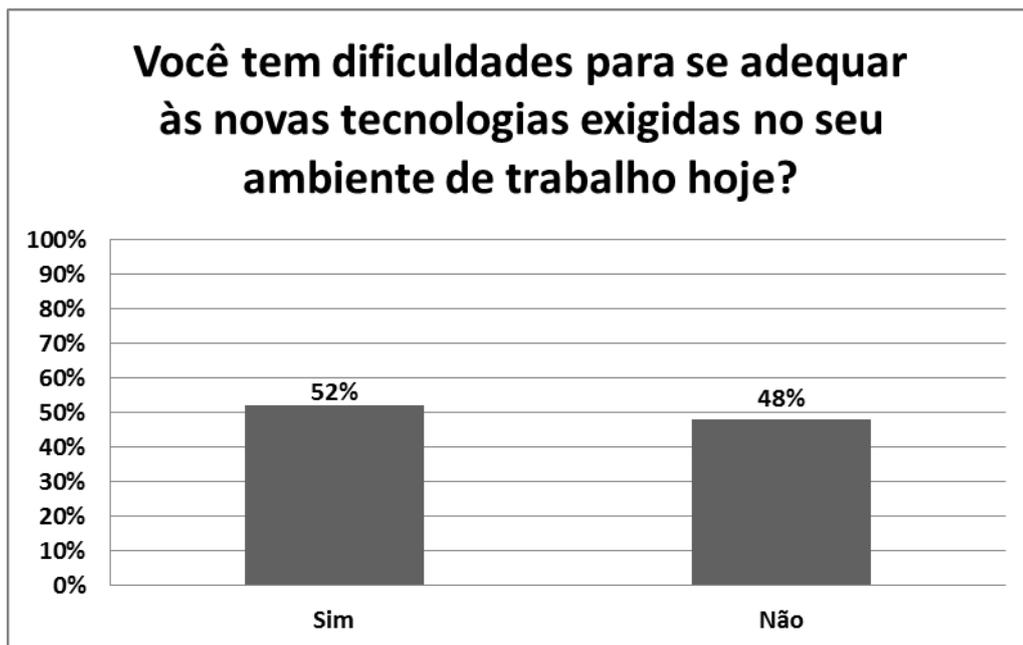


Gráfico 6: Dificuldades na adequação às novas tecnologias

O resultado desta questão demonstrou que nem sempre as pessoas mais velhas encontram dificuldades para lidar com as novas tecnologias que têm surgido nas organizações. Porém, uma maior parcela da amostra indicou ter alguma dificuldade ao acesso tecnológico oferecido dentro do seu ambiente de trabalho.



Gráfico 7: Preconceito contra o aposentado

Apesar de um baixo índice de respondentes já terem sofrido algum tipo de preconceito relacionado ao assunto, é importante frisar este resultado. O preconceito com o aposentado, assim como diversos outros preconceitos, é algo ainda presente em nossa sociedade. Muitas vezes a aposentadoria é encarada como um afastamento do trabalho, o que, não necessariamente, é um fato verdadeiro. O Sistema Previdenciário do Brasil, assim como já citado no quadro teórico, permite que o cidadão continue exercendo atividade remunerada

mesmo depois de se aposentar. Portanto, a continuidade no trabalho após a aposentadoria é um direito do cidadão, e deve ser respeitada como tal.

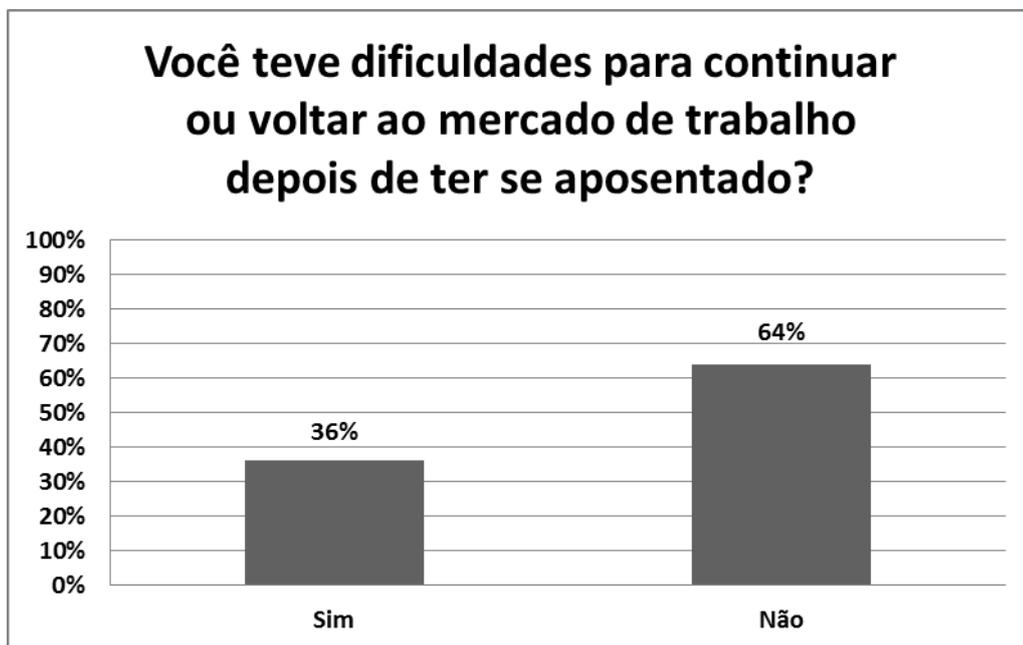


Gráfico 8: Dificuldades na continuidade no mercado de trabalho

A intenção nesta questão foi resumir todas as barreiras que impedem os aposentados de continuarem ativos no mercado de trabalho e considerá-las de uma maneira geral. Uma das dificuldades que o aposentado pode encontrar, por exemplo, foi citada na questão acima: o preconceito. O resultado pode ser considerado positivo, já que a maioria demonstrou não ter tido nenhum tipo de dificuldade.



Gráfico 9: Relação entre trabalho, comunicação e status na sociedade

Além dos fatores já citados, a convivência social é uma questão importante para avaliar a permanência do aposentado no mercado. O resultado indica que muitos deles consideram o trabalho importante para a manutenção das relações sociais e status.

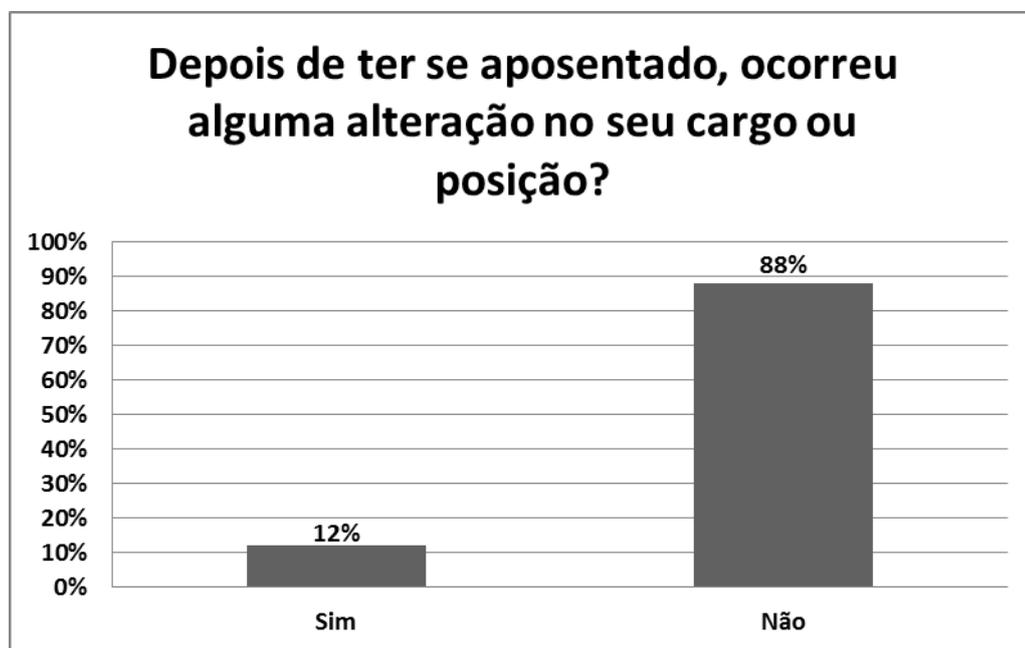


Gráfico 10: Alterações no cargo pós aposentadoria

Além da insegurança de não conseguir se manter no mercado de trabalho após a aposentadoria, o aposentado também enfrenta outro problema: o rebaixamento do cargo ou posição que ocupa dentro da empresa que atua. Mais uma vez o resultado foi positivo. A grande maioria dos respondentes disseram não ter sofrido nenhum tipo de mudança em seus cargos após terem se aposentado. Porém, mesmo com um resultado positivo, 4 dos 6 que responderam “sim” disseram que foram demitidos após se aposentarem.

V – CONCLUSÕES

São muitas as pessoas que continuam ativas no mercado de trabalho após sua aposentadoria. A grande maioria justifica que tal permanência é ocasionada pela necessidade de um complemento financeiro, e essa mesma maioria também possui o papel de mantenedor familiar, ou seja, suas famílias dependem, prioritariamente, de sua renda para o suprimento das necessidades básicas. Porém isso não significa que essas pessoas não possam sentir prazer no trabalho que realizam, pelo contrário, muitas dizem estar satisfeitas com as atividades que exercem. Apesar disso, é importante observar, ainda, que um aumento no benefício previdenciário recebido pode ocasionar uma decisão de afastamento permanente do trabalho por parte da maioria dos aposentados. Ainda observou-se que uma parcela dos respondentes, formada em grande parte por mulheres, não possui o papel de mantenedor familiar, o que indica que existem outros motivos que os mantêm em suas atividades remuneradas.

Citou-se no quadro teórico que a principal arma que um aposentado possui é sua experiência acumulada durante toda a vida, que o torna mais treinado e competente que outros profissionais com menos tempo de serviço. Porém, o resultado da pesquisa indicou que a maioria dos próprios aposentados não concorda com essa ideia, visto que não julgam ter uma maior competência se comparados aos funcionários mais jovens. Isso não quer dizer que a

experiência não é um fator importante, e sim que não é suficiente para tornar-se superior aos demais profissionais.

A possibilidade de sofrer preconceito, rebaixamento de cargo ou até mesmo demissão, apresentada no quadro teórico, não condiz com a situação da maioria dos respondentes, porém, ainda há uma parcela que já sofreu com alguma dessas circunstâncias, o que justifica o medo presente na hora de se aposentar. Por isso é importante frisar que a aposentadoria é um direito de todo cidadão brasileiro que cumpriu com o seu dever trabalhista, e tal acontecimento deve ser encarado apenas como um bônus concedido ao trabalhador e, se o mesmo ainda estiver em condições de continuar contribuindo em seu serviço, tem ele o total direito de fazê-lo.

O ambiente corporativo é muito relativo, imprevisível e sofre com constantes mudanças. O aposentado sempre terá o desafio de se adequar a esse dinamismo e se tornar cada vez mais flexível para continuar exercendo aquilo que lhe é de direito.

VI - REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL. Ministério da Previdência Social – MPS. Regime Geral de Previdência Social - RGPS. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/>>. Acesso em: 30 mar. 2015.

BRIDGES, W. Mudanças nas relações de trabalho. Como ser bem-sucedido em um mundo sem emprego. Job Shift. São Paulo: Makron Books, 1994.

BULLA, L. C.; KAEFER, C. O. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. Revista Virtual Textos & Contextos, Porto Alegre, n.2, dez. 2003.

CAMARANO, A. A.; MELLO, J. L.; KANSO, S. Juventude e envelhecimento na Conferência do Cairo: 15 anos depois no Brasil. In: Brasil 15 anos após a Conferência do Cairo. ABEP; UNFPA, Belo Horizonte, 2009. Anais... Campinas: ABEP; UNFPA, 2009. p. 233-302.

CAMARANO, A. A. O idoso brasileiro no mercado de trabalho. Texto para discussão N°830, IPEA, Rio de Janeiro, 2001.

CINTRA, T. S.; RIBEIRO, D. F.; ANDRADE, A. S. O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Paulo, v.13, n.2, p. 277-287, 2010.

CJAZA, S. J.; LEE, C. C. The impact of aging on access to technology. In Universal Access in the Information Society. 2007.

DRUCKER P. F. A Profissão do Administrador. São Paulo: Pioneira, 1998.

GODINHO, F. A. F. B. Uma nova abordagem para a formação de engenharia de reabilitação em Portugal. Tese (Doutorado), Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Vila Real, 2010.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Perfil dos Idosos Responsáveis pelos Domicílios. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 29 abr. 2015.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. 2014. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>>

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de informações sobre as cidades do Brasil. 2014. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 22 abr. 2015.

INSS. Instituto Nacional do Seguro Social. Número de aposentados no estado de São Paulo. 2015. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/>>. Acesso em: 28 abr. 2015.

KHOURY, H. T. T et al. Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. Revista Kairós Gerontologia, São Paulo, v.13, n.1, p.147-165, 2010.

KNOLL, M. A. Z. Behavioral and Psychological aspects of the retirement decision. Social Security Bulletin, v. 71, n. 4, 2011.

- LEGRAND, Thomas K. The Determinants of Men's Retirement Behaviour in Brazil. *The Journal of Development Studies*, v. 31, n.5. pp. 673-701, 1995.
- LIBERATO, V. C. A oferta de trabalho masculina "pós-aposentadoria" Brasil urbano - 1981/2001. Dissertação (Mestrado), Faculdade de Ciências Econômicas de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2003.
- MARCONI, M. A; LAKATOS, E.M. Fundamentos de Metodologia Científica. 5 ed. São Paulo: Atlas. 2003.
- MOREIRA M. M. S. Trabalho, qualidade de vida e envelhecimento. Dissertação (Mestrado em Ciências), Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2000.
- QUEIROZ, V. S; RAMALHO, H. M. B. A Escolha Ocupacional dos Idosos no Mercado de Trabalho: Evidências para o Brasil. *Revista Economia, Selecta*, Brasília, v.10, n.4, p.817-848, 2009.
- RODRIGUES, M. et. al. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. *Revista brasileira de orientação profissional*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 53-62, jun. 2005.
- SANTOS, M. F. S. Identidade e Aposentadoria. São Paulo: EPU, 1990.
- SOBRAL, F; PECI, A. Administração: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Prentice Hall, 2008.
- STUCCHI D. O curso da vida no contexto da lógica empresarial. In BARROS M.M.L, (org) *Velhice ou terceira idade*. 4 ed. Rio de Janeiro. FGV. 2007.
- TOFFLER, A. A Terceira Onda. São Paulo: Record, 1995.
- VANZELLA, E; NETO, E. A. L.; SILVA, C. C. A terceira idade e o mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Ciências da Saúde*, João Pessoa, v. 14, n. 4, p. 97-100, 2011.