



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ANDRESSA BOARO CARON

A REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

Assis/SP

2018



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

ANDRESSA BOARO CARON

A REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Andressa Boaro Caron

Orientador(a): Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Assis/SP

2018

FICHA CATALOGRÁFICA

C293r CARON, Andressa Boaro

A reinserção do idoso no mercado de trabalho / Andressa Boaro Caron. – Assis, 2018.

46p.

Trabalho de conclusão do curso (Administração). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Esp. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

1.Mercado de trabalho 2.Idoso-trabalho 3.Aposentadoria

CDD 658.8



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ANDRESSA BOARO CARON

A REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

ORIENTADORA: Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

EXAMINADOR: José Carlos Cavassini

Assis/SP

2018

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, por ser a minha base e por sempre estarem me apoiando e ajudando em todas as minhas decisões e escolhas.

E a minha professora e orientadora, Danielle Ferrarezi, por ter me conduzido com sucesso para o desenvolvimento deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

À professora Danielle Ferrarezi por sua orientação, paciência, competência e sabedoria. Obrigada por compartilhar seus conhecimentos e acreditar no meu potencial mesmo com as dificuldades encontradas no caminho.

À Deus por me proporcionar sabedoria para que este trabalho pudesse ser realizado.

Aos meus pais, José Carlos e Eliana que são exemplos de luta, amor e perseverança e por acreditarem e confiarem em mim.

Ao meu amigo e advogado Guilherme Henrique Gazotto, por contribuir com seus ensinamentos previdenciários, que foram fundamentais para a elaboração deste trabalho.

E a minha eterna gratidão a todos que contribuíram de forma direta ou indiretamente para que fosse possível a realização deste trabalho.

“A maior recompensa para o trabalho do
homem não é o que ele ganha com isso,
mas o que ele se torna com isso.”

John Ruskin

RESUMO

Durante anos o idoso foi visto como incapaz e improdutivo, por conta de suas limitações causadas pela idade elevada, mas diversos fatores levam o idoso a retornarem ou permanecerem no mercado de trabalho mesmo depois de receber o benefício da aposentadoria. Sendo assim, este trabalho visa compreender como é a reinserção dos idosos no mercado de trabalho, como é para o idoso retornar às atividades laborativas e identificar a reação da sociedade e organizações com o retorno ou permanência dos idosos nos meios corporativos. A pesquisa que foi aplicada através de um questionário com perguntas fechadas, respondidas por idosos das cidades de Assis e Cândido Mota que frequentam a agência bancária onde a pesquisadora realiza um estágio, levantou dados e verificou-se que, diante do cenário econômico e social, os maiores motivos que levam o idoso a retornarem a suas atividades laborais é a sua situação financeira e a necessidade de interagir no meio social. Conclui-se que muitos idosos se sentem confortáveis nas organizações e, mesmo existindo certo preconceito com sua idade e limitações, não podem sair do meio corporativo, pois para muitos, o trabalho é uma realização pessoal e necessitam conviver em sociedade, além do benefício da aposentadoria não ser suficiente para se manter financeiramente.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho, Idoso, Aposentadoria.

ABSTRACT

For years the elderly have been seen as incapable and unproductive because of their high age limitations, but several factors lead the elderly to return or remain in the labor market even after receiving the retirement benefit. Thus, this study aims to understand how it is the reinsertion of the elderly in the labor market, how it is for the elderly to return to work and to identify the reaction of society and organizations with the return or permanence of the elderly in the corporate media. The research that was applied through a questionnaire with closed questions, answered by the elderly of the cities of Assis and Cândido Mota who attend the bank branch where the researcher carries out an internship, collected data and verified that, in view of the economic and social scenario, the major reasons that lead the elderly to return to their work activities are their financial situation and the need to interact in the social environment. It is concluded that many elderly people feel comfortable in organizations and, even if there is a certain prejudice with their age and limitations, can not leave the corporate environment, because for many, work is a personal fulfillment and need to live in society, in addition to the benefit of retirement is not enough to keep you financially.

Keywords: Labor Market, Elderly, Retirement.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modalidades de Aposentadoria	16
Figura 2 - Porcentagem de participantes por gênero.....	28
Figura 3 - Porcentagem de participantes por faixa etária.	28
Figura 4 - Porcentagem de participantes por atividade laborativa executada antes da aposentadoria.....	29
Figura 5 - Porcentagem de participantes por atividade laborativa executada atualmente.	29
Figura 6 - Frequência de respostas por tempo de aposentadoria.	30
Figura 7 - Frequência de resposta por tipo de aposentadoria.	30
Figura 8 - Frequência de resposta por nível de escolaridade.	31
Figura 9 - Frequência de resposta por renda familiar mensal.....	32
Figura 10 - Frequência de resposta por fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho.....	32
Figura 11 - Frequência de resposta por recepção no mercado de trabalho.	33
Figura 12 - Frequência de resposta por preconceito no mercado de trabalho.....	34
Figura 13 - Frequência de resposta por tipos de preconceitos.	34
Figura 14 - Frequência de resposta por sentimento em relação ao mercado de trabalho.	35

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 MERCADO DE TRABALHO	13
3 APOSENTADORIA NO BRASIL	15
3.1 A VIABILIDADE DA MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, EM CASOS DE APOSENTADORIA.....	17
3.2 REDUÇÃO NO VALOR DO BENEFÍCIO DA APOSENTADORIA	19
4 O IDOSO E O MERCADO DE TRABALHO	21
4.1 A SOCIEDADE E O IDOSO.....	25
5 A REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO.....	27
5.1 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	27
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
7 REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	42
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA APOSENTADOS	43

1 INTRODUÇÃO

É notório que os tempos estejam mudando, que a realidade organizacional e social não seja mais a mesma, e que a economia do país não esteja como se gostaria. Devido ao acúmulo de fatos e situação econômica, esta sendo necessário que algumas pessoas com mais de 60 anos, que são consideradas idosas no Brasil, retornem ao mercado de trabalho, mesmo que já tenham conquistado o direito da aposentadoria.

Além disso, sabe-se que existe um aumento do tempo de vida dos brasileiros e assim as pessoas idosas podem se apresentar com condições para continuar no trabalho, podendo ainda ser ativas economicamente.

É importante que a qualidade de vida e o envelhecimento estejam em sincronia, para que as pessoas que constituem essa classe possam se sentir importantes como cidadãos ativos e respeitados no meio em que vivem.

É fato que retornar para o mercado de trabalho é a realidade de muitos idosos, e sua aceitação depende muito de como as organizações os vêem, e a maneira que são tratados perante a sociedade organizacional, que ainda carregam um grande preconceito com essa classe, devido a sua idade e limitações físicas que foram adquiridas com o tempo de vida e de serviço.

O trabalho é responsável por grande parte da construção da identidade pessoal do ser humano, e a ausência dele na vida dos idosos, pode acarretar em alterações emocionais e transtornos psicológicos devido ao afastamento de círculos de amizade, que são essenciais para a vida humana. Ao analisar o assunto, é notável que as organizações possuem grandes oportunidades ao reinserir o idoso no mercado de trabalho, já que pode ter uma alta responsabilidade e experiências adquiridas em anos de trabalho, unidos ao espírito criativo e disposição dos funcionários mais jovens, compõem um quadro excelente para o crescimento e desenvolvimento da empresa, com resultados satisfatórios também para o índice de população economicamente ativa e qualidade de vida do idoso.

A dificuldade que os idosos encontram para se reinserir no mercado de trabalho constitui um nível alto e isso ocorre devido ao grande preconceito engessado na sociedade, que o vê como um indivíduo improdutivo e incapaz de realizar determinadas tarefas.

O fato de muitos idosos possuírem um baixo nível de escolaridade prejudica de certa forma, o seu retorno ao mercado de trabalho, onde muitos se sujeitam a trabalhos precários, sem carteira assinada e prejudiciais a saúde. Nesse contexto, sentem-se desvalorizados e mal aproveitados no mercado, podendo desenvolver doenças psíquicas, como a depressão.

Considerando também a estatística de vida que vem aumentando, se os idosos não se reinserirem ao mercado de trabalho, o índice de população economicamente ativa ficará cada vez mais baixo, o que não é bom para a economia do país.

Diante desse contexto, surge a seguinte questão: como é a reinserção dos idosos no mercado de trabalho? E com essa questão o seguinte objetivo geral: compreender a inserção do idoso no mercado de trabalho; e os objetivos específicos: apresentar como é vista a inserção do aposentado no mercado de trabalho; analisar como é para o idoso retornar às atividades laborativas; e identificar a reação da sociedade e das organizações com o retorno dos idosos.

Para embasar o assunto, no segundo capítulo é abordado as características e conceitos do mercado de trabalho e sua influência na formação do homem, para podermos entender melhor os demais assuntos.

É discorrido durante o terceiro capítulo sobre as leis e regras que compõem a Previdência Social no Brasil, junto com os requisitos para a concessão do benefício em cada tipo de aposentadoria e também como é executado o sistema previdenciário dos servidores públicos.

No quarto capítulo, é explanado a classificação de idosos, os preconceitos que sofrem pela idade e os benefícios que eles podem oferecer para as organizações, ressaltando a importância de o idoso estar inserido na sociedade, a importância do trabalho no seu cotidiano e os efeitos que a ausência dele causam nessa classe.

Para finalizar o trabalho e reforçar as informações analisadas, o quinto capítulo trata sobre a realização de uma pesquisa descritiva e exploratória com alguns Idosos da cidade de Assis – SP, sobre a sua reinserção no mercado de trabalho.

2 MERCADO DE TRABALHO

Para tratar de mercado de trabalho (MT) é necessário que se entenda também o conceito de trabalho, que é o conjunto de atividades coordenadas, esforços feitos por indivíduos, de maneira física ou intelectual, com o objetivo de realizar uma determinada tarefa ou obter algo para a realização pessoal e desenvolvimento econômico. (BRASIL, 2010).

O significado de Trabalho é amplo, visto que abrange a aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar determinado fim, atividade física ou intelectual, necessária qualquer tarefa, serviço ou empreendimento (ALBORNOZ, 1998).

Segundo Marx (2001, p. 211):

O trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza.

Pode-se dizer que o trabalho propicia ao ser humano a realização de seus objetivos, sonhos, metas e contribui essencialmente na sua formação social, já que o mesmo desenvolve no indivíduo a capacidade de conviver em um meio social cercado de diferenças e que desperta seus instintos de ações, iniciativas, além de auxiliar no desenvolvimento e aperfeiçoamento de habilidades.

Segundo Silva (2015) existem duas classificações para o trabalho: o trabalho formal, que é aquele que o trabalhador possui registro na carteira de trabalho, legalidades trabalhistas e contribuições à previdência social, sendo assegurado pelos seus direitos trabalhistas; e o trabalho informal, no qual o trabalhador não possui registros em carteira de trabalho, não contribui com a previdência e conseqüentemente não é protegido pelas leis trabalhistas.

O Mercado de trabalho nada mais é do que a relação entre aqueles que buscam um emprego e aqueles que o ofertam. Para Chiavenato (2004), o objeto do mercado de trabalho consiste nas ofertas de trabalho oferecidas pelas organizações, em determinado lugar e em determinada época. Assim, o mercado de trabalho abrange a disponibilidade e demanda de empregos, respectivamente.

Durante o passar dos anos, houve muitas evoluções tecnológicas, o que acabou gerando um aumento na taxa de desemprego devido à extinção de algumas profissões, mas também se criaram novos campos de trabalho, que necessitam de maiores especializações e capacitações tecnológicas, para dar suporte a essas novas tecnologias inseridas nas empresas, substituindo parcialmente o trabalho braçal pelo trabalho intelectual.

No primeiro trimestre de 2017, a taxa de desemprego no Brasil subiu para 13,7%, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que apresentava, no mesmo período do ano anterior, uma taxa de 10,9% de desemprego no país. (IBGE, 2017)

Ainda de acordo com o IBGE, o número de pessoas desocupadas, no primeiro trimestre de 2017, é de 14,2 milhões de pessoas, número esse, que teve um aumento de 3,12 milhões de pessoas em relação ao mesmo período do ano de 2016, que apresentou um índice de 11,08 milhões de pessoas desocupadas no Brasil.

A População Economicamente Ativa – PEA – é um índice que mede a população inserida no mercado de trabalho, ou de alguma forma, esteja tentando se inserir nele para exercer alguma atividade remunerada. No Brasil, o índice inclui indivíduos que tenham entre 10 e 60 anos de idade. De acordo, com o IBGE em janeiro de 2016, a PEA foi estimada em 24,9 milhões de pessoas, para o conjunto das regiões metropolitanas.

3 APOSENTADORIA NO BRASIL

A previdência social no Brasil é um seguro, que garante ao contribuinte uma aposentadoria quando ele deixa de trabalhar, sendo assim, para usufruir desse direito, o trabalhador deve pagar um determinado valor, por um período de tempo ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, que variam de acordo com o tipo de benefício.

Destaca-se que o INSS foi criado em 1990, a partir da fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social – IAPAS, com o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, assumindo o posto de autarquia vinculada ao Ministério da Previdência e Assistência Social – MPAS. (INSS, 2017)

No Brasil, aqueles que trabalham de maneira formal, ou seja, que possuem registro em carteira de trabalho, devem contribuir obrigatoriamente com a previdência social. Desta maneira, os empregadores são os responsáveis pelo recolhimento da contribuição, através do desconto na folha de pagamento do empregado. (DA COSTA, 2015)

Ainda de acordo com Da Costa, tratando-se de contribuinte autônomo, o recolhimento ocorrerá através de carnê ou Guia de Previdência Social – GPS. Ao Instituto, compete administrar os recebimentos das contribuições e, na forma da lei, promover a concessão dos benefícios, perante o preenchimento dos requisitos para se aposentar. Os valores de contribuição variam de acordo com o salário do empregado e no caso do contribuinte facultativo, o recolhimento observará percentuais e valores predefinidos, disponíveis em tabelas no site da previdência.

Frisa-se que o direito previdenciário comporta diversas modalidades de aposentadoria, com enfoque às principais, que serão esmiuçadas no quadro à seguir, segundo INSS (2018)

Espécies de Aposentadoria	Requisitos
Aposentadoria por idade	Para a concessão da aposentadoria por idade, é necessário que o segurado tenha cumprido o período de carência exigida, bem como complete a idade de 65 anos, se homem, ou 60 anos, se mulher. No caso de trabalhadores rurais, pescadores artesanais e indígenas, a idade exigida será reduzida em 5 (cinco) anos, independente do sexo. Para os segurados que se filiaram ao sistema após a edição da Lei 8.213/91, o período é de 180 contribuições mensais. No caso dos segurados já vinculados ao sistema previdenciário até 24 de julho de 1991, aplica-se a tabela de transição prevista no artigo 142 da Lei 8.213/91. Para o segurado empregado, inclusive o doméstico, inicia-se a contagem da data do desligamento, quando requerida nos 90 dias que o sucederam. Caso o segurado reivindique o benefício após 90 dias, ou se continuar no emprego, o termo inicial será o da data do requerimento. Para os demais segurados, inicia-se com a data da entrada do requerimento. Enfatiza-se que o desligamento da empresa não é condição necessária para a concessão do benefício. Cessa a aposentadoria por idade com o advento da morte do segurado.
Aposentadoria por tempo de contribuição	Não há idade mínima para a obtenção desta modalidade de aposentadoria. O segurado deverá possuir 35 anos de contribuição, se homem, ou 30 anos, se mulher. Contudo, em se tratando de professor que comprove, exclusivamente, tempo de efetivo exercício em função de magistério na educação infantil, nos ensinos fundamental ou médio, o período de contribuição mencionado, sofrerá diminuição em 5 anos. A nova regra de cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição foi estabelecida pela Lei 13.183/2015. Agora, o cálculo levará em consideração o número de pontos alcançados somando a idade e o tempo de contribuição do segurado. Dessa forma: não há idade mínima; soma da idade + tempo de contribuição; 85 anos (mulher); 95 anos (homem); 180 meses efetivamente trabalhados, para efeito de carência. Esses valores podem sofrer alteração ao longo do tempo, levando em conta a expectativa de vida dos brasileiros.
Aposentadoria por invalidez	É um benefício devido ao trabalhador permanentemente incapaz de exercer qualquer atividade laborativa e que também não possa ser reabilitado em outra profissão, de acordo com a avaliação da perícia médica do INSS. O benefício é pago enquanto persistir a invalidez e o segurado pode ser reavaliado pelo INSS a cada dois anos.
Aposentadoria Especial	É um benefício concedido ao cidadão que trabalha exposto a agentes nocivos à saúde, como calor ou ruído, de forma contínua e ininterrupta, em níveis de exposição acima dos limites estabelecidos em legislação própria. É possível aposentar-se após cumprir 25, 20 ou 15 anos de contribuição, conforme o agente nocivo. O período de carência é de 180 contribuições mensais, salvo se a inscrição à Previdência Social se deu antes de 24/07/91, quando se observará a tabela do artigo 142 da Lei 8.213/91. Períodos de auxílio-doença, por exemplo, não são considerados para efeito deste requisito.

Figura 1 – Modalidades de Aposentadoria

(Fonte: INSS, 2018)

De acordo com o quadro anterior, para que o idoso obtenha o direito de receber o benefício da aposentadoria é necessário que o mesmo preencha os requisitos determinados pelo INSS, que avaliará as informações contidas em registro de trabalho, tempo de contribuição, e idade, e após analisar os requisitos, concederá o benefício de aposentadoria na espécie em que melhor se enquadrar.

3.1 A VIABILIDADE DA MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO, EM CASOS DE APOSENTADORIA

Em regra, o segurado que se aposenta, pode manter o vínculo empregatício habitual, ou estabelecer um novo. Seus direitos trabalhistas em nada serão afetados.

Serau Junior (2014), afirma que o aposentado que continua a trabalhar de maneira formal, com registro em carteira, é obrigado a contribuir normalmente com a Previdência Social. Nestes casos, a lei garante o salário-família e a reabilitação profissional. Todavia, não terá acesso a benefícios como o auxílio-doença e o auxílio-acidente.

Entretanto, algumas modalidades de aposentadoria apresentam ressalvas, que serão debatidas adiante.

O beneficiário da aposentadoria por invalidez, por exemplo, fica impossibilitado de manter vínculo laboral. Isto porque, o benefício é concedido àqueles que não apresentem condições de desempenhar suas atividades, em decorrência de alguma lesão ou enfermidade de caráter permanente.

Contudo, esse aposentado volte voluntariamente às suas funções, terá o benefício cancelado, conforme disposição do artigo 46, da Lei n. 8.213/1991:

Art. 46. O aposentado por invalidez que retornar voluntariamente à atividade terá sua aposentadoria automaticamente cancelada, a partir da data do retorno. (SARAIVA, 2016, p. 1585)

No caso, tratando-se da recuperação para o labor, o artigo seguinte prevê:

Art. 47. Verificada a recuperação da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez, será observado o seguinte procedimento: I - quando a recuperação ocorrer dentro de 5 (cinco) anos, contados da data do início da aposentadoria por invalidez ou do auxílio-doença que a antecedeu sem interrupção, o benefício cessará: a) de imediato, para o segurado empregado que tiver direito a retornar à função que desempenhava na empresa quando se aposentou, na forma da legislação trabalhista, valendo como documento, para tal fim, o certificado de capacidade fornecido pela Previdência Social; ou b) após tantos meses quantos forem os anos de

duração do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, para os demais segurados; (SARAIVA, 2016, p. 1585)

Um ponto importante deste estudo está no inciso II, do artigo 47, que faz a seguinte ressalva:

Art. 47. (...) II - quando a recuperação for parcial, ou ocorrer após o período do inciso I, ou ainda quando o segurado for declarado apto para o exercício de trabalho diverso do qual habitualmente exercia, a aposentadoria será mantida, sem prejuízo da volta à atividade: a) no seu valor integral, durante 6 (seis) meses contados da data em que for verificada a recuperação da capacidade; b) com redução de 50% (cinquenta por cento), no período seguinte de 6 (seis) meses; c) com redução de 75% (setenta e cinco por cento), também por igual período de 6 (seis) meses, ao término do qual cessará definitivamente. (SARAIVA, 2016, p. 1585)

Conclui-se que o beneficiário da aposentadoria por invalidez, também poderá vincular-se ao labor, desde que a atividade seja diversa daquela que deu ensejo ao benefício. Assim, mesmo que esteja trabalhando, fará jus a sua aposentadoria, durante os períodos predefinidos nas alíneas a), b), e c), do inciso II, artigo 47.

Essa regra tem a finalidade de garantir que o beneficiário, apto a exercer outra função laborativa, possa retornar ao mercado de trabalho, sem sofrer impacto financeiro.

Em se tratando da aposentadoria especial, vejamos o que dispõe o artigo 57, da Lei nº 8.213/91:

Art. 57. A aposentadoria especial será devida, uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a lei. (...) § 8.º Aplica-se o disposto no art. 46 ao segurado aposentado nos termos deste artigo que continuar no exercício de atividade ou operação que o sujeite aos agentes nocivos constantes da relação referida no art. 58 desta Lei. (SARAIVA, 2016, p. 1586)

A lei afirma que o beneficiário da aposentadoria especial poderá desempenhar atividades laborativas, desde que, em funções diversas daquelas que o sujeite ao contato com agentes considerados nocivos.

Deste modo, caso continue exercendo atividade ou operação que impliquem em prejuízos à saúde terá o benefício cancelado, nos moldes do que dispõe o artigo 46, da Lei Previdenciária.

3.2 REDUÇÃO NO VALOR DO BENEFÍCIO DA APOSENTADORIA

É comum que quem recebe o benefício da aposentadoria com valor superior a 1 (um) salário mínimo, tenha alterações no valor do seu benefício durante os anos, e a percepção que muitos beneficiários possuem, é que o valor da aposentadoria realmente diminuiu. Esse fenômeno ocorre devido à promulgação de nossa CF/88, assegurou, em seu art. 201, § 4º, o reajustamento dos benefícios previdenciários para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos na lei:

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, a: (...)

§ 4º É assegurado o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes, em caráter permanente, o valor real, conforme critérios definidos em lei.

Isso ocorre porque os benefícios e o salário mínimo são reajustados de formas diferentes.

O reajuste nos benefícios é garantido pela Constituição Federal, para a preservação do valor real e o índice aplicado é o INPC, conforme dispõe a Lei 8.213/91 em seu Art. 41-A:

Art. 41-A: O valor dos benefícios em manutenção será reajustado, anualmente, na mesma data do reajuste do salário mínimo, pro rata, de acordo com suas respectivas datas de início ou do último reajustamento, com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, apurado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Já o reajusto de salário mínimo é realizado com base na variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, e também deve ser repassado o ganho real, calculado com base no crescimento do PIB, assim regulamentado na Lei 12.382/2011 Art. 2º:

§ 1º Os reajustes para a preservação do poder aquisitivo do salário mínimo corresponderão à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, calculado e divulgado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, acumulada nos doze meses anteriores ao mês do reajuste.

(...)

§ 5º Para fins do disposto no § 4º, será utilizada a taxa de crescimento real do PIB para o ano de referência, divulgada pelo IBGE até o último dia útil do ano imediatamente anterior ao de aplicação do respectivo aumento real

Desta forma, percebemos que o reajuste do salário mínimo sofre uma variação maior do que a dos benefícios, causando a impressão de diminuição no valor do benefício.

Contudo, a CF/88 em seu art. 201, § 2º ainda completa que o valor de qualquer benefício poderá ser menor que o mínimo, conforme critérios da lei:

§ 2º Nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

Sendo assim, é compreendido que os benefícios previdenciários possuem dois índices de correção, onde o piso de contribuição é reajustado conforme o salário mínimo, e os benefícios superiores a um salário mínimo são reajustados conforme a Lei 8.213/91 explanada anteriormente.

4 O IDOSO E O MERCADO DE TRABALHO

Para analisar a reinserção dos idosos no mercado de trabalho é necessário que se compreenda a diferença entre os termos de envelhecimento e velhice, onde ambos estão relacionados, porém tratam de aspectos diferentes, em relação a esta classe.

O envelhecimento pode ser compreendido por um processo natural da vida, que se inicia ao nascimento e é diferente em cada cultura, tempo e condição de vida. De acordo com as diretoras de estudos macroeconômicos do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, segundo Camarano e Pasinato (2008, p. 7):

O envelhecimento de um indivíduo é uma ação contínua que se inicia no feto e o acompanha até a morte. É associado a um processo biológico que envolve a deterioração progressiva das condições de saúde, resultando em uma diminuição da capacidade funcional do indivíduo. Essa diminuição não depende apenas do avanço da idade cronológica, mas também das características individuais, dos estilos de vida, condições de trabalho etc.

A velhice é considerada o último ciclo da vida, que pode vir acompanhado de perdas psicomotoras, sociais e culturais.

Percebe-se que com o envelhecimento, começam a aparecer limitações como: perda de força muscular, ossos frágeis, diminuição do equilíbrio, menor agilidade e o idoso se torna mais vulnerável às doenças. Os sentidos também podem ser afetados, assim como a diminuição da produção hormonal.

Lemos e Medeiros (2002) afirmam que a autonomia e a independência são ótimos indicadores de saúde entre idosos. A autonomia é o objetivo principal de todo ser humano: depender dos outros na idade adulta é algo rejeitado e temido.

No Brasil, pessoas com 60 anos ou mais são consideradas idosas, e de acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (BRASIL, 2010) há aproximadamente 15 milhões de idosos no país e 4,5 milhões de aposentados continuam

na ativa no mercado de trabalho e as projeções para o ano de 2018 é de que 12,94% da população sejam idosos.

Ainda, segundo os dados do IBGE, 71,7% da população aposentada no Brasil, retornam as atividades de forma informal, devido à sua redução das condições econômicas, necessitando assim, de ganhos extras para permitir que se mantenham no nível de vida próximo ao que se tinha antes de se aposentar, o que mostra a necessidade de uma adequação no mercado de trabalho, já que esses dados tendem a crescer ainda mais nos próximos anos.

Segundo as projeções das Nações Unidas (Fundo de Populações) “uma em cada nove pessoas no mundo tem 60 anos ou mais, e estima-se um crescimento para um em cada cinco por volta de 2050”.

De acordo com o censo de 2010, a população de idosos no país deve passar de 14,9 milhões (7,4% do total), em 2013, para 58,4 milhões (26,7% do total), em 2060. Isso se dá, pelo aumento na expectativa média de vida, que deve aumentar dos atuais 75 anos para 81 anos.

QUADRO 1 - EXPECTATIVA DE VIDA AO NASCER 2000/2060	
2000	69,8 anos
2010	73,9 anos
2020	76,7 anos
2030	78,6 anos
2040	79,9 anos
2050	80,7 anos
2060	81,2 anos

Tabela 1: Expectativa de vida ao nascer 2000/2060

(Fonte: IBGE, 2018)

Segundo o Estadão, a escassez de vagas para os aposentados darem continuidade no trabalho de maneira formal, acarretada de um baixo nível escolar dessa classe de

trabalhadores, acaba resultando na sua reinserção em vagas com trabalhos precários e prejudiciais à saúde, além de não possuir carteira assinada, férias, décimo terceiro salário, entre outros benefícios que o trabalho formal oferece.

Entretanto, é necessário que a sociedade, e segmentos políticos reformulem seus conceitos de envelhecimento, e coloquem em prática as leis já estabelecidas no Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2.003), que dá direito ao exercício de atividades aos profissionais com mais de 60 anos, respeitando a sua condição física, intelectual e psíquica:

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 mental 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.

Art. 4º Nenhum idoso será objeto de qualquer tipo de negligência, discriminação, violência, crueldade ou opressão, e todo atentado aos seus direitos, por ação ou omissão, será punido na forma da lei.

§ 1º É dever de todos prevenir a ameaça ou violação aos direitos do idoso.

§ 2º As obrigações previstas nesta Lei não excluem da prevenção outras decorrentes dos princípios por ela adotados.

Art. 5º A inobservância das normas de prevenção importará em responsabilidade à pessoa física ou jurídica nos termos da lei.

Art. 6º Todo cidadão tem o dever de comunicar à autoridade competente qualquer forma de violação a esta Lei que tenha testemunhado ou de que tenha conhecimento.

Art. 7º Os Conselhos Nacional, Estaduais, do Distrito Federal e Municipais do Idoso, previstos na Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, zelarão pelo cumprimento dos direitos do idoso, definidos nesta Lei. (SARAIVA, 2016, p. 1137)

O Estatuto prevê ainda que o Poder Público deva criar programas de profissionalização especializada, mas na prática, quando o idoso decide voltar ao mercado de trabalho, enfrenta concorrentes mais jovens, que geralmente são preferidos nas organizações, devido ao seu maior grau de qualificação e realizações futuras (BRASIL, 2001).

De acordo com Marx, (1990, p. 25):

O idoso visto pela perspectiva do capital representa o trabalhador improdutivo e obsoleto. Deve, dessa forma, ceder lugar às novas gerações. Para o mercado, os trabalhadores jovens possuem conhecimentos mais atualizados, bem como maior produtividade. Sob essa ótica, o idoso deveria ser retirado do mercado e ser substituído pelo jovem, mais adaptado.

O preconceito com relação aos idosos, no mercado de trabalho, faz com que ele seja ignorado e visto como improdutivo incapaz e totalmente dependente.

Mezan, (1998, p. 226) define o preconceito da seguinte maneira:

É o conjunto de crenças, atitudes e comportamentos que consiste em atribuir a qualquer membro de determinado grupo humano uma característica negativa, pelo simples fato de pertencer aquele grupo: a característica em questão é vista como essencial definidora da natureza do grupo e, portanto adere indelevelmente a todos os indivíduos que o compõem.

A necessidade de retornar para o mercado de trabalho é a realidade de muitos idosos, e sua aceitação depende muito de como as organizações os vêem, e a maneira que são tratados perante a sociedade organizacional, que ainda carregam um grande preconceito com essa classe, devido a sua idade e limitações físicas que foram adquiridas com o tempo de vida e de serviço.

Segundo uma pesquisa feita pela consultoria de recursos humanos Hays, apenas 20% das organizações contratam profissionais aposentados, distribuindo-se em 75% desse total para cargos técnicos, 33% para diretoria e 28% para gerência (ESTADÃO, 2018)

Ainda de acordo com a pesquisa, o principal motivo para essas contratações são: a falta de mão de obra qualificada, o conhecimento técnico amplificado e utilizando estratégias de redução de custos, ao optarem por um profissional sênior, ao invés de dois profissionais juniores.

Pode se dizer que as organizações perdem grandes oportunidades, levando em consideração que os idosos podem contribuir com suas experiências adquiridas com seu tempo de vida, são profissionais que dominam sua área perfeitamente, que se unidos corretamente com o espírito criativo, inovador e a disposição dos colaboradores mais jovens, rendem resultados satisfatórios para a organização, para o índice de população economicamente ativa e principalmente, para a qualidade de vida do idoso.

4.1 A SOCIEDADE E O IDOSO

O conceito de sociedade presume em um conjunto de indivíduos que interagem entre si culturalmente, partilhando valores, costumes e normas.

Segundo Berger e Luckmann (2009, p. 173), “(...) o indivíduo não nasce membro da sociedade. Nasce com uma predisposição para a sociabilidade e torna-se membro da sociedade”.

Para Dubar (2005) a identidade é um produto de sucessivas socializações, dessa forma, socializar-se é assumir o sentimento de pertencer ou referenciar a determinados grupos.

O trabalho faz parte da criação e construção da identidade pessoal, e para os idosos, a ausência dele, causada de maneira repentina devido a aposentadoria, faz com que o idoso se afaste dos círculos de amizade, da vida em sociedade, que é essencial para a vida humana, e o fato pode acarretar em alterações emocionais e transtornos psicológicos.

De acordo com Machado, (2003, p. 67-68).

No contexto organizacional, a identidade é fenômeno psicossocial relevante e importante para estruturar a ação e a identificação é inerente à sua formação. Não há identidade sem identificação. Desse modo, o sentimento de identificação do indivíduo com a organização atua como fonte simbólica de proteção, desencadeando processos emocionais, que tendem a contribuir para a criatividade no trabalho; no entanto uma identificação muito intensa pode resultar em interferência negativa na construção da identidade porque, para uma identidade estar bem consolidada, é necessário que exista uma fronteira simbólica entre o eu, o grupo, o trabalho e a organização.

É importante que a qualidade de vida e o envelhecimento estejam em sincronia, para que as pessoas que constituem essa classe possam se sentirem efetivamente ligados ao meio em que vivem como cidadãos ativos e se sintam importantes, respeitados e reconhecidos.

Segundo a Associação Brasileira de Gerontologia – ABG (2005)

É comum uma queda na percepção de qualidade de vida após a aposentadoria, por conta da interrupção das atividades físicas, mentais e intelectuais. Desta forma, é necessário que exista uma organização para os anos da velhice, quando ainda se está em plena atividade, a fim de reduzir o impacto causado pela inatividade.

A ABG ainda completa:

O lazer associado a atividades físicas e mentais estão diretamente relacionadas ao favorecimento da qualidade de vida. Além disso, o engajamento em atividades intelectuais é apontado como fator de prevenção contra declínios cognitivos da idade.

O desafio é garantir a sua inclusão no mercado de trabalho mantendo o equilíbrio entre as suas potencialidades e limitações, que são inevitáveis durante o processo de envelhecimento, e fazer com o que o contexto social favoreça a qualidade de vida ao longo dos anos, mantendo o lazer, a criatividade e os cuidados com a saúde.

5 A REINSERÇÃO DO IDOSO NO MERCADO DE TRABALHO

Este trabalho realizou uma pesquisa de natureza básica, com abordagem quantitativa, com objetivos descritivos e exploratórios, pois visa proporcionar maior familiaridade com o problema (GIL, 2008). Buscando analisar a necessidade e a experiência dos idosos no retorno ao mercado de trabalho.

A população pesquisada foram idosos da cidade de Assis e Cândido Mota e a amostra se deu através de concordância, com os idosos que frequentam a agência bancária na qual a pesquisadora realiza um estágio, em organizações que possuem em seu quadro de funcionários idosos que já possuem o benefício da aposentadoria e retornaram ao mercado de trabalho, considerando o interesse de cada um em participar.

A coleta de dados foi feita através de um questionário com perguntas fechadas como instrumento de coleta de dados, pois, de acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 53) “o questionário é a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com mais exatidão o que se deseja”. A aplicação do questionário será realizada individualmente e pessoalmente, com a pesquisadora acompanhando e esclarecendo as dúvidas com os idosos.

A interpretação dos dados quantitativos foi por estatística simples, por frequência das respostas e os dados qualitativos por análise do conteúdo das respostas.

5.1 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta sessão tem por objetivo detalhar e organizar os dados coletados no decorrer da pesquisa. Os idosos foram convidados a responderem um questionário contendo 15 questões elaboradas pela pesquisadora, com a finalidade de obter informações sobre a sua permanência ou reinserção no mercado de trabalho após o benefício da aposentadoria, ao todo 19 idosos participaram da pesquisa.

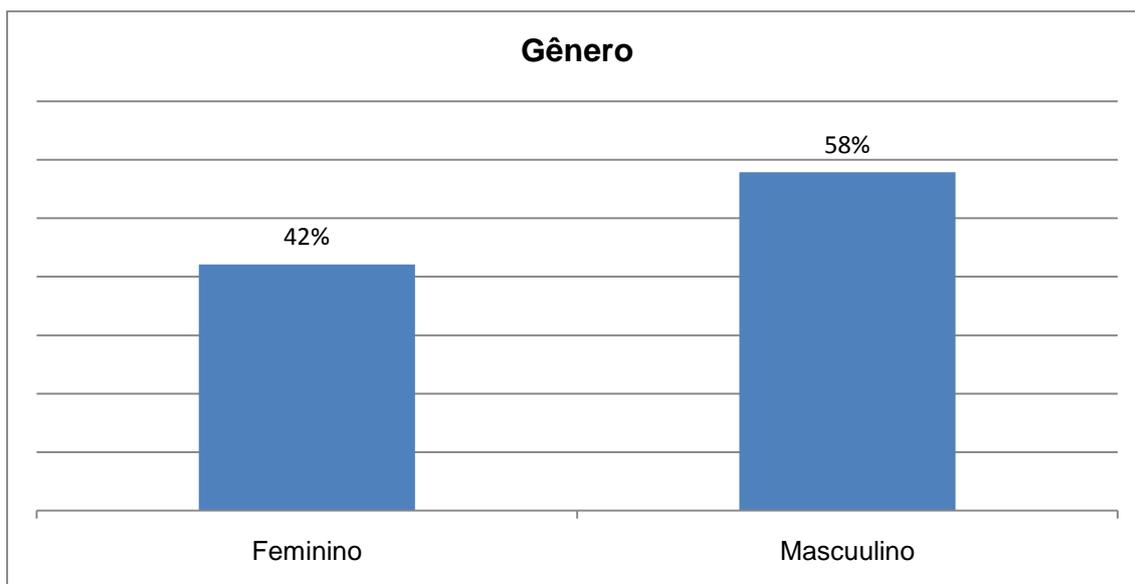


Figura 2 - Porcentagem de participantes por gênero.

A figura 2 trata do gênero dos idosos convidados a responderem a pesquisa. Observa-se que 42% são do gênero feminino e 58% do gênero masculino.

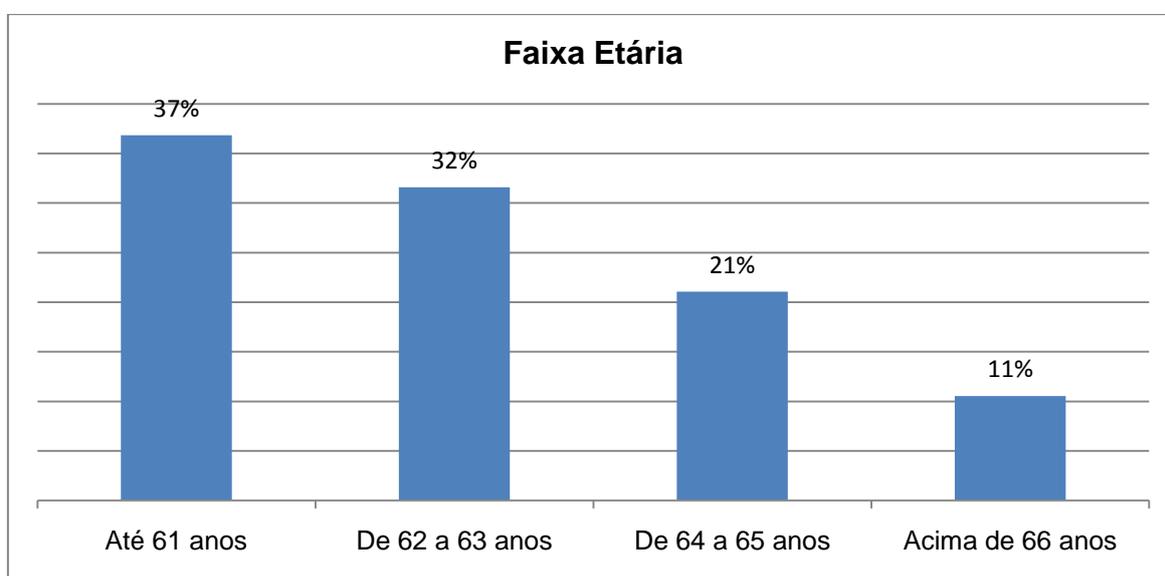


Figura 3 - Porcentagem de participantes por faixa etária.

Verifica-se, por meio da figura 3, que 32% dos pesquisados, tem idade de 62 a 63 anos e 21% possuem idades entre 64 e 65 anos. O maior índice de idade é composto por 37% dos aposentados com idades de até 61 anos, e apenas 11% possuem mais de 66 anos.

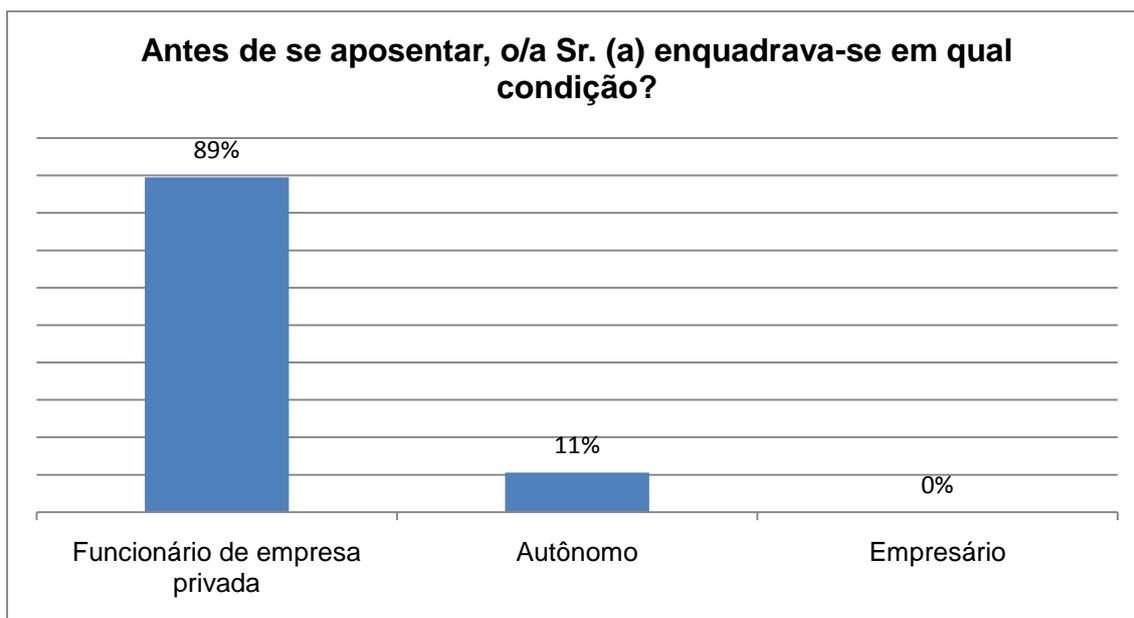


Figura 4 - Porcentagem de participantes por atividade laborativa executada antes da aposentadoria.

A figura 4 mostra que 89% dos pesquisados trabalhavam como funcionários de empresas privadas, apenas 11% desempenhavam funções autônomas, e nenhum exercia atividades empresariais próprias.

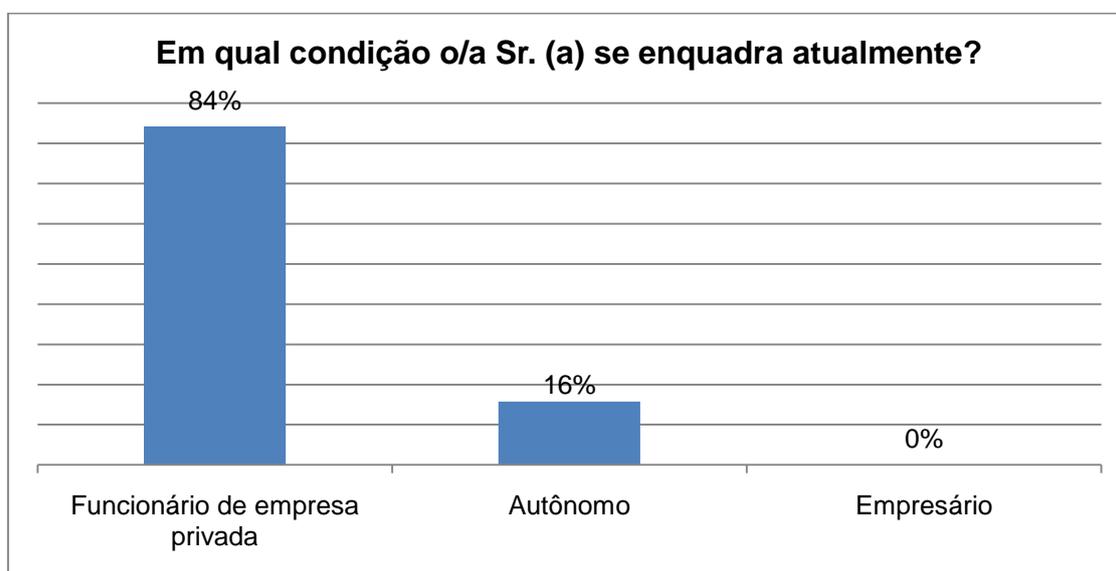


Figura 5 - Porcentagem de participantes por atividade laborativa executada atualmente.

É possível notar na figura 5 que 84% dos idosos pesquisados permaneceram exercendo atividades laborativas como funcionários de empresas privadas, uma redução de 5% se comparados com o gráfico anterior, e um aumento para 16% de trabalhadores

autônomos, porém não houve nenhum pesquisado que se tornou empresário após o benefício da aposentadoria.

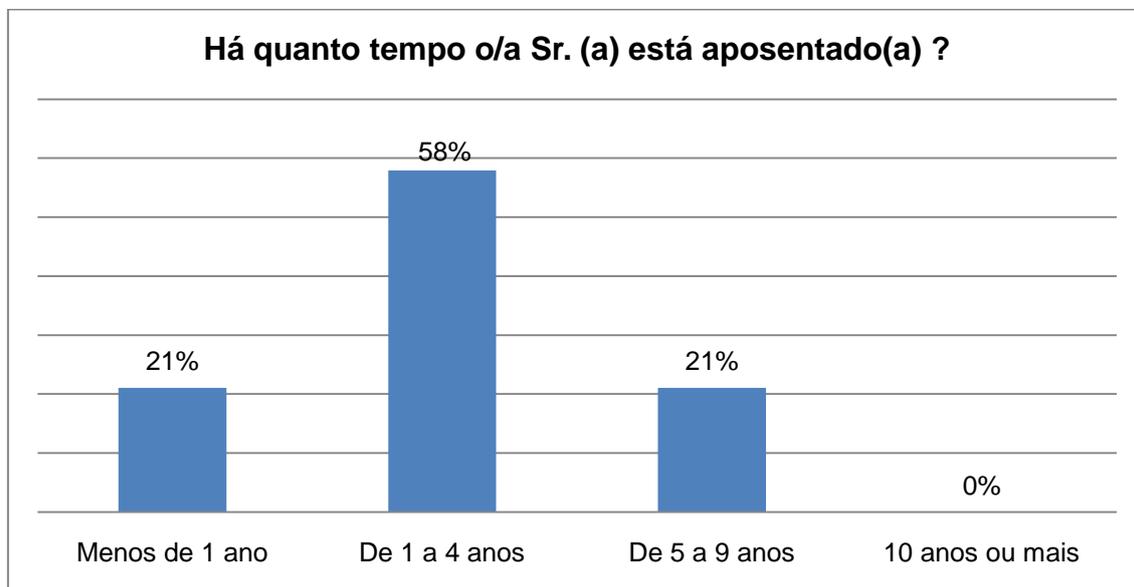


Figura 6 - Frequência de respostas por tempo de aposentadoria.

Constata-se na figura 6 que 58% dos idosos pesquisados estão aposentados por um tempo de 1 a 4 anos e 21% recebem o benefício da aposentadoria por um período menor que um ano, a mesma frequência de aposentados, recebem o benefício por um tempo de 5 a 9 anos e nenhum dos pesquisados está aposentado a mais de 10 anos.

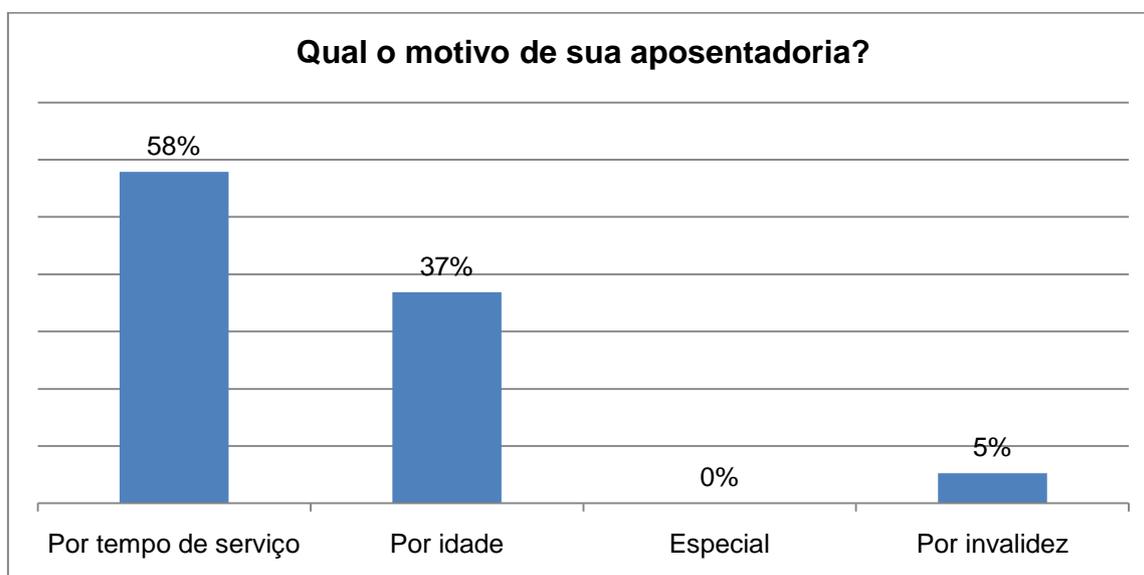


Figura 7 - Frequência de resposta por tipo de aposentadoria.

Como se vê na figura 7, o direito previdenciário comporta diversas modalidades de aposentadoria, mas a maior frequência de aposentados é por tempo de serviço, com índice de 58%. Os idosos aposentados por idade totalizam um índice de 37% e apenas 5% são aposentados por invalidez.

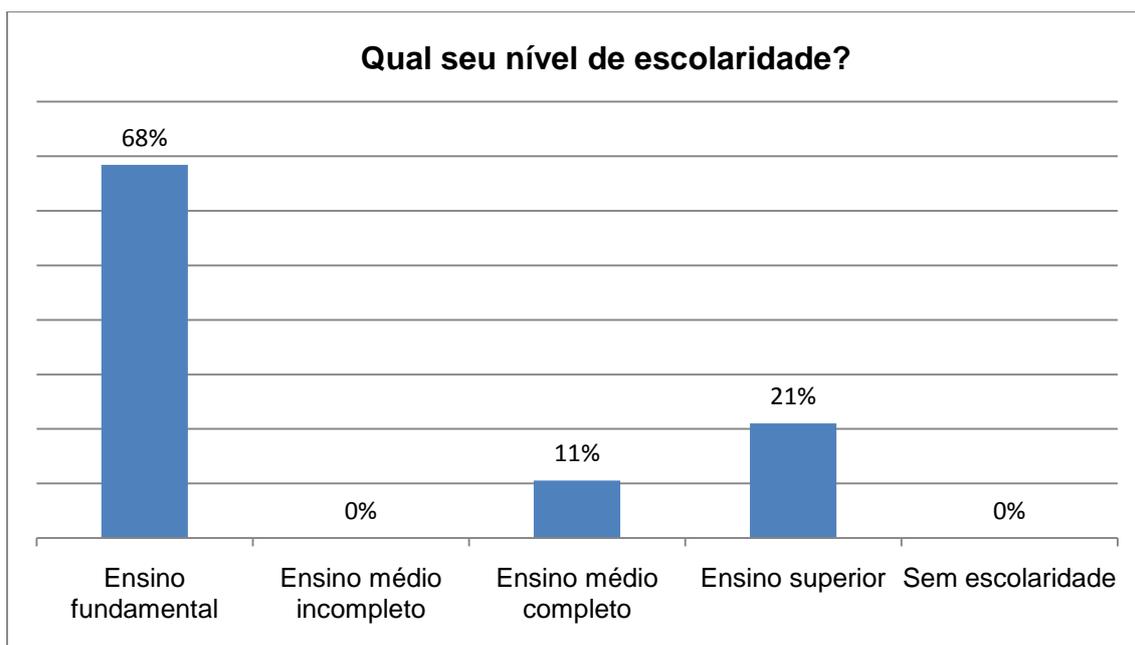


Figura 8 - Frequência de resposta por nível de escolaridade.

É notável que a maioria dos aposentados que responderam a pesquisa não possui o ensino básico completo, a figura 8 mostra que 68% possuem apenas o ensino fundamental, um nível relativamente alto, comparado apenas aos 11% que possuem o ensino médio completo, e aos 21% que concluíram o ensino superior.

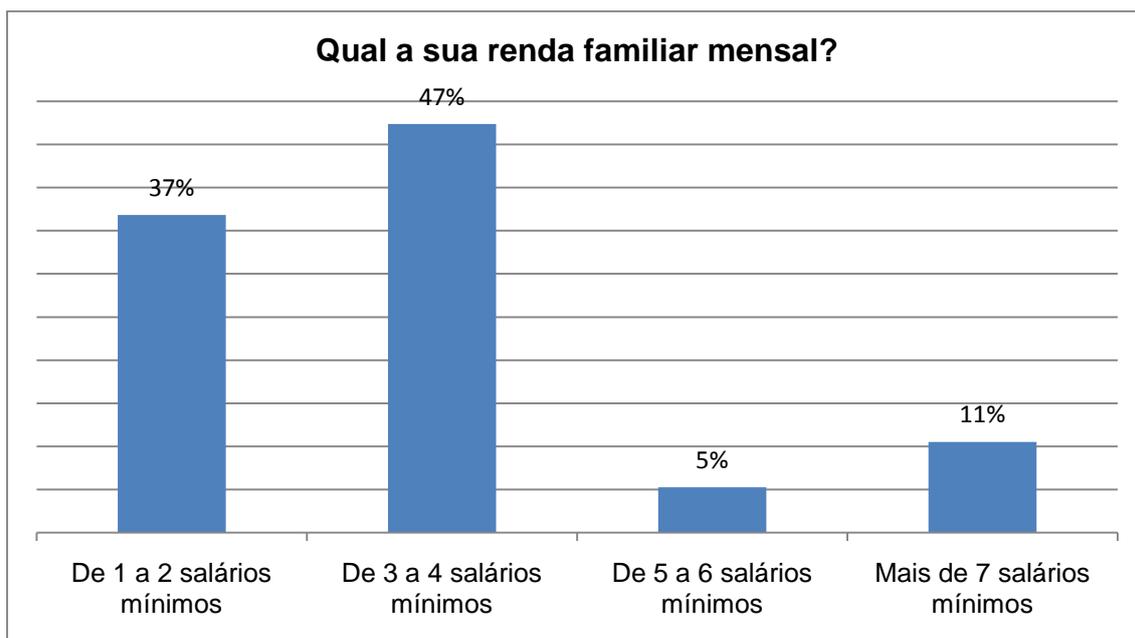


Figura 9 - Frequência de resposta por renda familiar mensal.

A renda familiar dos idosos é um item essencial para a sua permanência no mercado de trabalho, pois sustentar suas famílias com o valor do benefício é cada vez mais difícil para os 37% dos aposentados que possuem renda familiar de 1 a 2 salários mínimos, como apresenta a figura 9. É possível constatar que 47% dos pesquisados possuem renda de 3 a 4 salários mínimos, e apenas 5% recebem de 5 a 6 salários mínimos em sua renda familiar e 11% dos pesquisados possuem renda maior que 7 salários mínimos.

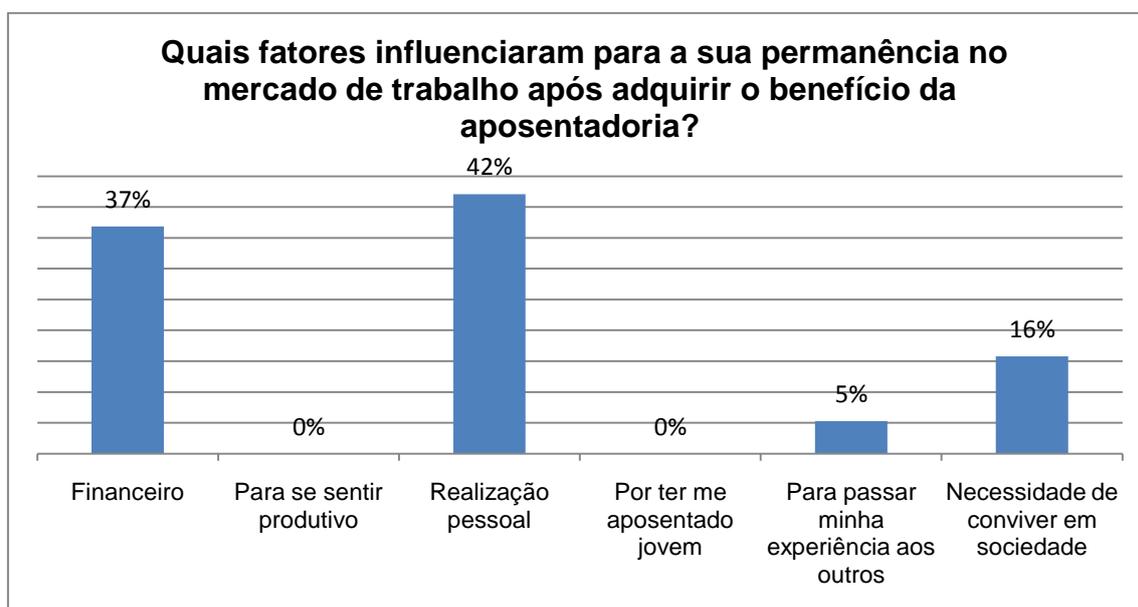


Figura 10 - Frequência de resposta por fatores que influenciam a permanência no mercado de trabalho

É comum que o fator financeiro seja um dos motivos para que o idoso retorne ao mercado de trabalho, pois para muitos, o benefício não é suficiente. Mas, de acordo com a figura 10, o fator financeiro ocupa o segundo lugar do índice, onde 37% dos idosos trabalham pelo sustento da família, mas 42% dos idosos trabalham por realização pessoal, por se sentirem bem em serem ativos e em realizar suas atividades laborativas. Apenas 5% dos idosos trabalham para poder passar seus ensinamentos e experiências aos mais novos e 16% ainda estão no mercado de trabalho por necessidade de conviver em um meio social e se sentirem úteis e integrados na sociedade.

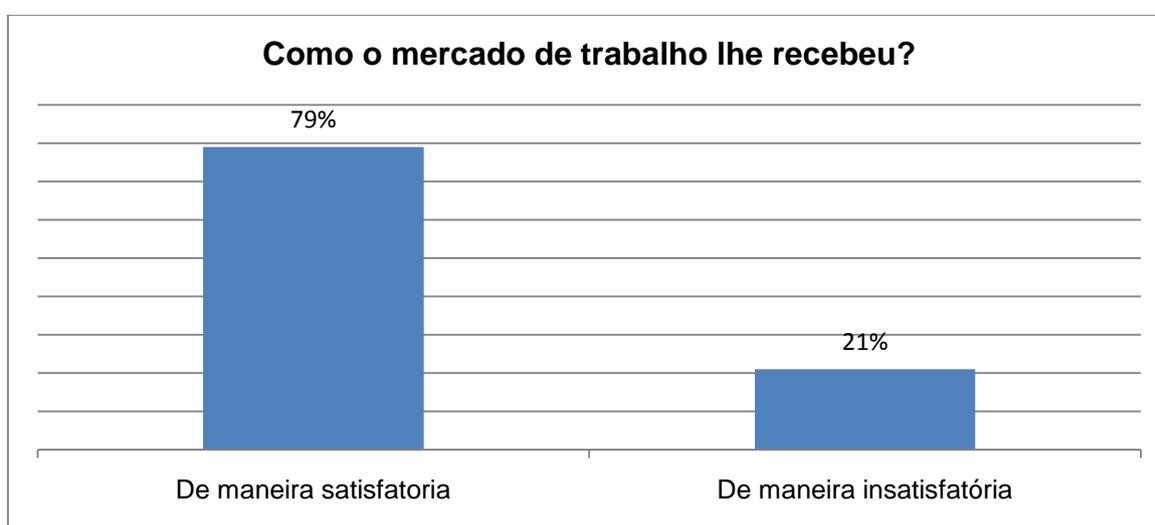


Figura 11 - Frequência de resposta por recepção no mercado de trabalho.

É importante que o mercado de trabalho forneça oportunidades para que os idosos possam retornar ao mercado de trabalho, e diante dos resultados da figura 11, vimos que 79% dos aposentados foram recebidos de maneira satisfatória nas organizações, e 21% alegaram ter sofrido dificuldades para retornar ao mercado de trabalho.

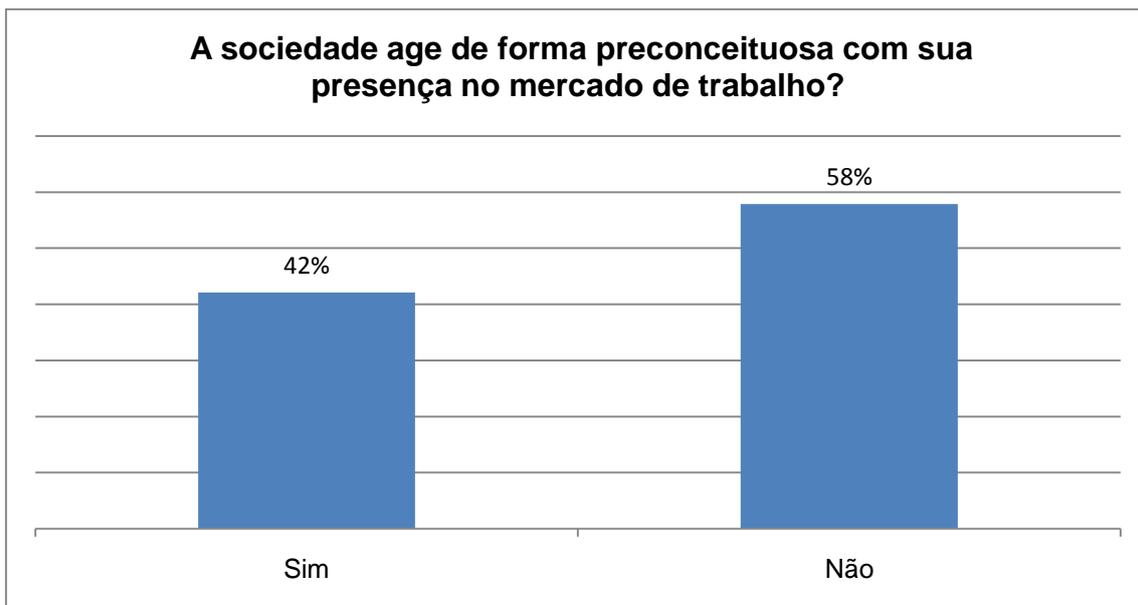


Figura 12 - Frequência de resposta por preconceito no mercado de trabalho

Diante do preconceito ainda engessado na sociedade, é possível que os aposentados sofram determinado tipo de preconceito, e entre os idosos aposentados pesquisados, pode-se notar por meio da figura 12, que 42% sofrem algum tipo de preconceito da sociedade, e 58% não sentem nenhum preconceito da sociedade perante suas atividades laborativas.

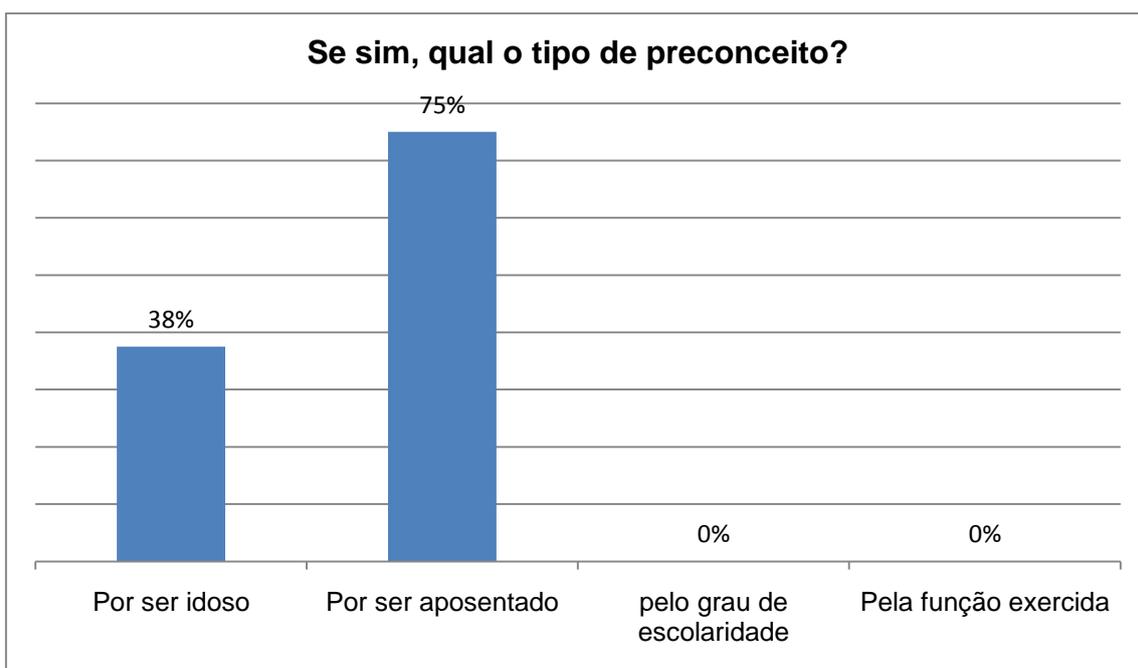


Figura 13 - Frequência de resposta por tipos de preconceitos.

Na figura 13, dentre os aposentados que apontaram sofrer algum tipo de preconceito da sociedade, constata-se que 38% alegam que o preconceito sofrido é devido a sua idade avançada, e 75% dizem sofrer preconceitos por serem aposentados.

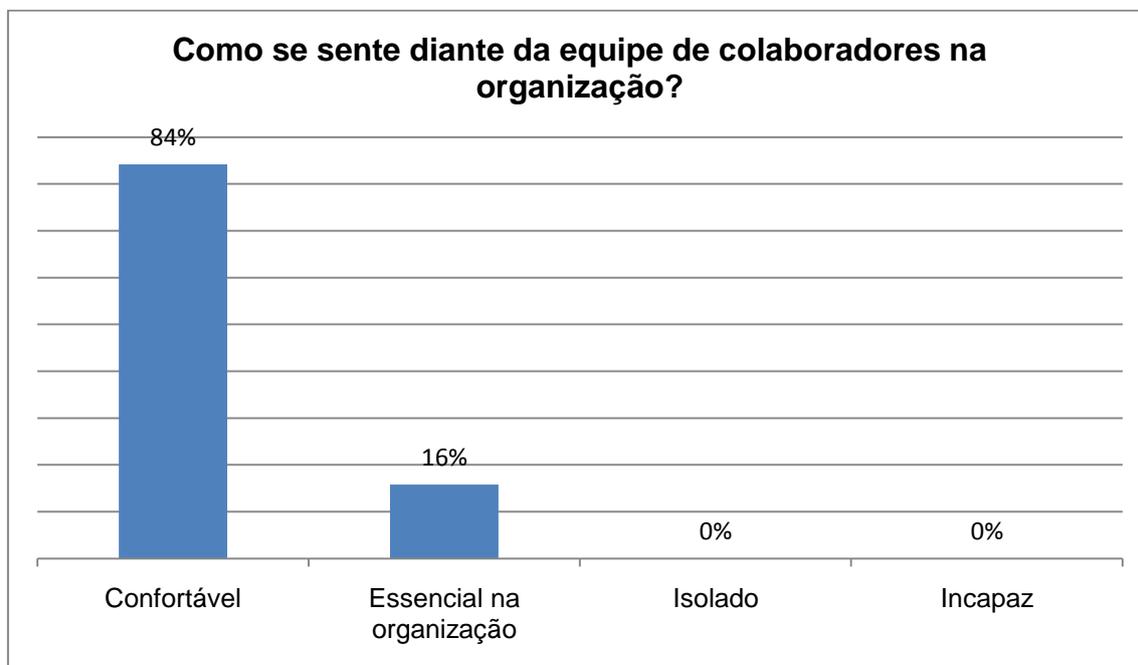


Figura 14 - Frequência de resposta por sentimento em relação ao mercado de trabalho.

Como mostra a figura 14, 84% dos pesquisados se sentem confortáveis na organização, e 16% sentem-se essenciais na empresa onde exercem suas atividades laborativas, e nenhum deles sentem-se isolados ou incapaz, resultado positivo, pois mesmo com determinado tipo de preconceitos, os mesmos não se sentem afetados ou desmotivados a continuar exercendo suas atividades no mercado de trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como finalidade salientar a dificuldade que é encontrada pelos idosos quando necessitam ou optam por retornar ao mercado de trabalho, e demonstrar que essa dificuldade é causada pelo preconceito engessado na sociedade.

Salienta-se que o tempo de vida, experiências mercadológicas, tempo de serviço e responsabilidade, são qualidades oferecidas pelo idoso, que se forem agregadas com conhecimentos e criatividade do trabalhador mais jovem, que hoje está dominando o mercado, podem oferecer para a organização benefícios e uma maior produtividade.

Dessa forma, conclui-se que o idoso pode retornar ao mercado de trabalho sem nenhum impedimento constituído em lei, que implica na sua extinção da atividade laboral. A lei previdenciária prevê que o aposentado, que opta por retornar ou continuar no mercado de trabalho após conquistar seu benefício de aposentadoria, tenha os mesmos direitos trabalhista, dos trabalhadores comuns, com algumas ressalvas.

A pesquisa levantou dados e verificou-se que, diante do cenário econômico e social, os maiores motivos que levam o idoso a retornarem a suas atividades laborais é a sua situação financeira e a necessidade de estar interagido no meio social.

Por fim, este estudo teve limitações no que tange a quantidade de idosos investigados e, portanto, sugere-se que outras pesquisas sejam realizadas com o intuito de auxiliar administradores e trabalhadores a lidarem com uma questão que só tende a aumentar, que é o idoso ativo no mercado de trabalho.

7 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Mariana. **Envelhecimento Com Qualidade De Vida**. Aproveitando a melhor idade. Disponível em: <<https://www.aterceiraidade.net/envelhecimento-com-qualidade-de-vida/>>. Acesso em: 10 set. 2017

ALBORNOZ, Suzana. **O Que É Trabalho?**. 6ª ed., São Paulo: Atlas, 1998

BRASIL. Vade Mecum. **Saraiva**. 22ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CAMARANO, Ana Amélia. **Os Novos Idosos Brasileiros: Muito Além Dos 60?**. Rio de Janeiro: Editora Ipea, 2004.

CAMARGO, Orson. **Sociedade**. Brasil Escola. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/sociologia/sociedade-1.htm>>. Acesso em 17 jan. 2018.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como Agregar Talentos à Empresa**. São Paulo: Atlas, 2004.

COCKELL, Fernanda Flávia. **Idosos Aposentados No Mercado De Trabalho Informal**. Universidade Federal de São Paulo, Santos/SP. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/seerpsicsoc/ojs2/index.php/seerpsicsoc/article/view/3766/2411>> Acesso em 07 out. 2017

DA COSTA, Marcos. **Cartilha de Direito Previdenciário** – Comissão de Direito Previdenciário OAB/SP. São Paulo: Editora Método, 2015.

DIREITOS BRASIL. **Conheça os Tipos de Aposentadoria do Brasil**. Direitos Brasil. Disponível em: <<http://direitosbrasil.com/conheca-os-tipos-de-aposentadoria-do-brasil/>>. Acesso em: 24 jan 2018

DUBAR, Claude. **A socialização: Construção Das Identidades Sociais E Profissionais**. Trad. Andréa Stahel M. da Silva. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

ESTADÃO. **Idosos Voltam ao Mercado de Trabalho.** Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,idosos-voltam-ao-mercado-de-trabalho-imp-,850072>>. Acesso em 11 mar 2018

FAGUNDES, Marly. **Por Que O Valor Da Aposentadoria Diminui Com O Tempo?.** Fagundes Adv. Disponível em: <<http://fagundesadv.com.br/por-que-o-valor-da-aposentadoria-diminui-com-o-tempo/>> Acesso em 20 mai 2018.

FECOMERCIO.SP. **Avanço da Tecnologia Influencia Cada Vez Mais as Relações de Trabalho.** Fecomercio. Disponível em: <<http://www.fecomercio.com.br/noticia/avanco-da-tecnologia-influencia-cada-vez-mais-as-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em: 24 jan 2018

FEHOESP. **Aposentadoria Especial Não Permite Retorno à Mesma Função ou Atividade.** Fehoesp 360. Disponível em: <<http://fehoesp360.org.br/noticia/4743/aposentadoria-especial-nao-permite-retorno-a-mesma-funcao-ou-atividade>> . Acesso em: 25 jan 2018

FERREIRA, Flavia Malavazzi. **A Aposentadoria Especial e o Retorno do Aposentado ao Trabalho.** Conteúdo Jurídico. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-aposentadoria-especial-e-o-retorno-do-aposentado-ao-trabalho,51644.html>> Acesso em 25 jan 2018

FRAIMAN, Ana Perwin. **Coisas da Idade.** 4. Ed. São Paulo: Editora Gente, 1988

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos De Pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego.** Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/> Acesso em 20 jan 2018

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego Janeiro de 2016.** Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2016/pme_201601pubCompleta.pdf> Acesso em 24 jan 2018

IBGE. **Projeção da População do Brasil e das Unidades da Federação.** Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>> Acesso em 26 jan 2018

INFOPÉDIA. **Língua Portuguesa com Acordo Ortográfico.** Disponível em: <<https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/trabalho>>. Acesso em: 13 set 2017

INSS. **Aposentadoria Por Idade.** Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-idade/>> Acesso em: 21 jan 2018

INSS. **Aposentadoria Por Invalidez.** Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-invalidez/>> Acesso em: 21 jan 2018

INSS. **Aposentadoria Por Tempo De Contribuição.** Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao/>> Acesso em: 21 jan 2018

INSS. **Aposentadoria Especial Por Tempo de Contribuição.** Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-especial-por-tempo-de-contribuicao/>> Acesso em: 21 jan 2018

JUSBRASIL. **Art. 201 Da Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/1160355/artigo-201-da-constituicao-federal-de-1988>> Acesso em 05 jun 2018

JUSBRASIL. **Art. 201, § 4 da Constituição Federal de 88.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10652018/paragrafo-4-artigo-201-da-constituicao-federal-de-1988>> Acesso em: 05 jun 2018

LEAL, Luciana Nunes. **Expectativa de Vida.** O Estado de S.Paulo. Disponível em: <<http://brasil.estadao.com.br/noticias/geral,expectativa-de-vida-chegara-a-81-2-anos-em-2060,1069158>> Acesso em 25 jan 2018

MACHADO, Hilka Vier. **A Identidade E O Contexto Organizacional: Perspectivas De Análise.** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552003000500004> Acesso em: 10 set 2017

PAMPLONA, Nicola. **Desemprego Chega A 13,7% E Já Atinge 14 Milhões De Pessoas No Brasil.** Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/04/1879416-numero-de-desempregados-ja-passa-de-14-milhoes-no-brasil.shtml>> Acesso em 22 fev 2018

PASINATO, Maria Tereza. **Envelhecimento funcional e suas implicações para a oferta da força de trabalho brasileira.** Rio de Janeiro: IPEA, 2008.

PENA, Rodolfo F. Alves. **"População Economicamente Ativa – PEA"**. Brasil Escola. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/populacao-economicamente-ativa-pea.htm>>. Acesso em 20 jan 2018.

PIACENTI, Felipe. **O Valor Real da Minha Aposentadoria Diminuiu, Isso Pode?**. Direito de Todos. Disponível em: <<http://direitodetodos.com.br/o-valor-real-da-minha-aposentadoria-diminuiu-isso-pode/>> Acesso em 10 jun 2018.

PLANALTO. **Lei Nº 12.382, De 25 De Fevereiro De 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12382.htm> Acesso em: 03 jun 2018

PLANALTO. **Lei Nº 8.213, De 24 De Julho De 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm> Acesso em 03 jun 2018.

PRATES, Caio. **Saiba os Direitos do Aposentado que Continua a Trabalhar**. Previdência Total. Disponível em: <<http://www.previdenciatotal.com.br/integra.php?noticia=2624>> Acesso em: 25 jan 2018

PURCHIO, Luisa. **Mercado De Trabalho Para Aposentados**. Isto é. Disponível em: <http://istoe.com.br/369315_MERCADO+DE+TRABALHO+PARA+APOSENTADOS/> Acesso em: 13 set 2017

RIBEIRO, Fulgencio. **Aposentadoria Por Invalidez E Retorno Voluntário Ao Trabalho**. Jusbrasil. Disponível em: <<https://ribeirooliveiraadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/115231640/aposentadoria-por-invalidez-e-retorno-voluntario-ao-trabalho>> Acesso em 25 jan 2018

BRASIL. **Trabalho, Realização e Consumo**. Secretaria da Educação. Governo do Estado Paraná. Disponível em: <<http://www.sociologia.seed.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=334>> Acesso em 03 fev 2018.

SILVA, Wellington Souza. **Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho/>> Acesso em 10 jan 2018

TORRE, Augusto. **Aposentei Com "X" Salários Mínimos E Hoje Não Recebo Nem A Metade Disto. Por Quê?**. Jusbrasil. Disponível em: <<https://augustorre.jusbrasil.com.br/artigos/340689586/aposentei-com-x-salarios-minimos-e-hoje-nao-recebo-nem-a-metade-disto-por-que>> Acesso em 05 jun 2018

UOL. **Regras do INSS e da Previdência Social e o que Fazer para a Aposentadoria**. Uol. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/financas-pessoais/guias->

financeiros/guia-regras-do-inss-e-da-previdencia-social-e-o-que-fazer-para-a-aposentadoria.htm> Acesso em 24 jan 2018

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante:

Sou estudante do curso de **Administração** da **Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA**. Estou realizando uma pesquisa sob supervisão da professora orientadora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, cujo objetivo é compreender as necessidades e fatores que levam o idoso a permanecerem ou retornar ao mercado de trabalho após aposentar-se.

Sua participação envolve responder a um questionário contendo 15 perguntas.

Essa pesquisa não oferece riscos e nem custos aos pesquisados e ficam preservados os direitos ao sigilo quanto a sua identidade. Essa investigação tem propósitos acadêmicos e científicos. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento.

Atenciosamente,

Andressa Boaro Caron
Pesquisador

Danielle Cristina Ferrarezi Barboza
Orientadora

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido todas as orientações necessárias do conteúdo.

Data: ____/____. 2018.

Assinatura: _____

Nome Completo: _____

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA APOSENTADOS

- 1) Gênero
 - (a) Feminino
 - (b) Masculino

- 2) Qual sua Faixa Etária?
 - (a) Até 61 Anos
 - (b) De 62 a 63 Anos
 - (c) De 64 a 65 Anos
 - (d) Acima de 66 Anos

- 3) Antes de se aposentar, o/a Sr. (a) enquadrava-se em qual condição?
 - (a) Funcionário de empresa privada
 - (b) Autônomo
 - (c) Empresário

- 4) Em qual condição o/a Sr. (a) se enquadra atualmente?
 - (a) Funcionário de empresa privada
 - (b) Autônomo
 - (c) Empresário

- 5) Há quanto tempo o/a Sr. (a) está aposentado(a) ?
 - (a) Menos de 1 ano
 - (b) De 1 a 4 anos
 - (c) De 5 a 9 Anos
 - (d) 10 Anos ou mais

- 6) Qual o motivo de sua aposentadoria?
 - (a) Aposentadoria por tempo de serviço
 - (b) Aposentadoria por idade
 - (c) Aposentadoria Especial
 - (d) Aposentadoria por Invalidez

7) Qual a sua renda familiar mensal?

- (a) De 1 a 2 salários mínimos
- (b) De 3 a 4 salários mínimos
- (c) De 5 a 6 salários mínimos
- (d) Mais de 7 salários mínimos

8) Qual seu nível de escolaridade?

- (a) Ensino fundamental
- (b) Ensino médio incompleto
- (c) Ensino médio completo
- (d) Ensino superior
- (e) Sem escolaridade

9) Está ativo no mercado de trabalho?

- (a) Sim
- (b) Não

*As questões a seguir, só devem ser respondidas para aqueles que responderam a alternativa (a) na questão anterior.

10) Trabalha de maneira formal ou informal?

- (a) Formal
- (b) Informal

11) Quais fatores influenciaram para a sua permanência no mercado de trabalho após adquirir o benefício da aposentadoria?

- (a) Financeiro
- (b) Para se sentir produtivo
- (c) Por realização pessoal
- (d) Por ter me aposentado jovem
- (e) Para passar minha experiência aos outros
- (f) Por necessidade de conviver em sociedade

12) Como o mercado de trabalho lhe recebeu?

- (a) De maneira satisfatória
- (b) De maneira insatisfatória

13) A sociedade age de forma preconceituosa com sua presença no mercado de trabalho?

- (a) Sim
- (b) Não

14) Se sim, qual o tipo de preconceito?

- (a) Por ser idoso
- (b) Por ser aposentado
- (c) Pelo grau de escolaridade
- (d) Pela função exercida

15) Como se sente diante da equipe de colaboradores na organização?

- (a) Sinto-me confortável
- (b) Sinto-me essencial na organização
- (c) Sinto-me isolado
- (d) Sinto-me incapaz