



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

Retorno ao Trabalho Remunerado de Idosos Aposentados

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em
Gerontologia Social Aplicada

Zilda de Freitas Queiroz

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

JANEIRO 2019



CATOLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

Retorno ao Trabalho Remunerado de Idosos Aposentados

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de mestre em
Gerontologia Social Aplicada

Zilda de Freitas Queiroz

Sob a Orientação do
Prof. Doutor António Fonseca

Resumo

A aposentadoria é considerada afastamento do trabalho e percebida como uma das perdas mais importantes da vida social do idoso. O presente estudo versa sobre os idosos que aposentam e retornam ao mercado de trabalho remunerado. Nesses casos, o trabalho não parece representar apenas a subsistência, mas uma oportunidade de valorização, desenvolvimento pessoal, autonomia e independência. Esta pesquisa teve como objetivo investigar as razões que levam idosos brasileiros a retornarem ao mercado de trabalho após a aposentadoria mediante o estudo do perfil dos idosos, da importância do trabalho para a qualidade de vida do idoso e do impacto econômico das aposentadorias para o sistema previdenciário. Utilizou-se do método quantitativo com dados colhidos por meio de questionário aplicado a 100 (cem) idosos aposentados. Pessoa idosa no Brasil é aquela com 60 (sessenta) anos ou mais conforme o Estatuto do Idoso e, para as pessoas dessa faixa etária, arrumar emprego não é uma tarefa simples, pois concorrem às vagas com pessoas mais jovens que, para as empresas, têm ideias mais novas, são mais criativos e sabem lidar com a tecnologia. No tocante aos resultados, o estudo revelou que 52% dos idosos que aposentam retornam ao mercado de trabalho remunerado e aproximadamente a metade deles vai para o mercado informal. O perfil dos idosos aposentados que retornaram ao trabalho remunerado é: gênero masculino e chefes de família; aposentaram-se por tempo de contribuição e possuem nível superior de escolaridade. O trabalho é fator determinante para a qualidade de vida, já que influencia no desenvolvimento físico, cognitivo e emocional. Para a previdência social, é relevante o trabalho do idoso aposentado, desde que formal, já que ele volta a ser um contribuinte. Concluiu-se que o trabalho é importante para o idoso aposentado, principalmente se relacionado à necessidade de aumentar os rendimentos para sustentar a família.

Palavras-chave: Idoso. Aposentadoria. Trabalho. Remuneração. Benefício.

Abstract

Retirement is considered a move away from work and is perceived as one of the most important losses in the social life of the elderly. The present study deals with the elderly who retire and return to the paid work market. In these cases, work does not seem to represent only a source of income, but an opportunity for valorization, personal development, autonomy and independence. This research aimed to investigate the reasons that lead the Brazilian elderly to return to the job market after retirement after the study of the profiler of the elderly, the importance of work to the quality of life of the elderly and the economical impact of the retirements, or of the continuation in the job market, for the social security system. It was used of the quantitative method with data picked through applied questionnaire to 100 (a hundred) retired seniors. Senior person in Brazil is that with 60 (sixty) years or more according to the Senior's Statute. For the people of that age group, to arrange job is not a simple task, because they compete to the vacancies with younger people. The businesses justify the preference for the more youths, affirming that those have newer ideas, agility, they are more creative and they know how to work with the technology. With regard to the results, the study revealed that 52% of the seniors that retire return to the paid job market and approximately half them go to the informal market. The profile of elderly retirees who returned to paid work are: male gender and heads of household; retired by contribution time and have a higher level of schooling. Work is a determining factor for the quality of life, since it influences physical, cognitive and emotional development. For social security, the work of the retired elderly is relevant, as long as it is formal, since he is once again a contributor. It was concluded that the work is important for the retired elderly, especially if related to the need to increase the income to support the family.

Keywords: Older person. Retirement. Work. Payment. Benefit.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Idade dos idosos aposentados.....	41
Gráfico 2	Tempo de aposentadoria	41
Gráfico 3	Escolaridade dos idosos aposentados.....	42
Gráfico 4	Com quem residem os idosos aposentados	43
Gráfico 5	Tipos de aposentadoria.....	44
Gráfico 6	Aposentados que retornaram ao trabalho.....	45
Gráfico 7	Valor do benefício da aposentadoria.....	46
Gráfico 8	Remuneração do trabalho.....	47
Gráfico 9	Principais motivos de retorno ao trabalho.....	50

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Profissões exercidas antes da aposentadoria.....	48
Figura 2	Profissões exercidas após a aposentadoria.....	49

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Motivos do retorno considerando-se idade, gênero e escolaridade..	51
----------	---	----

ÍNDICE

1.	Introdução	6
2.	Envelhecimento e aposentadoria.....	8
3.	O idoso aposentado e o significado do trabalho.....	21
4.	Políticas públicas de atenção ao idoso.....	25
4.1.	Constituição Federal.....	27
4.2.	Sistema previdenciário.....	29
4.3.	Estatuto do Idoso.....	34
5.	Problema e questão de investigação.....	38
6.	Objetivos.....	39
6.1.	Objetivo geral.....	39
6.2.	Objetivos específicos.....	39
7.	Metodologia.....	39
7.1.	Instrumento de coleta de dados.....	40
7.2.	Amostra.....	40
7.3.	Tratamento dos dados.....	40
8.	Resultados.....	40
9.	Discussão de resultados.....	51
10.	Conclusões.....	55
12.	Referências.....	56
	ANEXO A – Parecer CEP.....	61
	ANEXO B – Declaração.....	62
	APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	63
	APÊNDICE B – Questionário.....	64

Introdução

O envelhecimento populacional é um fenômeno mundial que vem acontecendo de forma rápida e significativa. Desafia a saúde pública e os sistemas previdenciários e preocupa os governos, pois aumenta o número de inativos em relação aos ativos que trabalham.

A despedida oficial do trabalho ao qual as pessoas se dedicaram ao longo da vida pode ser motivo de alegria para uns, fase do descanso para outros, mas também pode ser percebida com sofrimento em razão do afastamento social, ou seja, há muitas formas de senti-la (França e Vaughan, 2008).

O idoso depara-se com sentimentos antagônicos ao perceber que o envelhecimento o obriga ao afastamento do trabalho e à aceitação da aposentadoria: repentinamente encontra-se com o sentimento de liberdade, de poder descansar, de ver-se livre da obediência a horários e usar seu tempo como lhe aprouver; por outro lado, é através do trabalho que o homem cria metas, constrói laços de amizade e exerce a criatividade. Talvez essas situações sejam determinantes na hora de optar por continuar no mercado de trabalho após a aposentadoria (Celich e Baldissera, 2010).

Qualquer trabalhador, ao aposentar-se, passará por perdas e ganhos, o que muda é a avaliação particular que cada um dá aos eventos. No entanto, a perda financeira é muito relevante. Por isso, um dos fatores que pode influenciar tanto na manutenção quanto no retorno do idoso ao mercado de trabalho é a complementação da renda, especialmente nos países em desenvolvimento onde os idosos tendem a continuar trabalhando para garantir a subsistência. O sentimento de utilidade e o desejo de passar sua experiência adiante é vista por muitos idosos como mais importante que o aspecto financeiro. Mesmo aposentados com renda de valor alto voltam ao trabalho para conviver com outras pessoas e manter-se atualizado (Camarano, 2004).

O idoso que trabalha é considerado ativo, produtivo, um gerador de bens; assume responsabilidades e cumpre horários pré-definidos pelo chefe. Por outro lado, o idoso que não trabalha é considerado improdutivo, sustentado pelos benefícios do governo (Ladeira, Costa, Ferreira, Nascimento e Costa, 2017).

Compreender os motivos que levam o idoso aposentado a permanecer no mercado de trabalho leva a reflexões sobre o significado do trabalho. Não parece ser

apenas uma fonte de renda; impacta também na valorização, crescimento e desenvolvimento pessoal e, principalmente, na autonomia e independência (Cockell, 2012). Mas há também os aposentados que necessitam da remuneração para suprir as necessidades básicas como alimentação, moradia, remédios. A grande maioria dos idosos aposentados recebe valores baixos e, ano após ano, vai perdendo o seu poder aquisitivo, logo não lhes resta outra saída a não ser tentar engajar-se no mercado de trabalho formal, ou informal, se não houver outra alternativa (Camarano, 2004).

Os números do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que a principal fonte de renda de 66,25% dos idosos com mais de 60 anos é a aposentadoria e chega a 74,7% nos grupos com mais de 65 anos.

O mercado de trabalho brasileiro apresenta uma singularidade: o aposentado pode permanecer trabalhando na mesma empresa, exercendo as mesmas atribuições após a aposentadoria; ou aposenta de fato e depois retorna.

Para atingir o propósito de abordar o panorama do idoso aposentado que retorna ao mercado de trabalho, na Introdução apresentam-se alguns motivos que fundamentam a escolha do tema. No segundo capítulo conceitua-se a velhice e mostram-se os preconceitos, os mitos e a discriminação de algumas sociedades em relação a esse segmento. Abordam-se as perspectivas de envelhecimento biológico, psicológico e social. É trazido para a discussão o fenômeno da feminização quando se fala em longevidade. De igual modo, identifica-se a importância da aposentadoria na vida de um idoso que envelheceu no mundo do trabalho. Estuda-se a representatividade do afastamento do trabalho para os diferentes grupos: para uns, é uma fase positiva, planejada, quando resgatará os laços familiares ao permanecer mais tempo ao lado da família; para outros, é um momento de insegurança e incertezas devido à perda de sentimentos e ao desafio de administrar o tempo livre. No terceiro capítulo, busca-se a diferenciação entre simplesmente ser idoso e ser idoso que participa do mundo do trabalho. O capítulo quatro dá ênfase às políticas públicas de atenção aos longevos que, por serem cada vez em maior número no mundo inteiro, estão mais visíveis para os governos que vem cuidando de diferenciar seus direitos sociais e trabalhistas. Mostram-se as organizações civis que mantêm plano de ação para cuidar da qualidade de vida dos idosos brasileiros. Em 1988, a Constituição brasileira deu o primeiro passo ao assegurar o direito à saúde, previdência e assistência social às pessoas em idade avançada, confirmados pelo

Estatuto do Idoso que, em 2003, regulamentou com mais clareza os direitos dos idosos. No capítulo cinco apresenta-se a questão a ser respondida no decorrer da pesquisa e, no capítulo seis, descrevem-se os objetivos a seguir para responder à questão. No capítulo sete trata-se da metodologia do estudo com abordagem quantitativa, cujos dados serão colhidos através de questionário. No capítulo oito serão apresentados os resultados da pesquisa, os quais serão finalmente discutidos no capítulo nove, levando às conclusões finais.

1. Envelhecimento e aposentadoria

De início, cabe indagar o que é “velhice”. Para Beauvoir (1990), velhice é um termo impreciso, nem sempre fácil de perceber. Quando chega a velhice? Aos 60, 65 ou 70? Os parâmetros da velhice variam: a pessoa é tão velha quanto seu cérebro, seu coração, sua pele, suas opiniões ou sua idade?

O processo do envelhecer e do envelhecimento, segundo Neri (2009), é difícil de definir. O velho é reconhecido porque é levado em conta as doenças desse período da vida, os cabelos brancos, as rugas, a osteoporose, enfim pela aparência pode-se reconhecer facilmente. No entanto, as doenças e demais sinais podem surgir antes que essa pessoa seja considerada velha pela faixa etária. Sob o ponto de vista social, não é a aposentadoria que fará do aposentado um velho. Tomemos como exemplo o adolescente que, aos 16 anos, já pode votar, o que não faz dele um adulto.

O retrato biológico da velhice é a deterioração física, a transformação da aparência. Com o progresso da medicina, a situação se modificou um pouco, adiando sua chegada (Beauvoir, 1990), mas ela é inevitável e associada à inutilidade e à morte (Fonseca, 2012).

Envelhecer é um processo lento na vida das pessoas, mas é a sociedade que elabora os critérios que determinam os limites entre a juventude e a velhice. Beauvoir (1990) enfatiza que sociedades diferentes valorizam diferentemente os velhos. Não tem como reverter a velhice, mas cada cultura determina como o velho será aceito.

O preconceito das pessoas com a idade caracteriza-se pela marginalização, quando as necessidades e os interesses dos idosos recebem menos atenção do que

os dos jovens. O preconceito de idade apresenta-se como uma maneira de marginalizar as características dos velhos.

Para algumas sociedades, ser idoso é acumular experiências e sabedoria; em outras, é não estar mais apto a participar daquela comunidade que, por ser velho, o excluirá. No ocidente, parece que é uma vergonha ser velho, visto que se usa tantas estratégias para esconder a idade, copia-se modas dos jovens e disfarça-se os sinais entendidos como indesejáveis no meio social (Beauvoir, 1990).

A concepção de velhice como etapa do desenvolvimento humano surgiu entre os séculos XIX e XX relacionada com a evolução da medicina. Em meio a tantas transformações, há um movimento para desconstruir a identidade de velhos de outras gerações e reconstruí-la sob a forma de uma velhice ativa e bem-sucedida, induzindo o aparecimento de uma “nova velhice” na qual homens e mulheres tentam ganhar mais tempo de vida, manter aparência jovem, adotam novos valores e comportam-se como as gerações mais novas. De acordo com Moreira e Nogueira (2008), a velhice tradicional é negada e o envelhecer no século XXI torna-se uma experiência diferente do que foi até aqui.

Hoje, há uma nova forma de viver a velhice, diferente dos quadros de doença e abandono de antigamente, embora a idade continue sendo algo dito com reservas: o ser humano resiste a falar sobre envelhecimento e morte. Existe um modelo idealizado de velho, presente no imaginário social, construído como oposto ao jovem. Como é difícil aceitar o curso natural do envelhecimento! Para muitos, seus sinais são vivenciados com aflição, tornam-se vulneráveis ao medo de ficar velho, fazem muitas tentativas no sentido de adiar ou tentar evitar esse processo: é uma apologia da juventude na velhice (Belo, 2013).

A mídia brasileira apresenta anúncios que reforçam a imagem de idosos dependentes, retrógrados, que coexistem com outras que realçam o prestígio e o poder na tentativa de mostrar a velhice mais positivamente. Anuncia a velhice como se fosse uma opção pessoal, distinguindo os indivíduos que se deixam envelhecer daqueles que rejeitam e reagem ao envelhecimento. A juventude transforma-se em conquista, bem a ser adquirido, enquanto a velhice chega por negligência de quem não se cuidou, não praticou ações motivadoras e não consumiu produtos e serviços que combatem o envelhecimento. Envelhecer torna-se sinônimo de descuido diante de tantos recursos disponíveis para se combater o envelhecimento.

Esses mecanismos reforçam a desigualdade social e tornam o envelhecimento uma questão individual, o idoso é responsabilizado pelos problemas da idade pelos quais atravessa. O envelhecimento passa a ser visto como opção, estilo de vida e não como uma vivência inevitável do passar dos anos. Envelhecer é uma luta contra a própria velhice. A vivência do envelhecimento, tão natural, passa a ser vivida de maneira estigmatizada, representando uma ameaça à autoestima.

O idoso percebe o próprio envelhecimento por meio da imagem corporal de outro idoso. Sendo assim, alguém que envelhece com saúde atravessa a fase de adaptação como uma nova etapa do desenvolvimento, com equilíbrio biológico e não percebe a chegada da velhice com o sentido pejorativo que associam a ela (Souza, 2010).

Como o envelhecimento é antagônico ao padrão estético cultuado, ele passa a ser visto como um defeito que precisa ser disfarçado. A ciência e a tecnologia parecem estar a serviço de uma sociedade que reafirma desejos de viver eternamente a juventude. Sendo assim, a contemporaneidade produz um paradoxo: por um lado, sucesso da ciência para aumentar a expectativa de vida; por outro lado, impede a definição do papel e do lugar dos idosos. É como se tudo fosse feito para a velhice prolongar-se, mas não se quisesse saber dela. No ocidente, nos dias de hoje, as atitudes e as práticas são de exclusão, negação ou marginalização (Moreira e Nogueira, 2008).

As famílias têm para com o idoso atitudes e práticas de superproteção ou marginalização, mas dificilmente de reconhecimento. Superproteção é a crença de que o idoso nada pode fazer e não convém deixá-lo tentar. Na marginalização desenvolve-se mitos de que o idoso “não sabe”, “não entende”, então “não pode”. O reconhecimento faz com que o idoso seja valorizado pela aceitação de sua experiência (Benfatti, 2009).

Houve um tempo em que a infância não era uma faixa etária específica. A criança era considerada adulto em miniatura. A mesma ideia está acontecendo com a faixa etária dos idosos: é vista como adultos que estão se acabando, que não se enquadram mais nas categorias produtivas.

O envelhecimento, que deveria ser natural, na medida em que é vivido de maneira estigmatizada, passa a representar uma ameaça à aceitação de si, tornando as pessoas vulneráveis a sofrimentos psíquicos de toda ordem e até mesmo a

patologias. Baseando-se nessas concepções, estabelecem-se expectativas e exigências que se apresentam de modo rigoroso às pessoas.

O indivíduo estigmatizado é aquele que tem algo diferente do que os outros preveem. São aqueles com características que os torna, aos olhos dos outros, diferentes, inferiores, por isso lutam diariamente para fortalecer e até construir uma identidade social (Beauvoir, 1990). Como resposta, encontram-se as discriminações, os preconceitos, as ideologias que pretendem explicar a inferioridade e o perigo que ela representa, bem como a utilização de termos depreciativos para referir o estigma, tais como “retardado”, “senil”, “gagá” etc.

Pode-se discorrer sobre as perspectivas de envelhecimento biológico, psicológico e social, segundo Rezende (2008). O envelhecimento biológico mostra o tempo que resta de vida para um indivíduo, está vinculado à idade funcional, grau de conservação da capacidade adaptativa, comparando-o com a idade cronológica, que é a velhice com suas perdas psicomotoras, isolamento social, limitações em papéis sociais e cognição.

Envelhecimento psicológico é a relação entre a idade cronológica e as capacidades, tais como percepção, aprendizagem e memória. Tem relação com as transformações biológicas, sociais e psicológicas do idoso em relação a outro da mesma idade.

Por sua vez, o envelhecimento social é o que demarca a idade certa para o desempenho de determinadas tarefas. É o processo de mudança de papéis e comportamento, adequando-os ao que é normalmente esperado de pessoas daquela idade. O gênero, a classe social, a educação, a personalidade, a história de vida mescla-se com a idade cronológica para determinar diferenças entre os idosos (Rezende, 2008).

Envelhecimento sociogênico é um conceito da sociologia entendido como um processo ideológico que cria estereótipos aceitos pela sociedade. Esse processo associa outras conotações à velhice como idoso “caduco”, “esclerosado”, entretanto, não se pode ignorar que os próprios idosos apresentam uma autorrejeição a todas as situações decorrentes do envelhecimento (Marangoni e Oliveira, 2010).

Sendo assim, a velhice é um fenômeno social criado pelos homens para os homens, ao contrário do envelhecimento, que é inerente a todos os seres vivos. O processo do envelhecimento apresenta características diferentes de acordo com a cultura e com o tempo, vai além das mudanças biopsicossociais, com características

marcadas pela classe social, cultural e pelas condições socioeconômicas do indivíduo ou da comunidade (Beauvoir, 1990).

O envelhecimento é, portanto, um processo cheio de preconceitos e mitos: a inteligência diminui à medida que envelhece, o idoso é incapaz de aprender, o idoso só mantém boas relações com pessoas da sua idade, o idoso aposentado é sustentado pelo governo, dentre outras. Juntamente com esses preconceitos e mitos, os estigmas exercem papel significativo na configuração da velhice como algo muito negativo (Rezende, 2008).

Ninguém discute que, com a idade, o ser humano diminui competências em algumas áreas do comportamento usadas para o mundo do trabalho: força física, por exemplo. Mas a perda dessas competências pode ser compensada pelos ganhos em visão estratégica. O raciocínio diminui de velocidade, eles não conseguem acompanhar os jovens em tudo, mas não precisam raciocinar tão rápido se usarem a experiência e selecionarem o que precisam usar para fazer a atividade. Em outras palavras, talvez não precisem absorver tudo o que o jovem absorve. As reações a estímulos também ficam mais lentas nos idosos. Ao dirigir automóveis, têm a experiência, pois passaram a vida toda passando nos mesmos lugares (Neri, 2009).

A velhice muda o conceito quando se fala nos gêneros, de acordo com Beauvoir (1990): a velhice masculina depende da classe social a que pertence e a velhice feminina se amolda de acordo com o papel social desempenhado pela mulher em cada época. Os homens apresentam mais depressão do que as mulheres, pois sua imagem de sucesso é vinculada ao que ele faz, enquanto as mulheres, consideradas “do lar” nunca perdem sua função no mundo.

Segundo Goldani (2004), o que se percebe é a identificação de um discurso que, igualmente, prescreve modelos de comportamento universalizantes, quando já se sabe que a idade não torna as pessoas iguais. Ao contrário, na velhice, as diferenças se acentuam e se tornam mais visíveis. Com o envelhecimento, homens e mulheres percebem que as diferenciações se aprofundam no que diz respeito aos cuidados com a saúde, longevidade e formas de enfrentar as dificuldades do dia a dia.

As mulheres idosas são maioria em todas as sociedades envelhecidas. No Brasil, compõem aproximadamente 56% dessa população, o que revela a “feminização da velhice”, processo que exige ações e políticas públicas para as

idosas, pois elas vivem as desvantagens acumuladas ao longo de uma vida de discriminação e desigualdades estruturais (Almeida, Mafra, Silva e Kanso, 2015).

De acordo com Belo (2013), há ainda outros aspectos que, quase nunca, são levados em consideração. Por exemplo, a longevidade da mulher é superior à do homem em, aproximadamente, 7 (sete) a 8 (oito) anos de vida, embora elas sejam mais vulneráveis à doença do que seus companheiros. As esposas tendem a ser cuidadoras dos maridos ou pertencem a um grupo de mulheres que vivem sós. No último caso, convivem com alguns valores e estereótipos sociais que dificultam a reestruturação de sua vida conjugal, quando assim desejam, ou carecem de suporte material e afetivo quando surgem as debilidades físicas.

Diante disso, pode-se afirmar que a atual geração de mulheres idosas é a que mais necessita das políticas públicas que atendam às suas demandas. O fato é que o mundo dos muito idosos é um mundo de mulheres, o que obriga a sociedade a repensar o papel da mulher. A pouca visibilidade dos problemas das idosas deve-se à contumaz discriminação que as mulheres sofreram ao longo da vida, pois as idosas da atualidade viveram sua juventude na época em que a mulher era bastante dependente de um marido provedor da família.

De forma geral, o fenômeno da feminização deve-se a fatores biológicos e sociais, conforme Goldani:

A maior sobrevivência e longevidade femininas está comprovada para todas as sociedades modernas, desenvolvidas ou não. As hipóteses explicativas para o fato de os homens morrerem mais cedo variam desde aquelas que envolvem diferenças sociais e estilos de vida associados a fatores de risco (fumo, consumo de gorduras saturadas, comportamento e ocupação de risco, maior competição entre homens) passando por explicações biológicas que incluem os efeitos protetores dos hormônios femininos e o ciclo menstrual, as diferenças de metabolismo associadas às lipoproteínas; e até mesmo as explicações de efeitos genéticos e os processos reparadores de DNA (Goldani, 2004, p. 81).

As mudanças no conceito de “velho” tendem para a desvalorização pela idade avançada. Nesse sentido, na sociedade atual, a figura do homem mais velho como o mais respeitado na família é substituída pelos membros mais jovens que exercem uma atividade produtiva e decidem até sobre a vida do idoso (França e Vaughan, 2008).

No contexto social brasileiro, a velhice está relacionada com a saída do processo de produção, ou seja, no sujeito que trabalha, a idade não significa muito, mas no momento em que ele aposenta, a sociedade o percebe de outra maneira (Beauvoir, 1990). Independentemente do que diz a Constituição Brasileira sobre o termo “idoso”, o aposentado passa a ser inválido e velho por não trabalhar mais.

A terceira idade está historicamente vinculada ao conceito de aposentadoria, à figura do aposentado como um ser improdutivo, conseqüentemente pode ser descartado das relações sociais, porém seu prestígio é mais abalado por estar excluído do mercado de trabalho.

Parece paradoxal falar-se em aposentadoria e mercado de trabalho em uma mesma pesquisa. O aposentado, segundo Oliveira (2009), vive o “ócio com dignidade”, ou seja, seu tempo útil é dedicado a outros valores: lazer, cultura, arte, educação, família. Esse não-trabalho não é o oposto do trabalho. Não tem como compreender-se um sem o outro, há uma complementaridade. É bem diferente da vadiagem caracterizada pelo “não-trabalho” do adulto que precisa trabalhar e não o faz, o vadio é um parasita.

A aposentadoria é o coroamento de uma vida de trabalho mediante relações jurídicas: uma do trabalhador com seu patrão, outra do trabalhador com a Previdência Social, a qual mais tarde lhe dará o direito ao não-trabalho após determinado número de anos trabalhados e contribuição à previdência (Oliveira, 2009).

Porém, para Debert (2004), a partir do momento em que a aposentadoria passa a fazer parte da vida do indivíduo depois de muitos anos de trabalho, é inevitável não associá-la à velhice. Até então, a identidade do velho relacionava-se somente com a aparência, a idade e as deficiências da saúde. A identificação da velhice com a aposentadoria pertence ao mundo atual, onde o trabalho assalariado é atividade fundamental e a identidade pessoal está muito ligada à identidade profissional.

É como se a vida fosse dividida em três etapas: entrada, permanência e saída do mundo do trabalho. A infância e a adolescência preparam o jovem para a entrada no mundo do trabalho e, na fase adulta, há o ingresso e permanência no mercado de trabalho. Por fim, a velhice seria marcada pela saída definitiva do mundo do trabalho (Debert, 2004).

Foi graças à aposentadoria que a velhice passou por uma mudança. Apesar do idoso apresentar uma identidade já determinada pela saída do trabalho, também tem a ver com o surgimento de instituições encarregadas da gestão da velhice. Dentre elas, a geriatria¹ e gerontologia², as associações de aposentados, a previdência privada, as agências de turismo, todas têm papel fundamental no novo entendimento da velhice de onde se originou o termo “terceira idade” (Debert, 2004).

França (2009) investigou a importância das perdas e ganhos na aposentadoria. Entre os ganhos estavam a liberdade, o tempo para a família e amigos, a chance de realizar um trabalho diferente, tempo para viagens e esportes. Entre as perdas foram citadas: ausência dos desafios do trabalho, da liderança, da ocupação, do contato com clientes e colegas da empresa, perda da assistência médica e de alguns benefícios válidos para quem está na atividade.

A aposentadoria, segundo Magalhães, Krieger, Vivian, Straliozzo e Poeta (2004) pode ser vista como uma transição que trará grandes mudanças nos papéis. As atividades próprias do ambiente de trabalho diminuirão: os papéis sociais como contato com colegas de trabalho, e os papéis profissionais exercidos na atividade funcional. A transição se dará com mais ou com menos impactos, dependendo da importância dada a estes papéis.

Segundo Neri (2009), uma parte dos que se aposentam querem se ver livres de uma vida cheia de pressões, compromissos, incertezas e angústias de uma relação de trabalho pouco saudável; outra parte quer se reinventar e ter a chance de fazer o que sempre quis fazer e nunca teve oportunidade ou tempo; uma terceira não sabe muito bem e só vai entender o que é aposentadoria quando já estiver aposentado.

É comum percebermos que o idoso aposenta e sente-se livre como se antes estivesse carregando um grande fardo e agora a aposentadoria o libertou. É recomendável que os primeiros meses sem trabalho sejam de descanso para tirar

¹ Termo criado pelo médico americano fisiologista Ignatiz Leo Nascher, em 1910, para explicar o estudo clínico da velhice e retardar o aparecimento da senilidade (*geras* = velhice e *latros* = médico). Essa ciência distingue a velhice das outras etapas da vida, mas também a define como decadência física (Larousse, 1988).

² Ciência multidisciplinar que trata dos problemas biológicos, psicológicos, sociais e econômicos dos idosos. Assim denominada pelo cientista russo Elie Metchnikoff, em 1913, quando ainda se limitava ao campo das intervenções médicas que prolongassem a vida (*geron* = homem velho e *logo*= estudo ou conhecimento)) (Larousse, 1988).

as “marcas” de pressões, horários, chefias e clientes que fizeram parte de seu dia por décadas.

A realidade logo vem à tona. Para alguns, demora apenas alguns dias. Para outros, semanas, até perceberem que estão vivendo por conta própria e começarem a preencher o tempo de forma saudável e útil. Aí é que começam alguns dos grandes e verdadeiros desafios para o envelhecimento.

Há trabalhadores que desejam aposentar-se para fazer de seu trabalho o exercício do voluntariado para ajudar o próximo; outros querem dedicar-se à família, no papel de solucionadores dos possíveis conflitos e crises que acontecem no contexto familiar na medida em que possuem maior autonomia para tratar de determinadas questões e passam a cuidar dos compromissos e responsabilidades que, antes, eram desempenhados por outros membros da família (Santos e Dias, 2008).

Porém, há os que são tão obcecados pelo que fazem no seu emprego que, ao assumir o controle de seu tempo, sentem-se incapazes e com sensação de falta de objetivos. Muitas vezes, quem não viveu satisfeito durante sua vida profissional, também não viverá satisfeito após aposentar-se, pois a ausência de projetos provoca muitas angústias. A realização pessoal seria um projeto para depois da aposentadoria. Pessoas que não valorizam o lazer têm poucas metas, escassa rede social e baixa expectativa de encontrar atividades significativas, tendem a ficar mais tensos, com senso de perda. Isso não é fácil de mudar, nem rápido (França, 2009).

De maneira geral, há dois grupos: aquele que aposenta encarando a nova fase como algo positivo e planejado; e outro que tem pressa em fugir do trabalho considerado ruim, monótono e qualquer coisa serve depois que aposentar. Aqueles que veem a aposentadoria como ponte para uma vida melhor, têm mais sucesso. Aqueles que não veem nada de bom fora da empresa farão de tudo para não aposentarem (Neri, 2009).

O ambiente familiar é o espaço mais frequentado pelos aposentados, exigindo que o cônjuge, os filhos e todas as pessoas que interagem nessa pequena sociedade se adaptem à nova realidade.

O trabalho, às vezes, pode conferir equilíbrio à relação conjugal na medida em que o casal está ocupado com seus compromissos, seja no trabalho seja nas funções junto à família. Nesse caso, a aposentadoria não é só encerrar a etapa da profissão, é aumentar a proximidade para o casal. Por outro lado, com os parceiros

em casa durante o dia todo, a casa parecerá menor e o relacionamento poderá sofrer um desequilíbrio, seja pelo aumento da convivência, seja por uma tentativa de exclusão do idoso aposentado ou ainda por conflitos conjugais que não foram resolvidos anteriormente (Antunes, Soares e Moré, 2015).

Os aspectos econômicos influenciam a qualidade de vida na aposentadoria. Se o casal continua tendo uma renda adequada às suas necessidades de saúde e lazer, essa fase é mais tranquila. O aposentado poderá resgatar seu papel de provedor e até ajudar filhos e netos nas dificuldades que eles possam ter (Santos e Dias, 2008).

Para Benfatti (2009), a família tem um ciclo de vida marcado por mudanças que tornam o sistema familiar vulnerável. As famílias mais rígidas têm dificuldades para adaptar-se a cada nova transformação. A aposentadoria acontece nas últimas etapas do ciclo vital da família, quase sempre coincidindo com a velhice. As etapas do ciclo familiar são: casamento, procriação, vida escolar dos filhos, adolescência dos filhos, saída dos filhos de casa, aposentadoria/velhice.

A saída dos filhos geralmente coincide com a volta dos pais para casa devido à aposentadoria. O vínculo conjugal torna-se delicado, pois o fato de não ter mais filhos em casa para cuidar dá ao casal mais tempo para reflexão. Nesse caso, os casais que não se permitiram desfrutar a vida conjugal irão sentir o “ninho vazio” ou o “mito da solidão”. Esse momento da vida pode gerar ainda a insegurança, devido à perda de rendimentos, criando no casal certa dependência financeira dos filhos ou até a necessidade de ir morar com eles. Se o casal viveu bem a vida conjugal e realizou projetos a dois, a relação entre eles será ativada (Benfatti, 2009).

A aposentadoria é um evento estressante para os idosos que se envolveram excessivamente com o trabalho. O desequilíbrio entre o tempo de vida empregado em atividades profissionais e o tempo que destinou à sua vida particular pode resultar em sentimento de incapacidade ao aposentar-se e ter o desafio de administrar seu tempo livre (Stepansky e França, 2008).

Entre os principais aspectos financeiros que influem na decisão pela aposentadoria está a perda de benefícios como plano de saúde, participação nos lucros da empresa, agenda cheia, viagens para congressos e seminários, poder de decisão, *status* oferecido pelo cargo ocupado, dentre outros. O cargo antes ocupado também influencia, pois quanto maior for o prestígio da função exercida, tanto maior pode ser a dificuldade em lidar com o desligamento.

O idoso sente-se excluído do lugar que ocupou e, ao mesmo tempo, é substituído por outro profissional, certamente mais jovem, que possui as capacidades das quais ele precisou abdicar (Santos e Dias, 2008). Quando a aposentadoria ocorre sem planejamento, de maneira abrupta, há mais estresse e doenças graves.

De acordo com Graeff (2002), há duas maneiras de encarar a aposentadoria: 1) como crise, quando o idoso se recusa a aceitar a condição de aposentado ou, para sobreviver, é obrigado a continuar trabalhando; 2) como liberdade, ao assistir os familiares, buscar o lazer, realizar projetos que antes não teve oportunidade de concluir.

Para Cockell (2012), subjetivamente o idoso passa por duas aposentadorias: a primeira determinada pela lei, que não exige o afastamento do mundo do trabalho; e a segunda determinada pelo corpo físico (doenças e limitações próprias da idade) que o obriga a abandonar o mercado de trabalho.

A aposentadoria, para Graeff (2002), está inserida em um contexto sociocultural e econômico maior, com representações sociais aceitas pelo senso comum:

- prêmio – recompensa o idoso pelos anos trabalhados através do descanso e da remuneração;
- férias – há um paralelo entre as férias remuneradas do trabalho e a atual ociosidade também remunerada;
- segunda vida – readaptações permanentes para o novo papel precisam ser pensadas, considerando a aposentadoria como uma nova etapa onde o não-trabalho predomina.

O indivíduo é controlado por um calendário que regula suas atividades sociais, segundo Beauvoir (1990). Assim, infância é tempo de brincar, idade adulta é tempo de trabalhar e a velhice é para descansar. O lazer e o tempo livre não são valorizados nas sociedades que têm o trabalho como uma atividade superior.

O relógio social regula as áreas da vida das pessoas e, graças a ele, elas sabem se estão ou não de acordo com sua geração, se estão tendo comportamentos aceitáveis para os indivíduos em cada fase da vida. Demarcações como essas conduzem as pessoas a grandes distorções na pós-aposentadoria (Neri, 2009).

Magalhães, Krieger, Vivian, Straliozzo e Poeta (2004) descrevem seis etapas específicas pelas quais os idosos podem passar no processo de aposentadoria:

1º) Pré-aposentadoria – Pode-se dividi-la em dois momentos: *fase remota*, o trabalhador pensa positivamente na aposentadoria que um dia irá acontecer; *fase aproximada*, quando o desligamento do emprego é iminente, com data já planejada. Sonha com esse dia, antecipando os sentimentos de aposentado, com fantasias que tanto podem ajudar quanto prejudicar.

2º) Lua-de-mel – Começa no dia seguinte ao da aposentadoria. Baseado na fantasia, o idoso sente-se em uma espécie de férias com duração variável, muito longas ou muito curtas, e tenta realizar as atividades com que sempre sonhou. As pessoas com poucos recursos financeiros e aposentadoria de valor reduzido nem sempre vivem essa fase. O aposentado busca estabelecer uma rotina.

3º) Quando a rotina começa a se estabelecer, o quadro depressivo é favorecido. É a fase do desencantamento. Quanto mais irreais tiverem sido as fantasias da fase da pré-aposentadoria, maior será o desencanto. A nova vida é reestruturada com base na realidade.

4º) A análise da situação volta-se para a realidade e os aposentados começam a se engajar em novos projetos. Nesse sentido, a volta ao mercado de trabalho poderia ser vista como algo natural ao se considerar o trabalho como um projeto de vida.

5º) Estabilidade – O aposentado estabelece critérios para manter uma rotina agradável após reavaliar suas metas pessoais. Alguns podem viver essa fase logo após a fase lua-de-mel; outros nunca chegam a essa 5ª etapa. Neste período, o idoso assume seu papel de aposentado, sabe de suas capacidades e limitações para o que é esperado de uma pessoa nessa posição.

6º) Término – Poucos aposentados alcançam essa etapa. O papel de aposentado perde importância no interior do indivíduo. Nessa fase, alguns já retornaram ao trabalho remunerado, outros entregaram-se às doenças incapacitantes, mudando gradualmente do papel de aposentado com tempo livre para fazer o que deseja para o papel de idoso dependente.

Nenhuma dessas fases pode ser associada à idade cronológica. Cada pessoa desenvolve prioridades para sua vida. Assim, o ajustamento ao momento da aposentadoria depende do lugar ocupado pelo trabalho nas prioridades pessoais.

Neugarten, Havighurst e Tobin (1968, in Magalhães, Krieger, Vivian, Straliozzo e Poeta, 2004) realizaram estudos para identificar os padrões de adaptação à aposentadoria, muito válidos em nossos dias em razão dos critérios por eles

adotados: tipo de personalidade, envolvimento em atividades sociais e grau de satisfação com a vida que leva. Identificaram os seguintes padrões de adaptação à aposentadoria:

- REORGANIZADORES - muito ativos e organizados, planejam a aposentadoria e substituem imediatamente o trabalho por novas atividades. Permanecem engajados e satisfeitos no exercício de vários papéis.
- FOCALIZADOS – buscam e selecionam somente as atividades mais valorizadas para substituir o trabalho e sentem-se satisfeitos.
- DESENGAJADOS – sempre satisfeitos com a vida que levam, afastam-se dos compromissos.
- APEGADOS – continuam trabalhando, aposentaram sem planejar. Sentem-se ameaçados pelo envelhecimento, mas satisfeitos por continuarem trabalhando.
- CONSTRITOS – defendem-se com afinco das perdas próprias do aposentar-se e envelhecer. Mantêm grau médio de satisfação.
- BUSCADORES DE SEGURANÇA – Apoiam-se nas pessoas em quem confiam. Mantêm nível médio de satisfação.
- APÁTICOS – Pessoas passivas: o que acontecer está bom.

Harnstein e Wagner (1985, in Magalhães, Krieger, Vivian, Straliatto e Poeta, 2004) entrevistaram pessoas um mês antes e seis meses após a aposentadoria para analisar a transição de atividades. Detectaram quatro experiências distintas sobre a aposentadoria:

- TRANSIÇÃO PARA A VELHICE – Para esse grupo, a aposentadoria é a penúltima fase da vida, a última é a velhice. Não se faz projetos, não se busca novas oportunidades, é hora de descansar. Associam trabalho com estresse e a aposentadoria ao lazer e descanso. Aceitavam tranquilamente a ideia de que a vida de trabalho terminara.
- NOVO COMEÇO – Aposentadoria é o começo de outra fase, livre das demandas externas. Sentem-se revitalizados e entusiasmados para apreciar as pequenas coisas da vida. O futuro é cheio de oportunidades para realizar metas adiadas devido ao trabalho.

- CONTINUIDADE – Continuam trabalhando após a aposentadoria. Não associam aposentadoria com velhice.
- RUPTURA IMPOSTA – Ao aposentar-se, abandonam a atividade mais valiosa de suas vidas. Sentem-se frustrados, sem objetivos, depressivos e com raiva. O trabalho era a principal fonte de identidade. Valorizam o passado, o presente é vazio.

O resultado desses estudos aponta alguns padrões similares. Os REORGANIZADORES são semelhantes aos que veem na aposentadoria um NOVO COMEÇO. A descrição dos APEGADOS é semelhante aos aposentados com padrão de CONTINUIDADE.

Aposentadoria não significa parar de trabalhar, mas é um momento de perda da produtividade corroborado pela crença social de que é permitido não fazer mais nada. Embora o trabalho seja importante para o indivíduo, a aposentadoria se manifesta com consequências muitas vezes devastadoras, pois o processo de aposentar envolve uma perda social significativa, podendo afetar a estrutura psicológica do idoso, levando a quadros de depressão e isolamento.

Nesse sentido, a aposentadoria pode ser ressignificada, agregando um sentido de recomeço através do trabalho remunerado (Camarano, 2009).

2. O idoso aposentado e o significado do trabalho

E o que é ser o idoso? Aquele que deixou de ser o velho?

A etimologia da palavra “idoso” vem de “idade + oso”, sendo que ela sempre se relaciona objetivamente com o tempo em anos, meses e dias decorridos a contar de uma determinada data. Idoso, em relação ao ser humano, tem esse significado a partir do nascimento (Larousse, 1988).

O limite mínimo de sessenta anos para ser considerado um idoso vale para efeitos jurídicos; fora isso, há numerosos marcos definidos com os mais variados critérios que demarcam o início dessa condição. Somente atingir a idade legal não obriga o indivíduo a apresentar características próprias de quem já a ultrapassou. É nesse sentido que entram em cena as condições individuais: saúde, aparência, disposição e assim por diante que distinguem umas pessoas das outras (Leite, 2009).

“Terceira idade” é uma expressão que se popularizou na língua portuguesa. Ela não se refere somente a uma idade cronológica, mas também é uma forma de tratamento que ainda não adquiriu conotação depreciativa. Alguns autores consideram esse termo como um “eufemismo” que tenta desviar a atenção do idoso das perdas físicas típicas da velhice. Essa forma de abordar o envelhecimento começou quando os cuidados com os idosos deixaram de ser restritos à família e tornaram-se uma realidade na esfera pública (Debert, 2004).

Idoso é próprio para pessoas mais velhas, enquanto terceira idade denomina os “jovens velhos”, os “aposentados ativos”.

Legalmente, o termo idoso envolve três perspectivas:

- Cronológica – O termo é objetivo. Idoso, no Brasil, é a pessoa com sessenta anos ou mais.
- Psicobiológica – O termo é subjetivo. Não importa a idade, mas as condições físicas e psíquicas.
- Socioeconômica – Visão abrangente do patamar social do idoso.

Há uma relação importantíssima entre o papel profissional e a formação da identidade. Ao aposentar-se, o indivíduo rompe essa relação, alguns aposentados chegam a adoecer e morrer logo após, por isso a aposentadoria muitas vezes é relacionada ao declínio na saúde física e mental (Neri, 2009).

O aposentado tem a experiência de um processo de inatividade que pode se tornar um conflito em meio ao estigma de não-ação: ele é alguém que não precisa fazer nada, foi facilmente substituído em seu lugar no trabalho e em casa precisa reconquistar um espaço devido ao tempo em que se dedicou ao trabalho fora de casa. Além disso, precisa dissociar-se da imagem que lhe passaram: idoso aposentado é alguém que veste o pijama, não tem compromissos nem responsabilidades nem função (Antunes, Soares e Moré, 2015).

A sociedade possui um mundo do trabalho, mas não existe um mundo da aposentadoria ou um espaço reconhecido para os aposentados. Os lugares que eles habitam não são reconhecidos, o que comprova que a sociedade reconhece o cidadão pelo trabalho que ele realiza (Camarano, 2004).

De acordo com Fonseca (2012), é a atividade laboral que determina nosso lugar no mundo e, sem ela, mesmo ainda na juventude, a autoimagem passa por transformações negativas, perde-se o *status* social, a autoestima e a razão de viver, pois o trabalho funciona como um suporte emocional.

Para Selig e Valore (2010), é inegável o significado positivo do trabalho, especialmente quando traz satisfação. Ter um motivo para sair da cama de manhã auxilia a canalizar as energias e faz focar em resultados saudáveis e socialmente úteis. Grande parte dos idosos tem capacidade para trabalhar e desempenhar com louvor suas funções. Mas não se pode colocar o sentimento de viver bem somente nas relações de trabalho como se não existissem outras boas relações fora do cenário profissional. Para alguns, a ausência do papel profissional é a perda da atividade principal; para outros, o trabalho é uma, dentre tantas oportunidades de engajamento social. Neste último caso, a aposentadoria é pensada como oportunidade de novas escolhas (Selig e Valore, 2010).

Os idosos que mais desejam continuar trabalhando após a aposentadoria são dependentes daquela atividade econômica, têm renda familiar baixa, ocupações manuais, pertencem ao sexo masculino e são chefes de família. No entanto, os que têm maior probabilidade de conseguir novo emprego com idade avançada são os de nível de escolaridade mais alta. Muitos idosos acabam no mercado de trabalho informal ou subemprego devido às exigências quanto à escolaridade e capacitação. Porém, gradativamente, as empresas vêm valorizando a experiência profissional (Ladeira, Costa, Ferreira, Nascimento e Costa, 2017).

O trabalho torna-se importante para a qualidade de vida dos idosos ao influenciar o desenvolvimento cognitivo e emocional. O idoso que trabalha apresenta melhor condição de saúde, mais autonomia e mobilidade física; por outro lado, o ócio involuntário na velhice tem sido associado a maiores taxas de mortalidade, de doenças psiquiátricas, hipertensão e alcoolismo.

As pessoas acabam se adaptando a determinadas situações de trabalho: o ambiente, o mesmo percurso todos os dias, o poder conferido pelo cargo, os equipamentos à sua disposição, o mobiliário, tudo referente ao trabalho compõe uma história de vida da qual o idoso não quer se desligar, não aceita a ideia de ser substituído (Goulart, Mergulhão, Canêo, Naim e Lunardelli, 2009).

A reinserção do idoso no mercado de trabalho, de acordo com Neri (2009), pode trazer muitos benefícios. Em primeiro lugar, para o próprio idoso, que mantém a autonomia e melhora seus rendimentos e de sua família. Além disso, ele mantém sua capacidade funcional, contribui para a previdência e/ou retarda o recebimento do benefício, o mercado de trabalho recebe um contingente mais experiente que repassa a experiência adquirida ao longo da profissão para os mais novos.

Se as empresas prestassem mais atenção nisso, envolveriam os empregados aposentados nos processos de treinamento e formação das novas gerações de trabalhadores. Dessa forma, segundo Nascimento, Argimon e Lopes (2006) a reinserção do idoso no mercado de trabalho favorece a sua real valorização.

Mas não se pode esquecer que as oportunidades para um idoso aposentado no mercado de trabalho são poucas e as exigências cada vez maiores. O sistema econômico do Brasil valoriza mais a juventude, as empresas querem um quadro de funcionários muito qualificado e idosos são vistos como incapacitados e o desemprego é crescente. A maioria dos idosos quando retorna ao trabalho envolve-se em outra atividade: para a empresa o salário seria muito alto em comparação ao que pagaria para um iniciante (Neri, 2009). Segundo Batista (2017), de julho/2016 a junho/2017, 99 mil trabalhadores acima de 65 anos foram desligados do trabalho.

Para o Ministério do Trabalho, problema recorrente para o trabalhador acima de 50 anos ou aposentado é o preconceito e a discriminação, principalmente quanto ao valor do salário, menor que os demais. A legislação trabalhista, no entanto, assegura ao aposentado que retorna ao mercado de trabalho quase todos os direitos dos demais trabalhadores: férias e 13º salário; mas ele não tem acesso ao auxílio-acidente e auxílio-doença (Batista, 2017).

Entre 2010 e 2015, a participação de idosos no mercado formal aumentou 58,8%, na faixa etária acima de 65 anos, conforme Tabela 1.

Tabela 1: Participação de idosos no mercado formal de trabalho

50 a 64 anos		Crescimento	Acima de 65 anos		Crescimento
2010	2015		2010	2015	
5.899.157	7.660.482	30%	361.387	574.102	58,8%

Fonte: Ministério do Trabalho/RAIS, 2016.

Algumas pessoas conseguem adaptar-se à ruptura do trabalho e vivem harmoniosamente no âmbito familiar, mas a maioria não aceita essa condição e prefere voltar ao mercado de trabalho. Se, antes da aposentadoria, estavam

acostumadas a horários rígidos e a lugares padronizados, sentirão um distanciamento das pessoas que trabalham e, aposentados, ficarão propensos a fazer de sua aposentadoria um período sem sentido, acreditando que o trabalho é a única forma de socialização e prestígio (Peres, 2011).

A Nova Lei Trabalhista vigente desde 11 de novembro de 2017, ao mudar as relações de trabalho para os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), apresenta às empresas formas de manter o idoso aposentado satisfeito através de uma redefinição do trabalho em razão da flexibilização de horário e da possibilidade de receber remuneração pelo *home office* – trabalho remoto e pelo trabalho intermitente. Os empregados com mais de cinquenta anos poderão parcelar as férias em até três períodos.

3. Políticas públicas de atenção ao idoso

A população idosa brasileira está se tornando visível pelo aumento da quantidade de seus representantes, mas não por suas características. Estimativas do IBGE mostram que, em 2050, os idosos terão triplicado em relação ao Censo de 2010 (em 2010, os idosos eram 10% da população; em 2050, poderão representar 30% da população). A expectativa de vida, ao nascer, em 2016, foi de 75,8 anos e, em 2050, é estimada em 81 anos (Simões, 2016).

Todavia, a grande virada acontecerá em 2030, quando o número de idosos de 60 anos ou mais será maior que o número de crianças de 0 a 14 anos. Daqui a 12 anos, os idosos brasileiros representarão 18% da população e as crianças entre 0 e 14 anos de idade representarão 17,6% da população. O número de crianças e jovens será cada vez menor e o número de idosos, crescente (Simões, 2016).

A longevidade começou a crescer no centro-sul do país a partir de 1930 em razão da urbanização dessas áreas, da regulamentação do mercado de trabalho e da melhoria da saúde pública devido ao controle de doenças infectocontagiosas e pulmonares (Simões, 2016).

Em termos mundiais, a expectativa de vida no nascimento vem crescendo desde a Antiguidade, entre os romanos era de 18 anos; no século XVII, de 25 anos. No século XVIII, na França, era de 30 anos; em meados do século XIX, na Inglaterra, era 36 anos; nos EUA, no início do século XX, era 47 anos. Nos países em

desenvolvimento, a exemplo do Brasil, a expectativa não passava de 33 anos no começo do século XX, passando para 43,2 anos na década de 1950 e 68,5 anos no ano 2000. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa de vida do brasileiro ainda está menor do que em países como Japão, Itália, Singapura e Suíça que, em 2015, tinham o indicador de 83 anos (IBGE, 2017a).

De acordo com o IBGE, no ano de 2017, a expectativa de vida dos homens brasileiros, ao nascer, era de 72,5; e das mulheres, 79,6 anos. Se formos verificar os dados de cada estado, em Santa Catarina, Espírito Santo, São Paulo, Rio Grande do Sul, Paraná, Minas Gerais e Distrito Federal, a expectativa de vida das mulheres ao nascer, em 2016, ultrapassou os oitenta anos (IBGE, 2018).

O aumento da longevidade e a redução da taxa de fecundidade mudaram o perfil etário da população alterando as prioridades da assistência, previdência e das políticas públicas de saúde, voltando-se agora para melhorias no atendimento geriátrico e gerontológico. Não basta só viver mais tempo, precisa-se viver melhor. A grande maioria de nós viverá mais do que a geração de nossos pais. As famílias aprenderão a conviver com mais de duas gerações. Esquemas de vida relacionados com idade precisam ser mudados nas políticas públicas. Da aposentadoria, por exemplo (Camarano, Kanso e Mello, 2004).

Na verdade, tanto a exclusão vivida na velhice como o rápido envelhecimento da população (o fenômeno *old boom*) contribuíram para a visibilidade social dos idosos, para a legitimação (atenção da sociedade) e novas formas de expressão (terceira idade) fazendo com que eles entrassem para a pauta das políticas governamentais (Debert, 2004).

Formou-se um mercado voltado para os idosos com empresas de previdência privada (ligadas aos bancos), de saúde, de rejuvenescimento, de turismo e de educação (Universidades da Terceira Idade).

Os direitos sociais e trabalhistas, dentre eles a aposentadoria, foram incorporados ao Estado na sociedade contemporânea como resposta às pressões dos movimentos de trabalhadores, porém, alguns direitos sociais foram privatizados. Desenvolveu-se um mercado de planos de saúde e previdência, de escolas particulares, empresas de turismo e a própria assistência social passou a ser prestada por organizações não-governamentais, as ONGs (Debert, 2004).

Conforme destaca Belo (2013), a atenção política dada à velhice insere-se numa política internacional de ação, tendo a Organização das Nações Unidas (ONU) como a principal promotora ao aprovar, em 1991, os princípios a favor das pessoas idosas em torno de cinco eixos: independência, participação, cuidados, autorrealização e dignidade. A ONU nomeou o ano de 1999 como o Ano Internacional do Idoso e para chamar a atenção sobre a necessidade da inclusão dos idosos instituiu como tema: “ Uma sociedade para todas as idades”.

O Brasil possui várias organizações da sociedade civil que mantêm um plano de ação para cuidar da qualidade de vida dos idosos. Entre eles, o *Serviço Social do Comércio (SESC)* cuida das áreas de lazer, cultura e educação para o idoso além de possuir vasta produção bibliográfica sobre envelhecimento; a *Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia (SBGG)* composta por médicos e gerontólogos que promovem cursos sobre o envelhecimento; a *Associação Nacional de Gerontologia (ANG)* é composta por gerontólogos que conscientizam a sociedade sobre como melhorar a qualidade de vida dos idosos; a *Confederação Brasileira de Aposentados e Pensionistas (COBAP)* organizada por aposentados que procuram conscientizar outros aposentados e pensionistas sobre os problemas referentes à Previdência Social.

A longevidade é um ganho coletivo, é considerada uma vitória e não é ela que poderá tornar-se um problema no futuro das nações, mas sim a ausência de políticas e programas que promovam o envelhecimento digno e saudável.

Esta proposta de investigação nos leva a estudar a legislação brasileira cuja finalidade é cuidar da saúde e dar dignidade ao idoso e garantir ao aposentado o direito de continuar no mercado de trabalho.

Observa-se a transformação da orientação básica das políticas públicas em relação à velhice anteriormente vigentes, que se caracterizaram pela segregação, isolamento e, principalmente, por ações paternalistas, porém acreditar que as políticas da velhice possam solucionar a exclusão social que atinge a maioria dos idosos é ser muito otimista, pois a situação de precariedade vivida pelos idosos é causada pela exclusão da sociedade (Belo, 2013).

3.1 Constituição Federal

A Carta Constitucional de 1988 é fruto das transformações sociais que aconteceram no país nas décadas anteriores, durante o governo militar, de 1964 a

1984. A partir de 1985, o quadro político brasileiro, repleto de reivindicações e mobilizações sociais, levou os trabalhadores à conquista de algumas mudanças no campo dos direitos e da democracia que culminaram com a aprovação da CF88 em 05 de outubro de 1988. A Constituição Federal de 1988 (CF88) mudou o enfoque assistencialista da política pública de atenção ao idoso e trouxe o conceito de cidadania.

Entre os maiores avanços incorporados à CF88, destaca-se a seção da Ordem Social, artigos 193 a 232. A Disposição Geral desta seção se apresenta da seguinte forma: “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social”.

O art. 194 da CF88 merece especial atenção por assegurar os direitos referentes à saúde, previdência e assistência social.

O art. 196 apresenta disposições sobre a saúde do povo brasileiro:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

O art. 201 trata da Previdência Social:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei:

I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada [...].

Na sequência do art. 201, são apresentados detalhes sobre a aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição que, mais tarde, passou a fazer parte do Capítulo VI, artigos 29 e 30 do Estatuto do Idoso que estudaremos mais adiante.

A contribuição para a aposentadoria equivale a uma poupança feita pelo trabalhador com o objetivo de garantir-lhe o recebimento dos dividendos na aposentadoria. O trabalhador organiza seu futuro em função dos benefícios que receberá na velhice e qualquer mudança no sistema previdenciário afeta a boa relação com a aposentadoria. A Previdência Social, mesmo antes da CF88, já assumia responsabilidades para manter a vida dos trabalhadores idosos que não mais pudessem trabalhar e lhes garantia alguns direitos.

Na área da Assistência Social, a CF88 estabelece no art. 203:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social e tem por objetivos:

- I - a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice;
- II.....
- ...;
- III – a promoção da integração ao mercado de trabalho;
- IV-;
- V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprove não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Esses artigos ressaltam a importância do convívio familiar e comunitário e do resgate do papel importante do idoso na sociedade. O Brasil é um dos poucos países que oferece um salário mensal a pessoas deficientes e aos idosos a partir de 65 anos, como um benefício da Assistência Social, independente de prévia contribuição, se a renda *per capita* dos seus familiares que moram sob o mesmo teto for menor do que $\frac{1}{4}$ do salário mínimo. Essa lei facilita o acesso a um benefício de aposentadoria a quem não teve a oportunidade de fazer parte do mercado de trabalho formal (Brasil, 1997).

De modo geral, a previdência social sempre assumiu a responsabilidade de manutenção da vida dos trabalhadores que alcançassem uma idade que não permitisse mais trabalhar. Isto vem acontecendo desde as CAPs até a Legislação previdenciária de 1980, com alguns outros direitos garantidos.

4.2 Sistema previdenciário

Associada ao envelhecimento, não só no Brasil, mas em várias partes do mundo, está a falência do sistema previdenciário. A dificuldade de acesso ao benefício é somada com o valor irrisório do benefício quando este passa a ser pago e promove o retorno do aposentado ao trabalho remunerado. O aposentado continua sendo um chefe de família e precisa continuar trabalhando para suprir as necessidades individuais e familiares (Camarano, 2004).

Para um maior entendimento do sistema previdenciário brasileiro e do direito à previdência, é importante esclarecer o processo histórico até se chegar ao modelo previdenciário adotado nos dias de hoje. A partir dos aspectos históricos, torna-se mais fácil compreender as decisões que envolvem os idosos em seu desligamento laboral.

Ao retomar a trajetória histórica da aposentadoria, observa-se que ela possui origem recente, tendo sido introduzida, na maioria dos países ocidentais entre os séculos XIX e XX (Antunes, Soares e Moré, 2015).

O primeiro país a estabelecer uma modalidade de pensão foi a Alemanha em 1880. O aumento significativo da expectativa de vida foi condição essencial para estruturar um benefício aos trabalhadores de modo que não necessitassem, obrigatoriamente, permanecer trabalhando até o final da vida.

A criação da aposentadoria está atrelada às exigências do mercado quanto à necessidade de renovação dos recursos humanos, estabelecendo tempo e critérios para admissão e desligamento do trabalhador. O pagamento de pensões começou como uma estratégia de compensação para as necessidades das pessoas com mais de 70 anos ou incapacitadas (Silva, 2006).

No Brasil, os primeiros modelos previdenciários que surgiram foram as Caixas de Socorro e Fundos de Pensões em 1888. Inicialmente, as Caixas de Socorro atendiam aos empregados da Estrada de Ferro e os Fundos de Pensão da Imprensa Nacional com um pequeno auxílio em caso de doença, velhice ou morte.

Em 1903, formaram-se sindicatos livres, sem vínculos com o governo, e começaram as primeiras lutas por direitos trabalhistas e previdenciários através de greves.

Em 1923, foi criada a Caixa de Aposentadoria e Pensões (CAPs), organizadas pelas empresas, ainda de caráter privado, para atender trabalhadores por motivo de doença, velhice e aos dependentes dos segurados em caso de morte. Até 1926, foram criadas 138 CAPs que atendiam as mais variadas profissões. O trabalhador contribuía para a CAPs e tinha assegurada a aposentadoria por idade.

Em 1930, nascem os Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs) para atender trabalhadores vinculados aos sindicatos fundados pelo governo, que atendiam às mais variadas profissões. O sistema previdenciário colocado em ação nessa década tinha a forma de seguro social, sustentado pela contribuição mensal dos assalariados. A previdência recolhia a contribuição e a administrava para melhorar os serviços previdenciários como saúde, alimentação, educação e pagar os benefícios mais tarde. Nessa época, a expectativa de vida do brasileiro era de cinquenta anos, logo os gastos com benefícios de aposentadoria eram baixos.

No governo militar (1964-1984), de regime autoritário, ocorreram transformações nos sistemas trabalhista e previdenciário: os IAPs foram unificados

no Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, sob gestão do Estado, mantido com contribuições não só dos empregados, mas também dos empregadores (Brasil, 1966).

No que se refere aos programas sociais, em 1974 foi criado o Programa de Assistência ao Idoso – PAI, com o objetivo de formar os Grupos de Convivência de Idosos contribuintes da Previdência, buscando promover a integração e a participação do idoso no campo social, utilizando-se de ações tais como: atividades físicas, recreativas e culturais (Correa, França e Hashimoto, 2010).

Entre o início da década de 1970 e meados da década de 1980, a situação financeira dos aposentados agravou-se quando alterações nas leis previdenciárias causaram significativa diferença entre o ajuste do salário mínimo e o dos benefícios previdenciários: os benefícios dos idosos aposentados passaram a ser reajustados em índices abaixo do reajuste do salário mínimo. E, ao aposentar-se, o idoso tinha o benefício calculado com base no salário anterior ao percebido quando solicitou a aposentadoria de acordo com o Decreto 83.080 (Brasil, 1979).

É neste contexto de achatamento salarial dos aposentados que se firmaram o Movimento dos Aposentados e Pensionistas e o Movimento Pró-Idosos que passaram a lutar pelos seus direitos perante a previdência social, e lutaram pela promulgação da CF 88, fazendo parte dela as questões da Seguridade Social.

Até 1993, a arrecadação da Previdência era maior do que os pagamentos com os benefícios. Em 1994, o Plano real atraiu investimentos externos, o que manteve o sistema previdenciário sem graves crises financeiras até 1997. Sendo assim, o Ministério da Previdência e Assistência Social contou com uma disponibilidade de recursos até esta data, e, a partir de 1998, o sistema sofreu uma queda em suas finanças, entrando em crise.

Antes da Reforma Previdenciária em 1998, como o governo arrecadava menos do que pagava em benefícios, o *déficit* da previdência começou a crescer e o governo enviou uma primeira proposta de emenda constitucional ao Congresso. O crescimento da longevidade explica esta situação: tem-se um número maior de pessoas em idade de aposentar e, em contrapartida, o número de pessoas em atividade tem diminuído. Conta-se ainda com trabalhadores que vivem na informalidade e não contribuem para a Previdência.

O envelhecimento populacional no crescimento que se observa neste início do século XXI não foi previsto em nenhum momento da história. Por isso, vê-se

família e governos despreparados para administrar esse fenômeno e o aumento da demanda para serviços de saúde, internamentos hospitalares que, no caso do idoso, é mais longo.

Entre 1998 e 2005, ocorreram mudanças que desconstruíram os direitos dos segurados da previdência social ao mudarem as regras das aposentadorias. A mídia nacional amplamente divulgou que a previdência social era deficitária por garantir privilégios aos servidores públicos em detrimento dos demais beneficiários. Por isso reformas foram aprovadas através de Emendas Constitucionais: a EC-20/1998, a EC-41/2003 e a EC-47/2005 (as duas últimas referentes à previdência dos funcionários públicos).

O cálculo do benefício das aposentadorias, conforme o texto original da CF88, era baseado na média dos trinta e seis últimos salários de contribuição, corrigidos, mantendo os valores reais para os homens de 65 anos de idade ou mais e para as mulheres de 60 anos ou mais. A EC-20/1998 manteve a aposentadoria por idade e criou a aposentadoria por tempo de contribuição: 35 anos de contribuição para os homens e 30 para as mulheres com cálculos baseados em salário de referência³ e não mais nos 36 salários de contribuição anteriores. Além disso, foi criado o fator previdenciário que atrelava o tempo de contribuição à idade mínima.

Esse novo cálculo fez com que o benefício da aposentadoria fosse reduzido proporcionalmente ao tempo que faltava para completar 65 anos se homem e 60 se mulher. Acredita-se que esta nova forma de calcular o benefício da aposentadoria seja responsável pelo grande número de trabalhadores que postergam ao máximo a aposentadoria e aposentem-se já idosos, com mais de 60 anos. Esses achatamentos no valor do benefício impulsionam o aposentado idoso a continuar trabalhando para complementar a renda.

Em 01 de julho de 2016, passou a valer a fórmula conhecida como 85/95. A soma da idade mais o tempo de contribuição deve dar 85 se mulher e 95 se homem para que o contribuinte tenha direito à aposentadoria integral, desde que a mulher tenha no mínimo 30 anos de idade e o homem 35. É uma alternativa aos outros tipos de aposentadoria, vantajoso em alguns casos, pois o uso do fator previdenciário pode diminuir o valor do benefício (Brasil, 2015).

³ 80% do maior valor de contribuição a partir de julho/1994.

O regime previdenciário brasileiro tem como objetivo o equilíbrio coletivo, no qual as contribuições pagas pelos trabalhadores ativos destinam-se a cobrir os gastos com os benefícios dos inativos. Sendo assim, a aposentadoria pode ser considerada uma poupança forçada, visto que o dinheiro é entregue ao governo, responsável por pagar os benefícios quando o trabalhador se aposentar. Existe assim uma relação compulsória: o trabalhador poupa uma parte do que ganha como remuneração e o governo restitui a partir de seu desligamento do trabalho (Antunes, Soares e Moré, 2015).

Tramita no congresso uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) para reforma na Previdência. O relatório final da Comissão da Reforma fixa idade mínima para requerer aposentadoria – 65 anos para os homens e 62 para as mulheres – e acaba com a possibilidade de aposentadoria por tempo de serviço. Além disso, eleva o tempo mínimo de contribuição de 15 anos para 25 anos. Para conseguir a aposentadoria integral, serão necessários 40 anos de contribuição.

A CF 88 trouxe grandes avanços no tratamento às pessoas idosas, mas a garantia da efetividade desses direitos deu-se com a Lei 8.842, aprovada em 04 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso (PNI) e cria o Conselho Nacional do Idoso - CNI. Esta foi a primeira lei voltada exclusivamente para a população idosa (Brasil, 1993).

No art. 10, a PNI estabelece garantias de acesso ao trabalho e à previdência social por parte da população idosa. No Inciso IV, lê-se:

Na implementação da Política Nacional do Idoso, são competências dos

órgãos e entidades públicas:

- a) garantir mecanismo que impeçam a discriminação do idoso quanto à sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado;
- b) priorizar o atendimento do idoso nos benefícios previdenciários;
- c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de 2 anos antes do afastamento.

Os itens acima tratam de aspectos supérfluos ou secundários a respeito da questão previdenciária de maneira muito vaga como a priorização do atendimento ao idoso. O item “a” é o único que trata da relação entre velhice e trabalho. Em nenhum momento a PNI trata da necessidade que os aposentados têm de continuar trabalhando, situação cada dia mais comum (Camarano, 2004).

As transformações decorrentes da modernização (Revolução Industrial) e reestruturação (automação) dos processos produtivos contribuíram para que os trabalhadores idosos – considerados improdutivos e antiquados – tivessem cada vez menos espaço no mercado de trabalho. Essas transformações sustentavam-se em valores profissionais encontrados nos jovens: precisão, atualização, agilidade, dinamismo (Peres, 2003).

A construção dos direitos dos idosos e aposentados nos espaços públicos começou em 1975 com o Movimento Pró-Idosos (MOPI). Seus membros participaram da redação do Estatuto de Idoso, que veio para reforçar as leis já existentes (Brasil, 2003).

4.3 Estatuto do Idoso

O Estatuto do Idoso – Lei 1.074/2003 – tem a finalidade de realçar a importância das pessoas com mais de 60 anos. Sua aprovação representou uma conquista para efetivar os direitos dos idosos, sobretudo na proteção em situações de risco social e na reivindicação da atuação da família, sociedade e Estado, visando amparar os idosos em seus direitos fundamentais: (arts. 8º a 42º), as medidas de proteção (arts. 43º a 45º), a política de atendimento ao idoso (arts. 46º a 48º), o acesso à justiça (arts. 69º a 92º), além de definir crimes específicos (arts. 93º a 108º) (BRASIL, 2003). Apresenta em suas disposições preliminares, enquanto consolida os direitos assegurados pela CF88:

Art. 1º É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

Art. 2º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades para preservação de sua saúde física e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.

Art. 3º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao **trabalho**, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária (**grifo nosso**).

É o artigo 3º que garante ao idoso o atendimento antes de qualquer pessoa. A Federação Brasileira de Banco (FEBRABAN) assumiu o compromisso de garantir o atendimento prioritário e individualizado, a acessibilidade e a instalação de assentos preferenciais, sinalizando-os (PAZ, 2013).

Na área de saúde, o Estatuto garante ao idoso o fornecimento gratuito, pelo Poder Público, de medicamentos e próteses e outros recursos relativos ao tratamento ou reabilitação, orientado pela geriatria e pela gerontologia. Concede ao idoso o atendimento domiciliar se ele estiver impossibilitado de locomover-se.

Em estudo realizado pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) em 2016, entre as pessoas com sessenta anos ou mais, a taxa de analfabetismo era de 20,4% (IBGE, 2017). O Estatuto não trata do analfabetismo entre os idosos. No artigo 3º, há uma junção entre educação, lazer, cultura e esporte como se fossem todos um único direito. A educação é um direito colocado em meio a outros de pouca importância. Sem acesso a programas de alfabetização, o idoso pouco poderá usufruir da cultura, do lazer, do esporte (Peres, 2011).

O art. 8º do Estatuto dispõe que envelhecer é um direito. O art. 9º preconiza a obrigação do estado na elaboração de políticas públicas voltadas ao envelhecimento saudável.

O art. 16º assegura ao idoso o direito à acompanhante em caso de internação. Esse direito só pode ser negado se o médico justificar por escrito as razões que impedem a presença do acompanhante no hospital.

Voltando ao tema da educação, o art. 21 é bastante ilustrativo:

O Poder Público criará oportunidades de acesso do idoso à educação, adequando currículos, metodologias e material didático aos programas educacionais a ele destinados.

§1º - Os cursos especiais para idosos incluirão conteúdo relativo às técnicas de comunicação, computação e demais avanços tecnológicos para sua integração à vida moderna.

§ 2º - Os idosos participarão das comemorações de caráter cívico ou cultural, para transmissão de conhecimentos e vivências às demais gerações, no sentido da preservação da memória e da identidade culturais.

Nota-se que o artigo, em seu enunciado, parece referir-se à garantia de acesso dos idosos aos programas educacionais. No entanto, nos parágrafos 1 e 2 percebe-se que a intenção não é apontar soluções para o analfabetismo. A adaptação dos idosos às tecnologias e o seu papel na transmissão de experiências e cultura às novas gerações são muito importantes. Porém, no único artigo que trata

do acesso dos idosos à educação, dever-se-ia, ao menos, mencionar a necessidade de erradicar o analfabetismo entre os idosos. Mesmo porque o analfabetismo elimina qualquer possibilidade de integração às tecnologias, como dificulta a transmissão de informações às novas gerações.

Por outro lado, no art. 22, coloca-se a necessidade de adequar os currículos à velhice, no intuito de reduzir a discriminação:

Art. 22. Nos currículos mínimos dos diversos níveis de ensino formal serão inseridos conteúdos voltados ao processo de envelhecimento, ao respeito e à valorização do idoso, de forma a eliminar o preconceito e a produzir conhecimentos sobre a matéria.

Porém, o sistema educacional formal existente exclui os idosos, pois se concentra na formação de crianças e jovens para o mercado de trabalho.

O art. 23 do Estatuto refere-se ao desconto de 50% dado aos idosos em eventos culturais, esportivos e de lazer. Na verdade, essa medida tem caráter paliativo, pois se eles tivessem um benefício justo, não haveria a necessidade de descontos. O Estado foge da questão previdenciária transferindo para as empresas de cinema, teatros ou transportes (passagem gratuita no transporte coletivo) a responsabilidade de custear a velhice.

O art. 230, § 2º da CF/88 estabelece gratuidade nos transportes coletivos urbanos aos maiores de 65 (sessenta e cinco) anos. Nesse caso, o governo federal transferiu para a esfera municipal a responsabilidade de legislar para as pessoas de faixa etária entre 60 (sessenta) e 65 (sessenta e cinco).

O Capítulo VI do Estatuto regulamenta o trabalho do idoso reforçando o que fora tratado na PNI:

CAPÍTULO VI DA PROFISSIONALIZAÇÃO E DO TRABALHO

Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e afixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo Único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II

-

.....
III – estímulo às empresas privadas para admissão de idoso ao trabalho.

A regulamentação do trabalho do idoso e a legislação previdenciária deixam claro que a contratação ou a manutenção de idosos no mercado de trabalho, além de lícita, é incentivada pelo governo. Os programas de incentivo às empresas para que contratem idosos são muito importantes, no entanto, é mais importante ainda fiscalizar em que funções o trabalhador idoso está sendo empregado e as formas de contratação, para que sejam respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas conforme rege a Lei. Além disso, as empresas precisam vencer o preconceito, melhorar a prevenção da saúde para diminuir o absenteísmo e capacitar os idosos para que superem o atraso tecnológico ((Ladeira, Costa, Ferreira, Nascimento & Costa, 2017).

O artigo 29, Cap. VI, diz que “os benefícios da aposentadoria e pensão do Regime Geral da Previdência Social observarão, na sua concessão, critérios de cálculo que preservem o valor real dos salários sobre os quais incidiram contribuição, nos termos da legislação vigente”. Percebe-se aqui a contradição entre a lei na teoria e na prática, pois, na realidade, a preservação do valor real dos salários não ocorre na aposentadoria. O reajuste dos benefícios que excedem o valor mensal de um salário mínimo vigente no país tem aumento inferior à inflação anual. Há, inevitavelmente, uma perda crescente e progressiva no valor do benefício. Dessa forma, o governo torna-se um descumpridor do Estatuto do Idoso pois não aplica uma política de reajuste que garanta a manutenção do valor real dos benefícios, já defasados em relação à renda do emprego.

O artigo 30, Cap. VI, do Estatuto do Idoso, refere-se à previdência social ao reforçar as formas de acesso à aposentadoria aos 35 anos de contribuição para homens e 30 para mulheres; nos casos de aposentadoria por idade, aos 65 anos para os homens e 60 anos para as mulheres (Brasil, 2003), garantida a quem contribuiu para a previdência por, no mínimo, 15 (quinze) anos conforme a Lei 8.213 (Brasil, 1991).

De acordo com o Decreto-lei 72/66, a remuneração de uma aposentadoria não pode ser acumulada com os benefícios de outra aposentadoria, exceto se a primeira ocorreu antes de 01/01/1966 (Brasil, 1966).

O Estatuto do Idoso pode ser considerado um instrumento avançado, porém nem todas as determinações estão em vigor, dependem da regulamentação nas esferas municipais, estaduais e federal. A fiscalização da aplicação das normas, embora seja competência do Ministério Público, na prática depende da adesão da sociedade.

O fator que mais provoca empecilhos à melhor qualidade de vida é a desigualdade decorrente da injusta distribuição de renda. Apesar do esforço para implementar as políticas, os Estados esbarram na burocracia e no recurso escasso.

A história da legislação brasileira referente aos direitos do idoso, seja no trabalho seja na aposentadoria, mostra o momento da aposentadoria como um grande evento. Tudo que está escrito nas leis representa uma vitória dos aposentados idosos que desejam, ou precisam, continuar trabalhando, mas há uma preocupação com a efetividade das conquistas adquiridas. O mercado de trabalho registrou avanços significativos, mas ainda persistem inúmeros desafios (Ladeira, Costa, Ferreira, Nascimento e Costa, 2017).

5. Problema e questão de investigação

Na literatura, há evidências de que a decisão de participação dos idosos no mercado de trabalho é influenciada pelos seguintes fatores: para obter melhor condição de saúde, sobrevivência elevada, educação, manutenção dos padrões de vida. Porém, a maioria deles são admitidos como colaboradores na realização de atividades indiretas.

O diferenciado curso da vida que se apresenta após a aposentadoria exige adaptações, não só do trabalhador que sofre diretamente a mudança, mas também da família e dos amigos. A escolha por esse tema se justifica pela experiência vivida na época em que ocorreu o rompimento da minha rotina de anos de trabalho quando precisei repensar e redefinir minha vida e identidade ao assumir o estigma de ser inativo. Sendo assim, senti de perto a necessidade de criar espaços de reflexão voltados para a aposentadoria com a finalidade de informar ao idoso sobre envelhecimento saudável, cidadania e sobre direitos sociais.

Pesquisa realizada em 2016 pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas indica que 33,9% das pessoas aposentadas, no Brasil, continuam

trabalhando. Considerando os aposentados na faixa etária entre 60 e 70 anos, esse percentual sobe para 42,3%. A literatura vem apontando a necessidade de complementar a renda como principal motivo do aposentado idoso voltar ao mercado de trabalho. No entanto, não se descarta a hipótese de outras razões para este fenômeno.

Sendo assim, é importante conhecer outros motivos para o aposentado retornar ao trabalho remunerado além da necessidade financeira, pelo que este estudo vai procurar responder à seguinte questão de investigação: **por que idosos brasileiros aposentados retornam ao trabalho remunerado?**

6. Objetivos

6.1 Objetivo geral

Investigar as razões que levam idosos brasileiros a retornarem ao mercado de trabalho após a aposentadoria.

6.2 Objetivos específicos

a) Identificar o perfil do idoso aposentado que retorna ao mercado de trabalho e os diferentes motivos que levam os aposentados a retornarem ao trabalho remunerado.

b) Entender a importância do trabalho para a qualidade de vida dos idosos.

c) Discutir o impacto econômico do sistema previdenciário na decisão pela aposentadoria ou pela continuação no mercado de trabalho remunerado.

7. Metodologia

O estudo é de natureza quantitativa pois os dados colhidos por meio de inquérito serão mensurados e analisados estatisticamente em razão da questão de investigação e dos objetivos do estudo. Todos os participantes neste estudo foram informados sobre os objetivos e os procedimentos éticos da pesquisa (sigilo em relação à identificação pessoal), tendo assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), autorizando a utilização dos dados para a realização de um trabalho de pós-graduação.

7.1 Instrumento de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados é um questionário estruturado com 16 questões (Apêndice B), elaborado pela autora da pesquisa com base na revisão de literatura efetuada e atendendo ao problema, questão e objetivos da pesquisa. O questionário foi administrado pela pesquisadora a um conjunto de idosos aposentados no período de 1 de agosto a 5 de outubro de 2018, totalizando 100 questionários preenchidos.

7.2 Amostra

Os participantes da investigação são idosos aposentados residentes na região de Brasília que, voluntariamente, participaram da pesquisa. A técnica usada é chamada de “bola-de-neve”, na qual um participante indica outro que apresenta características semelhantes às suas. Os primeiros participantes foram indicados por pessoas das relações da pesquisadora que, sucessivamente, indicaram outros.

7.3 Tratamento dos dados

Os dados colhidos nos questionários foram quantificados e analisados estatisticamente à luz da teoria previamente apresentada. Investigaram-se os fatores que motivaram o retorno dos aposentados ao trabalho remunerado, examinando-se as variáveis por idade, gênero, escolaridade, tempo de aposentadoria, valor do benefício pago pela Previdência Social e ocupação atual.

8. Resultados

A seguir, por meio de gráficos e figuras, apresentam-se os dados quantitativos colhidos junto aos idosos aposentados.

A idade dos idosos aposentados que participaram da pesquisa está representada no Gráfico 1. Dos 100 idosos que fizeram parte da amostra, 42% possuíam 70 anos ou mais, expressando a realidade observada no contexto mundial – a população idosa cresce vertiginosamente e com o passar do tempo torna-se mais longeva.

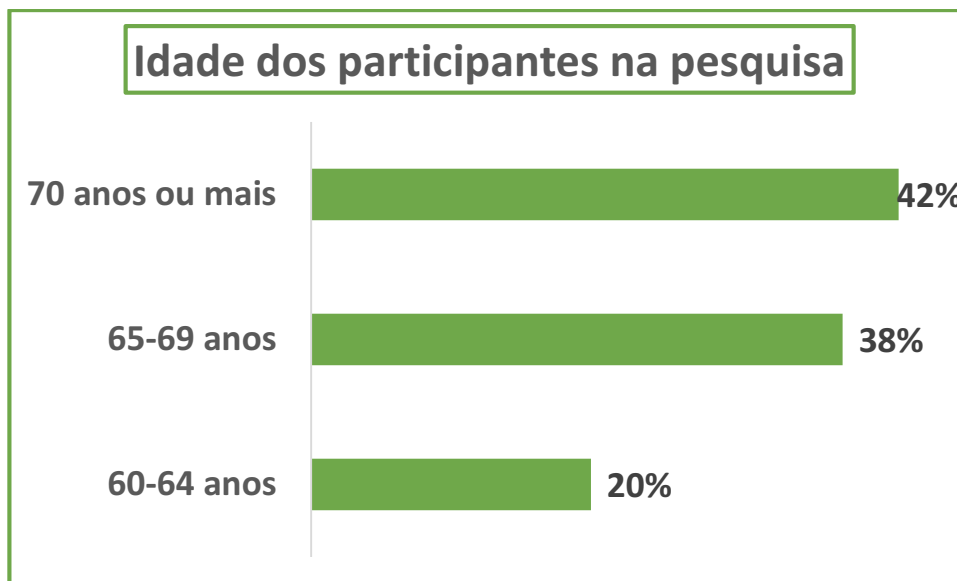


Gráfico 1 – Idade dos participantes na pesquisa

O tempo de aposentadoria está representado no Gráfico 2.

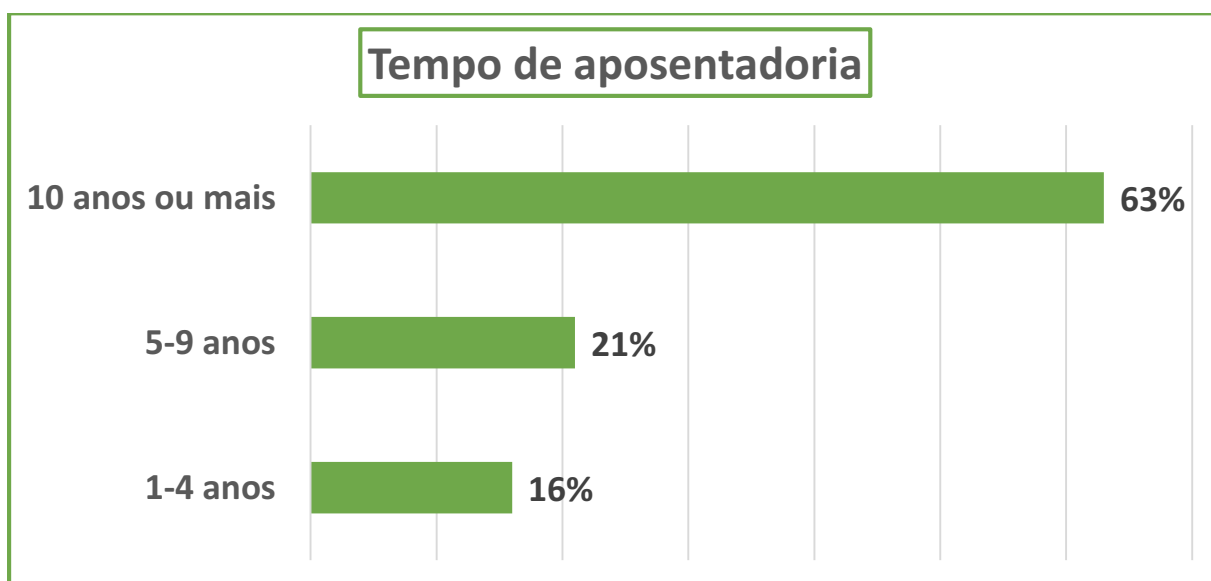


Gráfico 2 – Tempo de aposentadoria

A maioria dos idosos investigados, por terem 70 anos ou mais, estão aposentados há mais de dez anos, ou seja, já viveram o período de transição do trabalho para a inatividade e sabem informar sobre as condições de vida após a aposentadoria e quais os novos desafios que vêm valorizando sua existência. Em

consequência, prolongam a permanência no mercado de trabalho e aumentam o tempo que as pessoas vivem dependentes do benefício da aposentadoria.

Os idosos que se afastaram do trabalho mais recentemente (16%) aposentaram-se há menos de 5 anos como se viu no Gráfico 2. Nessa fase, começam a despertar para novas áreas de interesse, ainda convivem com a ruptura com o mundo do trabalho formal e experimentam as possibilidades de reconstrução da vida laboral voltando-se então para a busca de novo trabalho remunerado. Estão ainda promovendo sua inclusão social para não serem vistos como inúteis para o sistema produtivo.

Com pouco ou muito tempo de aposentado, o idoso deve identificar a aposentadoria como um benefício que ele conquistou, como uma oportunidade para descobrir o que realmente gosta de fazer que seja mais agradável do que o trabalho anterior. O aposentado que se encontra entre 5 e 9 anos de aposentadoria já teve chance de reorganizar-se, já lidou com a desestruturação e reconstrução da vida pessoal que esse período da vida oferece.

Apresenta-se o nível de escolaridade dos idosos aposentados no Gráfico 3.

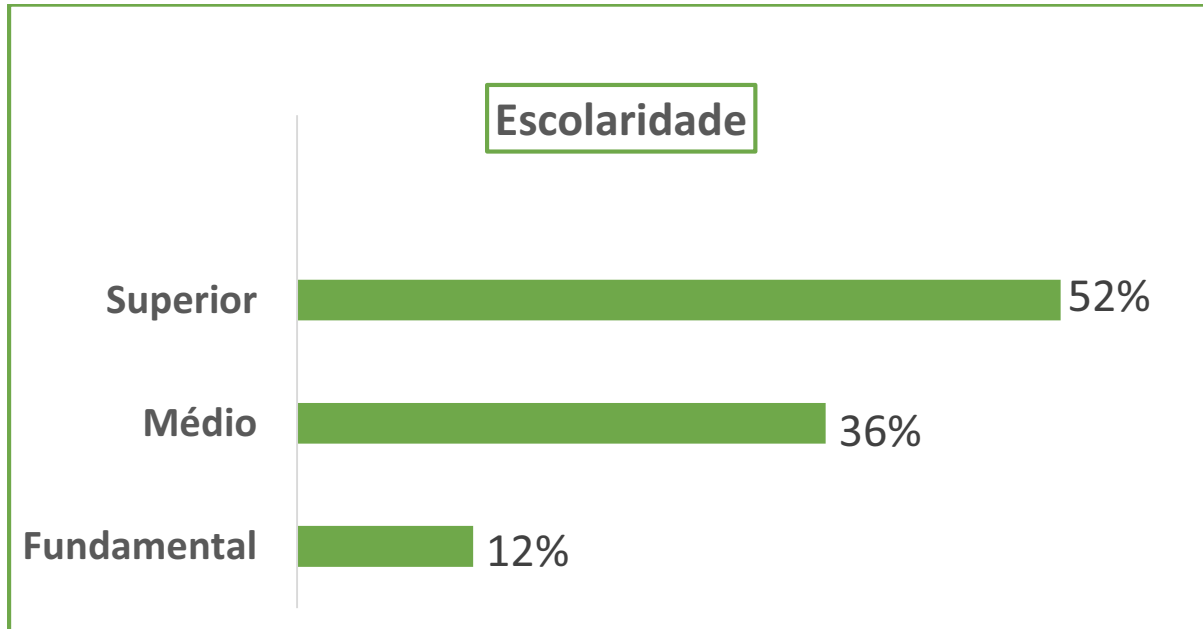


Gráfico 3 – Escolaridade dos idosos aposentados

No quesito escolaridade, mais da metade (52%) dos idosos estudados possuem nível superior (Gráfico 3), o que repercute no momento de escolher uma profissão ou mesmo manter um trabalho satisfatório.

Esse grupo investigado diverge das pesquisas do IBGE, em 2016, que apontou a taxa de analfabetismo entre os idosos no Brasil equivalente a 20,4%. Minha pesquisa deu-se em Brasília, sede do governo federal, onde a escolaridade é maior, se comparada a outros estados, em todas as faixas etárias. A população é constituída de servidores públicos com cargos de confiança que exigem nível superior de escolaridade para serem ocupados.

As mulheres que moram sozinhas possuem nível de escolaridade superior e pertencem à faixa etária entre 60 e 69 anos. Alguns idosos apresentam saúde frágil e podem precisar de suporte familiar, o que justifica 78% dos idosos investigados morarem com familiares (Gráfico 4).

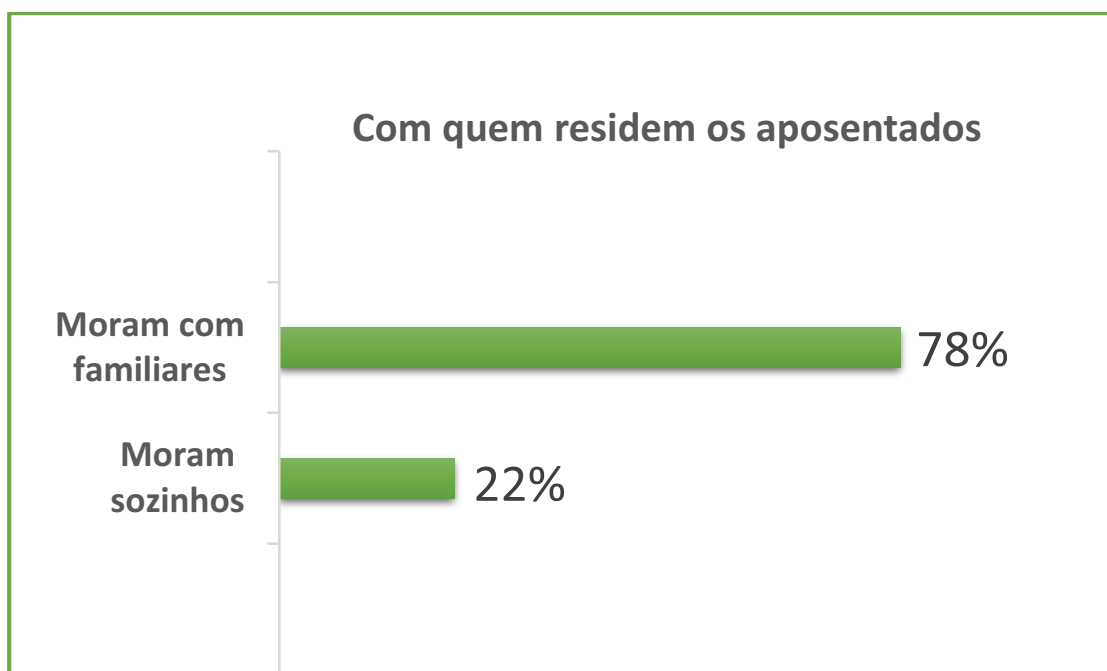


Gráfico 4 – Com quem residem os idosos aposentados

Entre as mulheres idosas, encontram-se vários arranjos familiares: moram com o marido, com filhos, com netos, com irmãs ou mesmo sozinhas. Os motivos podem ser os mais diversos: questões financeiras, tanto do idoso quanto de seus dependentes; questões de afetividade, quando se sente feliz ao morar junto dos filhos e netos e ajudar nos cuidados; ou por questões de saúde se o idoso for

portador de doença crônica. Há também questões culturais que ajudam o idoso na decisão de morar sozinho ou com um familiar, já que os valores da cultura e da sociedade brasileira preconizam que a situação de morar sozinho pertence aos mais jovens e o idoso só moraria sozinho por falta de opção.

Quanto aos tipos de aposentadoria, mostrados no Gráfico 5, prevaleceu a aposentadoria por tempo de contribuição que exige, no mínimo, 35 anos de contribuição para os homens e 30 anos para as mulheres, mas, em alguns casos, o cálculo do benefício referente à aposentadoria por idade apresenta valor menor se comparado à aposentadoria por tempo de contribuição, por isso as pessoas optam por essa última modalidade.

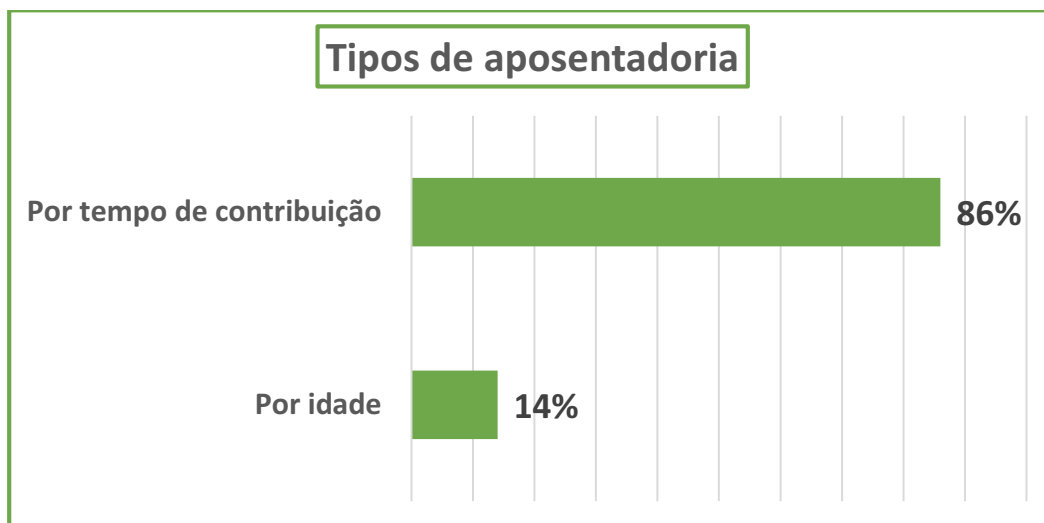


Gráfico 5 – Tipos de aposentadoria dos idosos aposentados

Mesmo após anos de vinculação ao mercado de trabalho, 52% dos idosos aposentados continuam exercendo atividade remunerada após a aposentação, fazendo parte desse grupo a totalidade dos homens. Quanto à participação feminina, 37% das aposentadas que fizeram parte da amostra continuam exercendo atividade remunerada.

Além disso, o quantitativo de idosos é crescente, logo a presença dos idosos no mercado de trabalho também é crescente (Gráfico 6).

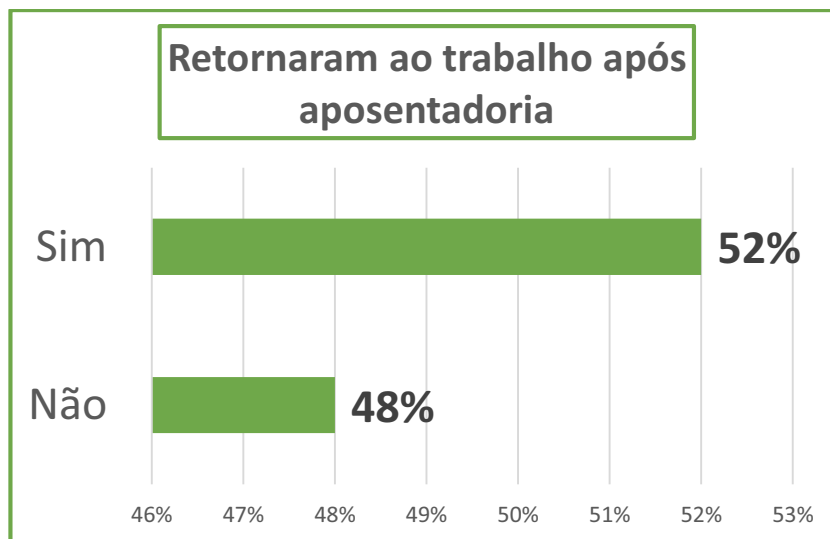


Gráfico 6 – Aposentados que retornaram ao trabalho após aposentadoria

Na apresentação do gênero, dos 100 idosos aposentados que responderam ao questionário, 76 eram mulheres e 24 eram homens. No entanto, no exame de quem voltou ao trabalho, vê-se que, proporcionalmente, o número de homens que retornam ao trabalho é maior. As mulheres acumulam atividades com a família, com a casa, com os filhos e o trabalho fora de casa. Quando aposentam, a maioria opta pela família somente.

As idosas aposentadas foram superiores em número e na faixa de idade mais avançada (70 anos) encontrou-se mais mulheres.

Muitos idosos sustentam a família com quem coabitam com o benefício da aposentadoria. Embora já tenham criado os filhos, ainda têm responsabilidades com o sustento deles, sendo um dos motivos para que o idoso continue trabalhando.

A maioria dos idosos que trabalham (68%) recebe benefício considerado de valor alto em países em desenvolvimento como o Brasil, equivalente a cinco ou mais Salários Mínimos (Gráfico 7).

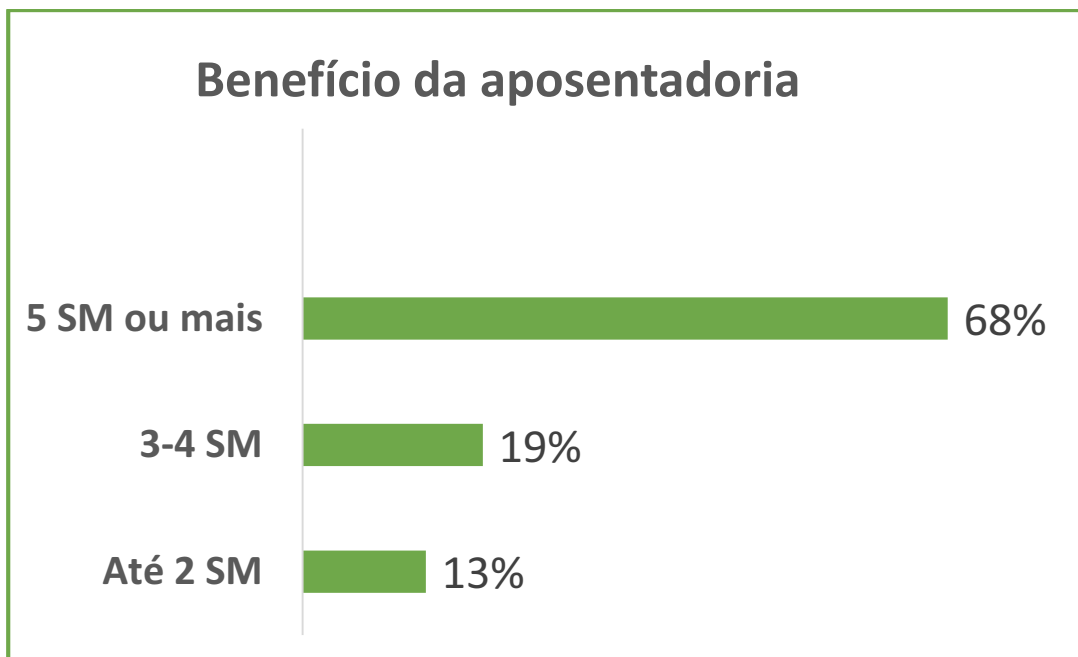


Gráfico 7 – Valor do benefício da aposentadoria em Salário Mínimo - SM

Há vários fatores que podem influenciar no bem-estar durante a aposentadoria, porém o empobrecimento é a ideia logo associada a esse período da vida. Como foi visto anteriormente, a previdência social, responsável pelo pagamento dos benefícios dos brasileiros, paga valores abaixo dos ganhos do trabalhador durante o período produtivo. Assim, para garantir a sobrevivência, o aposentado busca um trabalho que assegure sua dignidade, pois nessa sociedade consumista, até o lazer está vinculado ao que se pode pagar.

Para os 13% de idosos aposentados que ganham até dois salários mínimos de benefício, a aposentadoria pode ser intensamente desejada, quase uma salvação, pois terá a chance de duplicar seus ganhos se exercer depois uma atividade remunerada. É um anseio justificado diante da realidade socioeconômica brasileira. Esses 13% fazem parte do grupo de menor escolaridade e, se por um lado, a qualificação é um fator importante para a inserção do idoso no mercado de trabalho, aqueles de nível fundamental tendem a aceitar os trabalhos mais precários.

Do quantitativo de idosos aposentados que voltaram ao mercado de trabalho, 44% deles recebem cinco ou mais salários mínimos de remuneração pelo trabalho que atualmente desenvolvem (Gráfico 8).

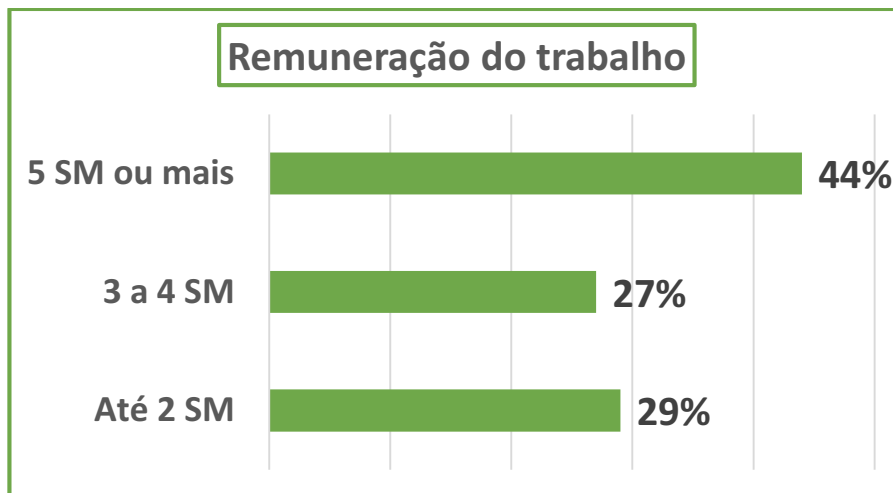


Gráfico 8 – Remuneração referente ao trabalho após aposentadoria

No quesito profissão exercida antes e após a aposentadoria, os idosos aposentados que continuam exercendo a mesma profissão são os professores e os advogados, o que demonstra que a maioria dos que retornam ao trabalho após a aposentadoria envolvem-se em atividades diferentes. Dos 20 professores que aposentaram, apenas sete quiseram continuar trabalhando após a aposentadoria. As domésticas aposentaram-se e não retornaram ao mercado de trabalho.

Na Figura 1, estão representadas as profissões mais exercidas pelos idosos antes da aposentação.

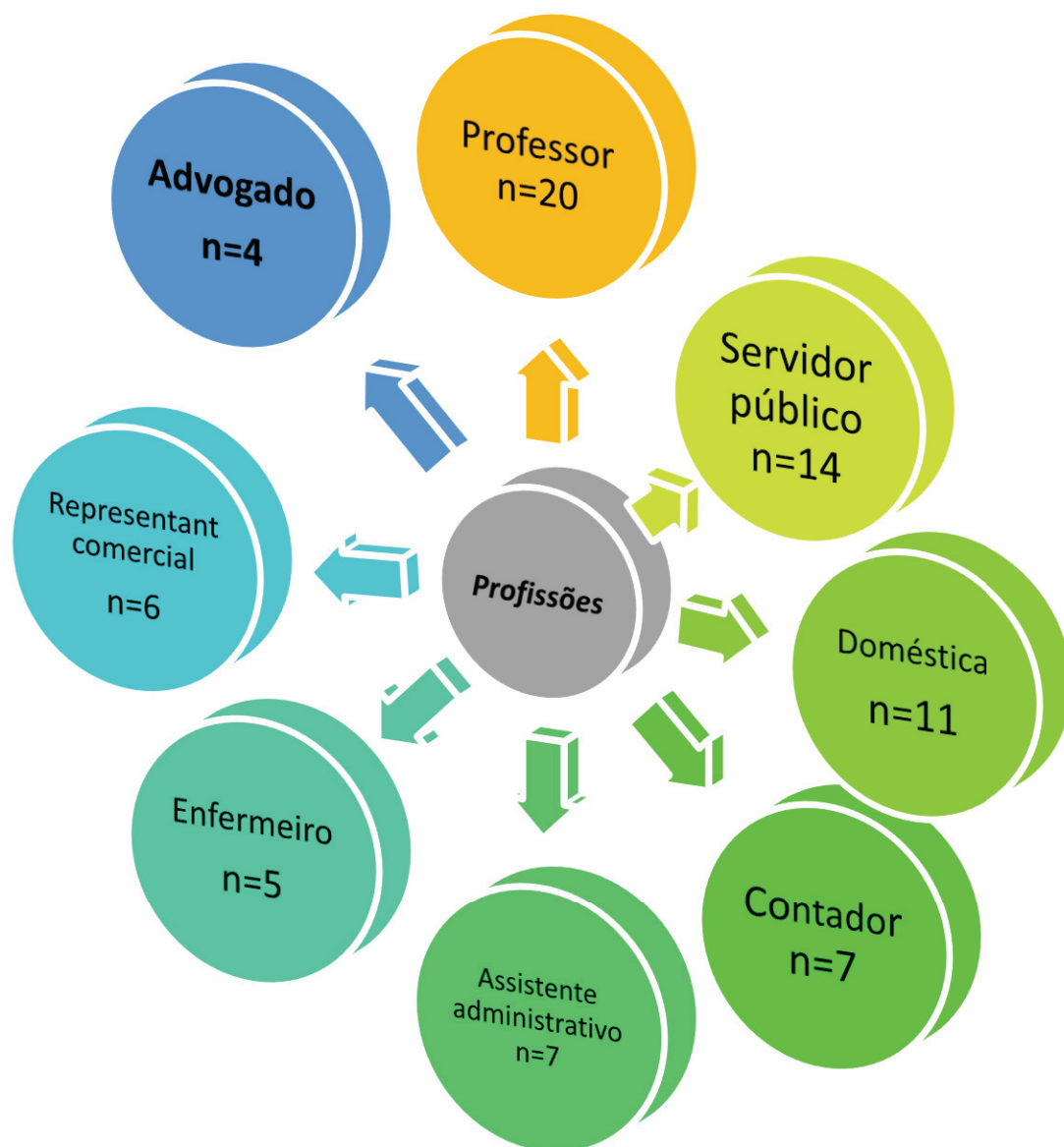


Figura 1 – Profissões mais exercidas antes da aposentadoria

Na Figura 2 estão representadas as profissões atualmente exercidas pelos idosos depois da aposentação. A primeira observação é o claro predomínio dos “por conta própria”: empresários, artesãos e vendedores autônomos.

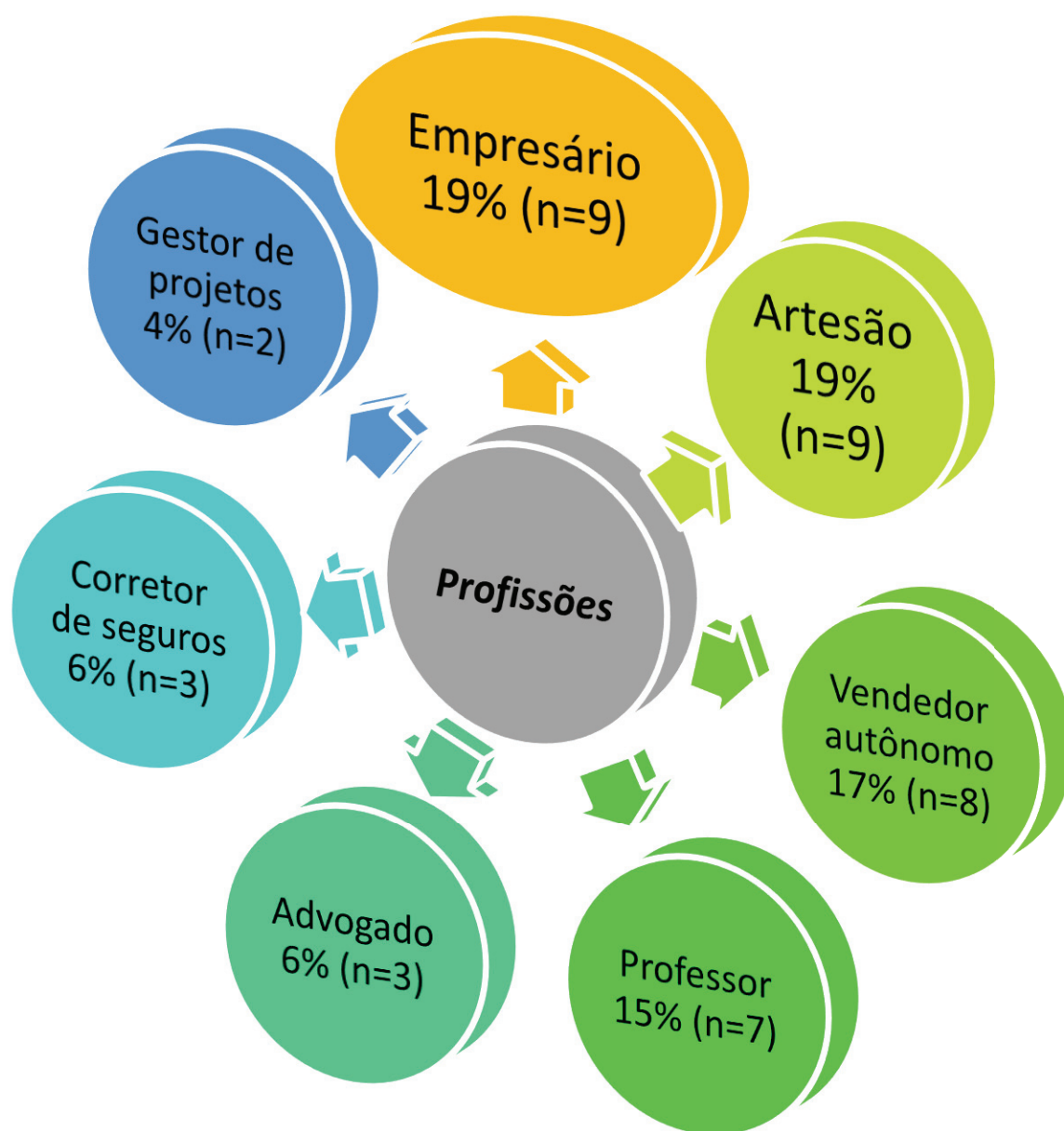


Figura 2- Profissões mais exercidas após aposentadoria

A profissão revelada como “artesão” mostra a preferência pelas ocupações manuais (19%). A profissão de empresário ganha mais espaço entre os aposentados mais idosos, com nível de escolaridade superior.

Quanto às horas diárias trabalhadas, 25% cumprem jornada diária de 8 horas e 15% trabalham 6 horas diárias, mas 57% deles entendem que o trabalho não prejudica o lazer. As mulheres fazem parte do grupo da jornada menor.

Entre os principais motivos para retornar ao trabalho após a aposentadoria, “aumentar a renda” foi o mais citado, conforme mostra o Gráfico 9.

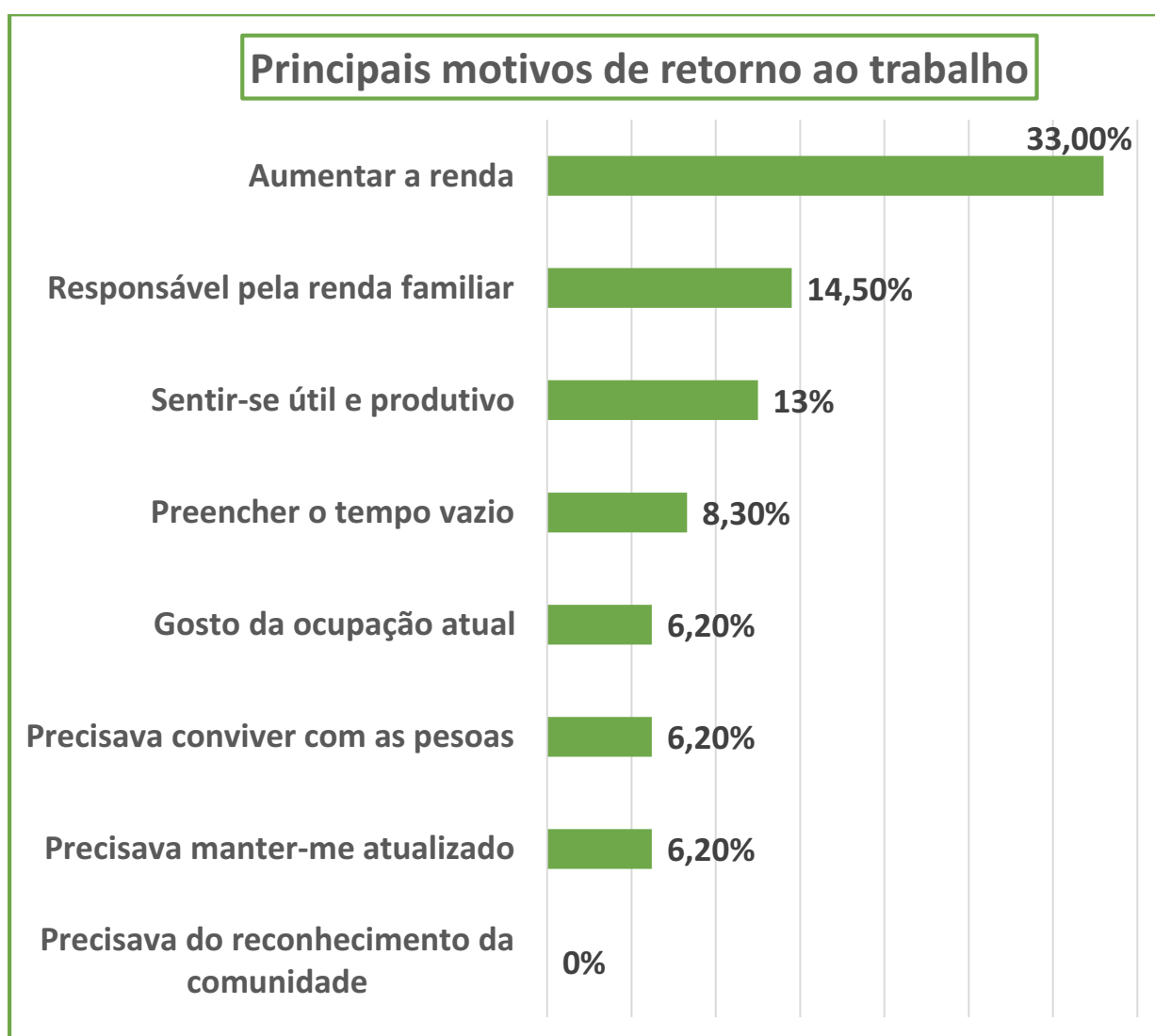


Gráfico 9 - Motivos principais de retorno ao trabalho após aposentadoria

No Quadro 1, apresenta-se os principais motivos do retorno do idoso aposentado ao trabalho, considerando-se a idade, o gênero e a escolaridade.

MOTIVOS DO RETORNO	FAIXA ETÁRIA PREDOMINANTE	GÊNERO PREDOMINANTE	ESCOLARIDADE PREDOMINANTE
Aumentar a renda	65 a 69 anos	Feminino	Nível Superior
Responsável pela renda familiar	60 a 64 anos	Tanto masculino quanto feminino	Nível Médio
Sentir-se útil e produtivo	70 anos ou mais	Masculino	Nível Superior
Preencher o tempo vazio	70 anos ou mais	Masculino	Nível Superior

Quadro 9 - Motivos de retorno ao trabalho após aposentadoria considerando gênero, idade e escolaridade

9. Discussão de resultados

A longevidade dos idosos é notória, confirma-se nesse estudo onde quase a metade da amostra pertencia à faixa etária de 70 anos ou mais. Se, antes, o envelhecimento populacional era uma característica dos países mais desenvolvidos, hoje o encontramos de forma disseminada em todas as nações, independentemente de seu nível de desenvolvimento.

Entre os idosos que retornaram à atividade remunerada após aposentadoria, grande parte trabalha na informalidade, o que vem corroborar os estudos de Cockell (2014). Os resultados levam à concordância com o autor quando ele diz que os efeitos danosos das mudanças no mundo do trabalho vêm colocando a classe trabalhadora idosa numa situação de instabilidade e precarização, visto que aposentaram e retornaram ao trabalho para desempenhar, em sua maioria, trabalhos informais. São esses trabalhadores idosos que veem ampliadas as desigualdades sociais ao serem condenados a passar por uma depreciação de sua capacidade de trabalho dentro das organizações.

O número de idosos que aposentaram e voltaram ao trabalho informal deve-se às empresas que estão cada vez mais exigentes, tendendo à exclusão dos mais velhos do mercado formal do trabalho. Como explicou Belo (2013), essa situação faz parte da lógica excludente da sociedade.

Nessa pesquisa, foi possível constatar como um dos perfis marcantes do idoso aposentado que trabalha, a informalidade em diversos segmentos, principalmente em atividades exercidas em casa ou na rua, como o artesanato; trabalhadores autônomos, como os que se dedicam ao comércio, atividade comum aos que recebem benefícios de menor valor e possuem escolaridade no nível fundamental. Concorde-se com Neri (2009) quando diz que o idoso, na tentativa de arrumar emprego, depara-se com empresas que se negam a recebê-lo porque o salário de idoso experiente seria muito alto se comparado ao que pagaria a um iniciante, por isso a maioria dos aposentados que retornou ao trabalho não voltou para a atividade que exercia.

Outra característica marcante detectada no perfil do idoso aposentado que busca trabalho após aposentar-se é pertencer ao gênero masculino, em concordância com Beauvoir (1990) que afirma que o homem é considerado bem-sucedido dependendo do que ele faz para manter a si e à família, por isso ele não quer afastar-se do trabalho, o que também é explicado por Debert (2004) como a ligação da identidade pessoal à identidade profissional, ao contrário da maioria das mulheres que, ao aposentar-se, redefine sua vida ao inserir-se em novos papéis dentro da família. Beauvoir (1990) entende que homem e mulher têm, ao longo da vida, comportamentos distintos quanto à profissionalização, não se diferenciam só na aposentadoria. Nesse estudo, o maior nível de escolaridade das idosas aposentadas não está associada à sua maior participação no mercado de trabalho como acontece com os idosos.

A longevidade da população brasileira vem acontecendo devido às melhorias nas condições de vida pelas quais o país passou nas últimas décadas, o que se apresenta no aumento da expectativa de vida que passou de 33 anos no início do século XX para 76 anos em 2017 (em média), conforme o IBGE (2017a, 2018).

Sendo assim, respondendo a um dos objetivos específicos da pesquisa, pode-se dizer que o perfil dos idosos aposentados que retornam ao trabalho é o seguinte:

- pertencem ao gênero masculino e são chefes de família;
- aposentam-se por tempo de contribuição;

- possuem nível de escolaridade superior, confirmando a ideia de que o sistema educacional brasileiro forma as pessoas para o mercado de trabalho;
- os idosos com nível de escolaridade baixa trabalham na informalidade.

A continuidade da vida de trabalho após aposentadoria apresentou os mais diversos motivos. No entanto, os resultados apontaram, como principal, a necessidade de aumentar a renda (16 pessoas – 33%); por ser o principal responsável pela renda familiar (14,5%), corroborando os achados de Camarano (2004) e de Santos e Dias (2008) que afirmaram que os idosos que mais desejam trabalhar são os que dependem das atividades econômicas para sustentar a família. O desejo de preencher o tempo vazio foi escolhido por 4 idosos (8,3%) como se o tempo livre do aposentado fosse um tempo a ser ocupado ou a continuidade da vida laboral. O aposentado, nesse caso, é considerado alguém que fica parado, não faz mais o que gosta, não tem mais o contato social, corroborando o que a literatura traz sobre a visão que se tem do aposentado na atualidade.

A permanência do idoso no mercado de trabalho foi discutida por dois ângulos: se a atividade lhe propicia autoestima, sensação de utilidade, se faz bem para a qualidade de vida ou se o idoso trabalha só por motivos financeiros. Conforme esclareceram os autores Vanzella, Lima Neto e Silva (2011), nesse último caso o trabalho pode ser prejudicial à sua saúde mental.

Em relação ao segundo objetivo específico da pesquisa – entender a importância do trabalho para a qualidade de vida do idoso - se o trabalho estiver atrelado à satisfação e realização pessoal, tal como foi dito por Khoury, Ferreira, Souza, Matos e Barbagelata-Goes (2010), que estudaram a qualidade de vida dos aposentados que retornaram ao mercado de trabalho, as possibilidades de uma sobrevivência mais digna e saudável são maiores, preservando assim o papel social do sujeito em seu próprio meio, o que é corroborado por essa pesquisa onde 13% dos idosos apontaram como motivo do retorno ao trabalho após a aposentadoria “sentir-se útil”, “preencher o tempo vazio” ou “precisam conviver” com outras pessoas.

Conforme este estudo, os idosos que mais trabalham são os que já passaram dos 70 (setenta) anos, mostrando conformidade com o estudo desses autores que concluíram que, quanto maior o tempo de trabalho após a aposentadoria, maior a satisfação. As pessoas mais velhas que procuram um novo emprego ganham em qualidade de vida, pois além de aumentarem a renda, previnem a ociosidade,

aumentam a autoestima por sentirem-se ativas e produtivas e desenvolvem-se cognitivamente e emocionalmente.

A pesquisa mostrou que, para o idoso, o trabalho pode ser uma fonte de qualidade de vida desde que esteja associado ao prazer. Nesses casos, o trabalho proporciona ao idoso a atividade física e mental, estimulando o corpo e o cérebro. Mesmo que os idosos retornem ao trabalho por motivos financeiros, é importante que priorizem atividades que lhes tragam mais satisfação.

Como bem disse Cockell (2014), os longevos precisam continuar fazendo parte do processo ativo do restante da população ou esse aumento de vida não valerá a pena. Não basta ter uma sobrevida maior, mas também uma boa qualidade de vida, conceito subjetivo dependente do nível sociocultural, da faixa etária e das aspirações pessoais do indivíduo.

Sendo assim, esta investigação mostrou que o trabalhar não é só uma questão de necessidade econômica, mas uma forma de viver mais saudavelmente, óbvio que com certas medidas de segurança e atenção especial por parte da gestão de pessoas. Se, nessa pesquisa, os idosos aposentados que não retornaram ao trabalho são na maioria mulheres, não significa que não exerçam nenhuma atividade ou não tenham qualidade de vida. Como enfatizou Belo (2013), a mulher, ao aposentar-se, pode optar por manter fortalecidos os vínculos familiares contribuindo para a educação dos filhos e netos, estendendo essa ação a vizinhos e amigos na prática da solidariedade. Essa atividade não é remunerada, mas é essencial para a qualidade de vida.

A previdência social, sempre lembrada quando se fala em remuneração dos aposentados, tem como objetivo proteger o trabalhador contribuinte contra situações adversas como a doença, o desemprego e a velhice, oferecendo uma série de benefícios, dentre eles a aposentadoria que, no Brasil, vêm causando um impacto econômico significativo no sistema previdenciário. Os idosos contemporâneos estão dependendo por muito mais tempo da seguridade social e, com a diminuição da natalidade, torna-se mais reduzido o número de contribuintes para o sustento do sistema como foi mostrado por Camarano (2004). Estão sendo discutidas no Parlamento medidas para garantir os benefícios dos aposentados que, por direito, lhes é pago.

Os idosos que aposentaram e retornaram ao trabalho remunerado formal, voltam a contribuir, o que vem motivando o governo federal a propor novas regras

de aposentadoria para diminuir as despesas da previdência, em crise, e manter o trabalhador contribuindo por mais tempo, conforme estabelece a Constituição Federal de 1988, provocando aumento expressivo de pessoas com mais de 60 anos no mercado de trabalho.

O gestor de recursos humanos das organizações deve estar preparado para lidar com esses idosos, já que o trabalho ideal para essa população é aquele onde ele é participativo nas decisões, pois já viveu situações semelhantes, deixando para os mais jovens a execução. A capacidade intelectual e o conhecimento adquirido são de grande valia para as organizações.

A Constituição Federal de 1988 aumentou a cobertura previdenciária, porém não teve o impacto que se esperava sobre a atividade econômica. O benefício da aposentadoria, enquanto se reverteu em importante instrumento de geração de renda familiar e combate à pobreza, aparentemente não gerou nenhum incentivo ao afastamento do trabalho.

10. Conclusões

A proposta do presente estudo foi investigar os motivos para o retorno do idoso aposentado ao mercado de trabalho. Ter uma atividade é um fator bastante considerado por quem vinculou sua vida ao trabalho, criando laços de dependência difíceis de serem reprimidos. Os resultados da pesquisa confirmam a perspectiva de que a maioria dos idosos construiu sua vida sob a égide do trabalho. As pessoas que foram educadas para serem produtivas, ao aposentar-se sofrem mais se não retornarem ao trabalho. Idosos em boas condições de saúde e com autonomia física e mental mantêm boas perspectivas de vida e estão assumindo papéis relevantes mesmo depois dos 70 anos de idade.

Aqueles que não puderam investir tempo ou dinheiro na sua educação, não puderam investir na futura profissão, logo o benefício da aposentadoria é de valor baixo, o que faz com que necessite continuar trabalhando para manter o equilíbrio financeiro ou até melhorá-lo, já que o empobrecimento é a ideia mais associada ao idoso aposentado, as perdas financeiras no momento da aposentadoria são preocupantes.

Se o principal motivo pelo qual o aposentado retorna ao mercado de trabalho é para aumentar a renda, a segunda razão é a responsabilidade pela renda

familiar. Em alguns casos, inicia no momento do desemprego dos filhos, quando eles retornam à casa dos pais em busca de apoio, os pais os acolhem e se estabelece na família uma relação de dependência material e afetiva.

Concluiu-se que, na sociedade capitalista, o trabalho é prioritário na vida dos idosos aposentados por ser fonte de renda, interferir na construção da identidade e no relacionamento interpessoal aumentando a qualidade de vida. Os idosos estão cada vez mais economicamente ativos e podem contribuir positivamente para as organizações através de seu capital intelectual, mostrando que envelhecimento não significa improdutividade e dependência.

Os idosos aposentados, com suas potencialidades e limitações são uma parte significativa da força de trabalho, mas precisam ser mobilizados a lutar pelos seus direitos, a discutir a legislação, a fiscalizar o uso dos recursos públicos para que possam receber um benefício justo da previdência social e não necessitem trabalhar após a aposentadoria. Os benefícios provenientes da aposentadoria são vistos como insignificantes quando são ressaltadas as dificuldades e perdas que a aposentadoria pode acarretar.

As respostas aos questionários corroboraram a literatura: efetivamente, a aposentadoria é vista como continuidade do trabalho para garantia da subsistência e da qualidade de vida, pois a inatividade, estereótipo da aposentadoria, gera insegurança financeira. A condição marcante para retornar ao trabalho remunerado é a condição econômica. Embora haja outros fatores que podem afetar o bem-estar na aposentadoria, o empobrecimento é a ideia mais comumente associada a essa fase da vida. Viu-se que o brasileiro tem, no final de sua vida, uma situação financeira pior do que quando trabalhava, pois o valor do benefício é inferior aos seus ganhos durante o período produtivo.

11. Referências

Almeida, A.V; Mafra, S.C; Silva, E.P; Kanso, S. (2015). A feminização da velhice. *Textos e Contextos*, v. 14, n. 1, pp. 115-131.

Antunes, M.H; Soares, D.H; Moré, C. L. (2015). Repercussão da aposentadoria na dinâmica relacional familiar na perspectiva do casal. *Psicologia PUC*, v. 46, n. 4, pp. 432-431.

Beauvoir, S. (1990). *A velhice*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Belo, I. (2013). Velhice e Mulher: vulnerabilidades e conquistas. *Revista Feminismos*, v. 1, n. 3, pp. 57-74.

Benfatti, M. L. (2009) O impacto da aposentadoria nas relações familiares. In J. Pereira Netto (Org.), *Preparação para a aposentadoria: você já pensou sobre isso?* (pp. 135-145). São Paulo: LTr.

Brasil. (1966). *Decreto-lei nº 72, de 21 de novembro de 1966*. Unifica os institutos de aposentadoria e pensões e cria o INPS. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/De10072.

_____. (1979). *Decreto 83080, de 24 de janeiro de 1979*. Regulamento dos Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/...1979/decreto-83080-24-janeiro-1979>.

_____. (1988). *Constituição Federal da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03?constituicao/constituicao.

_____. (1997). *Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991*. Lei dos Benefícios da Previdência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.

_____. (1993). *Lei 8.742, de 07 de dezembro de 1993*. Organização da Assistência Social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/L8742.

_____. (1994). *Lei 8.842, de 24 de junho de 1994*. Política Nacional do Idoso. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/.../lei/1994/lei-8842-4-janeiro-1994-372578-norma>.

_____. (2003). *Lei 10.741, de 01 de outubro de 2003*. Estatuto do Idoso. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10741.

_____. (2015). *Lei 13.183, de 04 de novembro de 2015*. Alterou a Lei dos Benefícios da Previdência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/13183.htm.

Camarano, A. (2001). *O idoso brasileiro no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: IPEA.

_____. (2004). *Os novos idosos brasileiros*. Muito além dos 60? Rio de Janeiro: IPEA.

Camarano, A. A., Kanso, S.; Mello, J. (2004). Como vive o idoso Brasileiro? In A. A. Camarano (Org.), *Os novos idosos brasileiros*. Muito além dos 60? (pp. 25-66). Rio de Janeiro: IPEA.

Celich, K. L.; Baldissera, M. (2010). Trabalho após a aposentadoria: influência na qualidade de vida do idoso. *Revista SESC SP*.

Cockell, F. F. (2014). Idosos aposentados no mercado de trabalho informal. *Psicologia & Sociedade*, v. 26, n. 2, pp. 461-471.

Debert, G. (2004). A invenção da terceira idade e a rearticulação de formas de consumo e demandas políticas. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 12, n. 34, pp. 39-56.

Fonseca, A. M. (2012). Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos. *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*. Portugal. Número temático: envelhecimento demográfico, pp. 75-95.

França, L. H. (2009). A longevidade e suas consequências para o mundo do trabalho. *Revista Sinais Sociais*, v. 4, n. 10, pp.98-121.

França, L. H.; Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, v. 13, n. 2, pp. 207-216.

Goldani, A. M. (2004) Mulheres e envelhecimento: desafios para novos contratos intergeracionais e de gênero. In: In A. A. Camarano (Org.), *Os novos idosos brasileiros. Muito além dos 60?* (pp. 75-113). Rio de Janeiro: IPEA.

Goulart, E., Mergulhão, L. R., Canêo, L. C., Naim, M.; Lunardelli, M. C. (2009). Considerações sobre a terceira idade e o mercado de trabalho: questionamentos e possibilidades. *RBCEH*, v. 6, n. 3, pp. 429-437.

Graeff, L. (2002). Representações Sociais da Aposentadoria. *Textos Envelhecimento*, Ano 4, n. 7, pp. 19-34.

Günther, H. (2003). *Como elaborar um questionário*. Brasília: UNB.

IBGE (2017) *Estatísticas Sociais PNAD Contínua 2016*. Disponível em: <https://www.agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/>.

IBGE (2017a). *Tábua Completa de Mortalidade para o Brasil*. Diário Oficial da União de 01 de dezembro de 2017.

IBGE (2018). *Tábua Completa de Mortalidade para o Brasil*. Disponível em: http://www.ieprev.com.br/conteudo/categoria/9/420/tabua_de_mortalidade_ibge. Acesso em: 26 de novembro de 2018.

Khoury, H. T., Ferreira, A., Souza, R., Matos, A.; Barbagelata-Goes, S. (2010). Por que aposentados retornam ao trabalho? *Revista Kairós Gerontologia*, v. 13, n. 1, pp. 147-165.

Ladeira, M.M; Costa, D. V.; Ferreira, V. C. Nascimento, R, P.; Costa, M. P. (2017). Significado do trabalho para o idoso. *Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior*, v. 8, n. 1, pp.71-100.

Larousse, Enciclopédia Delta (1988). 2. ed. São Paulo: Universo.

Leite, C. B. (2009). Assistência ao idoso. In J. Pereira Netto, J. (Org.), *Preparação para a aposentadoria: você já pensou sobre isso?* (pp. 26-35). São Paulo: LTr.

Magalhães, M., Krieger, D., Vivian, A., Stralio, M.; Poeta, M. (2004). Padrões de ajustamento na aposentadoria. *Aletheia*, n. 19, pp. 57-68.

Marangoni, J; Oliveira, M. (2010). Relacionamentos intergeracionais. In D. Falcão (Org.). *A família e o idoso: desafios da contemporaneidade*. Campinas: Papyrus.

Moreira, V.; Nogueira, F. (2008). Do indesejável ao inevitável: a experiência vivida do estigma de envelhecer. *Psicologia USP*. v. 19, n. 1, pp. 59-79.

Nascimento, R.F., Argimon, I.; Lopes, R. M. (2006). Atualidades sobre o idoso no mercado de trabalho. *Psicologia.com.pt*.

Neri, A. A. (2009). O envelhecimento no universo do trabalho: desafios e oportunidades depois dos 50 anos. In J. C. Barros (Org.), *Empreendedorismo, trabalho e qualidade de vida na terceira idade*. São Paulo: Edicon.

Oliveira, O. (2009). Trabalho, Não-Trabalho, Aposentadoria. In J. Pereira Netto (Org.). (2009). *Preparação para a aposentadoria: você já pensou sobre isso?* (pp. 15-25). São Paulo: LTr.

Paz, S. (2013). A Política Nacional do Idoso: considerações e reflexões. *Revista A Terceira Idade*, v. 24, n. 58, pp. 23-35.

Peres, M.. (2003). Trabalho, idade e exclusão. *Revista Gerenciais – UNINOVE/SP*, v. 2, pp. 15-21,

Peres, M. A. (2011). Velhice e analfabetismo, uma relação paradoxal. *Sociedade e estudo*, v. 26, n. 3, pp. 631-661.

Rezende, C. B. (2008) *A velhice na família*. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Universidade Federal Paulista Júlio de Mesquita Filho. Franca. 154 f.

Santos, I.; Dias, C. M. (2008). Homem idoso: vivência de papéis desempenhados ao longo do ciclo vital da família. *Aletheia*, v. 27, n. 1, pp. 98-110.

Selig, G. A.; Valore, L. A. (2010). Imagens da aposentadoria no discurso de pré-aposentados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 13, n. 1, pp. 73-87.

Silva, A. A (2006). Segurança social do idoso: a relação entre Previdência e Assistência Social. *Revista Kairós*, v. 9, n. 1, pp. 123-148.

Simões, C.C. (2016). Breve histórico do processo demográfico. Cap. 2, pp. 40-74. In A. H. Figueiredo, *Brasil, uma visão geográfica e ambiental do século XXI*. Rio de Janeiro: IBGE.

Souza, R. F; Matias, H. A; Bretas, A. C. (2010). Reflexões sobre envelhecimento e trabalho. *Ciências Saúde Coletiva*, v. 15, n. 6, pp. 2835-2843.

Stepansky, D. V.; França, L. H. (2008). Trabalho e vida pessoal: o equilíbrio necessário. *Boletim Técnico do SENAC*, v. 34, n. 1.

Vanzella, E., Lima, E.; Silva, C. (2011). A terceira idade e o mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Ciências da Saúde*, v. 14, n. 4, pp. 97-100.

Anexo A



PARECER Nº 184/2018

Projeto: Retorno ao trabalho remunerado de idosos aposentados.

Pesquisador responsável: Zilda de Freitas Queiroz

Protocolo:3.054.555 **CAEE:**9834718.8.0000.5056

O Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário UNIEURO, após apreciação ética do presente projeto, manifesta-se pela **APROVAÇÃO** do mesmo. Para a emissão do parecer, observaram-se as disposições contidas na resolução número 466/12 CNS/MS, que dispõe sobre as diretrizes e normas regulamentadoras em pesquisa envolvendo seres humanos, assim como as suas resoluções complementares. Ressaltamos que o pesquisador deverá observar as responsabilidades que lhe são atribuídas na Resolução 466/12 CNS/MS, em relação ao desenvolvimento do projeto.

Brasília, 10 de Dezembro 2018

Iolanda Bezerra Brandão

Vice Coordenadora

Anexo B



CATOLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS
BRAGA

DECLARAÇÃO (Orientação)

Declara-se, para os devidos efeitos, que a Dissertação e/ou o Relatório de Estágio, a seguir identificada(o/os), do(a) aluno(a) **Zilda de Freitas Queiroz** cumpre(m) os requisitos científicos e metodológicos exigidos para ser(em) aprovada(o/os) pelo Conselho Científico e não contém matéria eticamente sensível.

O orientador é ainda de parecer que:

trata de uma forma exploratória mas correta uma matéria pertinente para a atual realidade brasileira

Braga, 17 de dezembro de 2018

ASSINATURA: *António M. Godinho da Fonseca*
 NOME DO DOCENTE: António Manuel Godinho da Fonseca
 CATEGORIA ACADÉMICA: Professor Associado
 AFILIAÇÃO INSTITUCIONAL: Universidade Católica Portuguesa

DADOS IDENTIFICATIVOS	
Nome do Aluno:	Zilda de Freitas Queiroz
	Grau: Mestrado <input checked="" type="checkbox"/> Doutoramento <input type="checkbox"/>
Curso:	Mestrado em Gerontologia Social Aplicada
Local de Estágio:	
Título do Relatório:	
Título da Dissertação:	Retorno ao trabalho remunerado de idosos aposentados

Apêndice A**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
FACULDADE LABORO E CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIEURO**

Título do Projeto: Retorno ao trabalho remunerado de idosos aposentados

Pesquisadora: ZILDA DE FREITAS QUEIROZ

Fone da pesquisadora responsável: (61) 9 9989-6062

E-mail: zilda29fq@gmail.com.br

Objetivo da pesquisa: Investigar as razões que levam os idosos brasileiros a retornarem ao mercado de trabalho após a aposentadoria.

O(A) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar da pesquisa exatamente por ser um idoso aposentado.

A participação na pesquisa consiste em responder a um Questionário no local de sua preferência. A participação é voluntária. Se não quiser participar, poderá retirar-se da pesquisa a qualquer momento. Conforme previsto nas normas brasileiras de pesquisa com participação de seres humanos, não haverá nenhum tipo de compensação financeira pela participação.

Os dados informados são confidenciais e ficarão guardados sob a responsabilidade da pesquisadora. Serão apresentados apenas os resultados da pesquisa sem revelar o nome dos participantes ou qualquer informação relacionada à sua privacidade.

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido está impresso em duas vias, sendo uma arquivada pela pesquisadora e a outra entregue à pessoa entrevistada.

Brasília, ___ de _____ de 2018.

AUTORIZAÇÃO

Eu, _____ RG _____, após receber explicação sobre os objetivos do estudo e dos procedimentos envolvidos, concordo voluntariamente em fazer parte dele.

Participante

Zilda de Freitas Queiroz
Pesquisadora responsável

Apêndice B**QUESTIONÁRIO**

Prezado(a) Senhor(a),

Este questionário corresponde a uma pesquisa sobre o retorno ao trabalho remunerado de idosos aposentados, no âmbito de uma dissertação de mestrado em Gerontologia que estou a realizar na Universidade Católica Portuguesa. Os dados da pesquisa serão baseados em suas respostas. Seus dados serão mantidos em total sigilo e usados apenas para efeito desta pesquisa.

Data da entrevista: _____

1) - Nome (iniciais): _____

2) – Idade: () 60 – 64 anos () 65 – 69 anos () 70 ou mais

3) -Anos de aposentadoria: () há menos de 1 ano () de 1 a 4 anos
() de 5 a 9 anos () há mais de 10 anos

4) - Sexo: () masculino () feminino

5) – Escolaridade: () fundamental () médio completo () superior completo

6) – Mora: () sozinho () com familiares

7) - Faixa de renda da aposentadoria: () 1 a 2 salários mínimos
() 3 a 4 salários mínimos
() 5 ou mais salários mínimos

8) - Tipo de aposentadoria: () idade () tempo de contribuição

9) – O(a) senhor(a) realiza ou já realizou alguma atividade remunerada após a aposentadoria?

() sim () não

10) – Em caso afirmativo, qual a faixa de renda desse trabalho pós-aposentadoria:

() 1 a 2 salários mínimos () 3 a 4 salários mínimos
() 5 ou mais salários mínimos

11) – Profissão antes de aposentar: _____

12) – Atividade após aposentadoria: _____

13) – Seu trabalho atualmente é:

formal informal

14) – Horas diárias trabalhadas: _____

15) – Seu trabalho interfere/prejudica as horas de lazer?

Não interfere Interfere pouco
 Interfere moderadamente Interfere muito

16) – Selecione 3 (três) opções que deram motivo para o seu retorno ao trabalho após aposentadoria, marcando-os:

- (1) para o principal motivo
- (2) para o motivo não tão importante
- (3) para o motivo menos importante

Retornei ao mercado de trabalho após a aposentadoria porque:

- é importante a convivência com colegas de trabalho
- tinha necessidade de sentir-se útil e produtivo
- gosto muito da ocupação atual
- precisava preencher o tempo vazio
- precisava conviver com outras pessoas
- havia necessidade de aumentar a renda
- precisava do reconhecimento da família
- precisava do reconhecimento da comunidade
- precisava manter-me atualizado
- sou o principal responsável pelos recursos financeiros da família