

Quais motivos levam os paulistas a aposentar ou a continuar trabalhando?

Marcella Munhoz Scarponi



Levando em consideração a situação populacional atual que se encontra o estado de São Paulo, no qual, de acordo com dados do Seade (2022), até 2050 haverá uma queda de quase metade no número de jovens menores de 15 anos, enquanto os maiores de 65 anos mais do que triplicarão; é preciso pensar na atual disposição da população idosa no mercado de trabalho e suas implicações. Uma possível consequência é a permanência de idosos no mercado de trabalho, no entanto ainda assim há aqueles que desejam se aposentar mais cedo, seja para viajar, dedicar mais tempo à família, morar em outro lugar, ou apenas descansar (FRANÇA; MENEZES; BENDASSOLLI; MACEDO, 2013). Logo é necessário mapear quais fatores influenciam as decisões dos idosos economicamente ativos, uma vez que cada vez mais essa população se torna a principal preocupação do mercado de trabalho.

Soma-se a isso o fato de aposentar-se ser um momento social-histórico na vida do adulto, o qual o trabalhador desfruta de um benefício após anos do seu serviço. Em muitos casos, é possível ainda continuar trabalhando após receber sua aposentadoria, no entanto, antes de o conceito de aposentadoria ser criado, trabalhadores exerciam seus serviços até atingirem seus limites.

Apenas em 1888 foi iniciado o direito da aposentadoria para funcionários dos Correios, com idade mínima de 60 anos e 30 anos de serviços prestados. Em 1923 foi decretada a Lei Elói Chaves que deu início a uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para empregados de

empresas ferroviárias. Hoje o método de aposentadoria mudou até chegar ao que temos e conhecemos como nossos direitos, e ainda carrega muitos significados para os trabalhadores.

No entanto, atingir o patamar da aposentadoria, como renda extra, recompensa e descanso, nem sempre é uma realidade, e o direito como conquista não foi fácil de ser alcançado até chegar aos dias atuais, pois no decorrer do tempo, a abordagem quanto ao trabalho decente, criação de programas de educação continuada, sugestão de criação de condições de trabalho também foram sendo acrescentadas e aprimoradas (SATO & LANCMAN, 2020).

No país, visando aumento de equidade entre idosos no mercado de trabalho, políticas públicas têm sido elaboradas ao longo dos anos, entre elas destacamos as Principais Proposições das políticas públicas brasileiras relacionadas ao trabalho para pessoas idosas em ordem cronológica: *Política Nacional do Idoso (PNI)*, *Lei 8.842 (1994)*, *Estatuto do Idoso*, *Lei 10.741 (2003)*, e *Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa*, *Portaria 2.528 (2006)*.

Depois de muitas mudanças, e reformas na previdência, atualmente, para aposentar-se no Brasil a idade mínima é de 57 anos e seis meses para mulheres, com 30 anos de contribuição, e de 62 anos e seis meses para homens, com 35 anos de contribuição. Há ainda a regra de se aposentar por idade, mulheres se aposentam com 61 anos e seis meses e 15 anos de contribuição, e homens com 65 anos e 15 anos de contribuição. Além de haver regra de pontos, que soma a idade aos anos de contribuição. Para que seja possível se aposentar é preciso realizar uma contribuição ao INSS. Dessa forma é perceptível como todo o procedimento de busca por aposentadoria não é simples, além de haver diversas variações, implica em um investimento, e desgaste, podendo influenciar também as decisões a serem tomadas.

Podemos perceber, assim, que decidir se aposentar infere em toda uma mudança social em suas vidas, mudanças de status, de autoestima, curso de vida, e para muitos carrega até o início da velhice. Atualmente para realizar esse processo de forma mais branda é muito comum o uso do *bridge employment* (emprego ponte), mecanismo que engloba qualquer trabalho remunerado após a aposentadoria, permitindo assim que os trabalhadores tenham sua autonomia para sair dos seus empregos de forma gradativa, visando uma maior adaptação, reduzindo possíveis danos psicológicos e financeiros (FRANÇA; MENEZES; BENDASSOLLI; MACEDO, 2013). Esse recurso faz uso de horários mais flexíveis, e maior liberdade com uma renda extra para que os idosos se estressem menos com preocupações financeiras em seus empregos, e consigam desenvolver um novo estilo de vida.

É preciso ressaltar que nem sempre o *bridge employment* é uma realidade apresentada com facilidade para a população idosa, podendo ser dificultado por empresas e políticas públicas. O assunto deveria ser tratado com mais evidência, uma vez que o idoso brasileiro apresenta a particularidade de continuar inserido no mercado de trabalho mesmo após sua aposentadoria, isso é notável tendo em vista que mesmo com aumento significativo do número de idosos aposentados ao longo dos anos não há diminuição nas suas taxas de atividades econômicas e sociais (CAMARANO, 2006).

Além disso, a saída menos abrupta do mercado de trabalho traz consigo uma maior autonomia de administrar o tempo livre do empregado, muitas vezes contribuindo com maior satisfação de vida, uma vez que agora há aumento de tempo para outras atividades, como lazer, esportes, convívio familiar, mantendo a socialização e o estímulo mental presentes no emprego (RODRIGUES, BARRETO, GRIEP, FONSECA, CAMELO, GIATTI, 2021).

De acordo com dados do IBGE, em 2008, mais de 20% de adultos acima dos 65 anos continuavam trabalhando, sendo a sua maioria, acima de 70%, aposentada. Ademais é relevante enfatizar que esta pesquisa foi realizada no estado de São Paulo, estado que, de acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (realizada pelo IBGE em 2015), se localiza na região sudeste a qual possui mais de 17% da sua população aposentada que continua trabalhando, possivelmente assim desenvolvendo um emprego ponte, de forma consciente ou não. O aposentar-se nem sempre vem vinculado ao parar de trabalhar, ao envelhecer. A população idosa tampouco precisa associar o momento da vida da aposentadoria com o fim das suas atividades ativas econômicas, e até sociais, implicando até uma situação de vulnerabilidade (GEROLAMO, 2020). O trabalho está associado em diversas esferas da sociedade e vida, influenciando diretamente como o corpo e a mente humana são marcados pelo trabalho exercido em sua vida, processo que sendo difundido pelo capitalismo pode ser penoso e desgastante (PRAUN, 2021).

Os novos tempos do mundo do trabalho não estão isentos das dores causadas por si, e os impactos das legislações trabalhistas que dificultam flexibilizações, e os processos de aposentadoria, como a reforma da previdência de 2017, tornam o processo cada vez mais fatigante, com políticas que não contribuem com o bem-estar do empregado, fazendo com que o trabalhador exerça atividades por cada vez mais tempo, e tenha toda sua vida transformada (KAORU, 2022).

Os fatores que afetam a aposentadoria como tomada de decisão podem trazer implicações a curto e longo prazo, além de sociais e financeiros, mas também psicológicos. Parar de trabalhar para muitos supõem alterações em todos os âmbitos da vida, inclusive pessoal. Por conta disso, nesta pesquisa são analisados quais preditores estão envolvidos nesse processo, que nem sempre precisa envolver apenas parar ou não de trabalhar como respostas principais, podendo ser mais amplo envolvendo a alternativa do bridge employment.

Visando auxiliar esse processo que, como visto, nem sempre é simples, programas foram criados com o olhar voltado para esse público, como é o caso da Labora, uma startup que surgiu para atuar junto com empresas criando cargos para pessoas acima dos 50 anos, com o diferencial de que essas pessoas não irão preencher cargos já existentes, diminuindo assim a desigualdade e o ageísmo no ambiente de trabalho, possibilitando a integração de diferentes gerações levando em conta suas particularidades. Nessa mesma proposta existe a MaturiJobs, com o intuito de impulsionar adultos idosos a continuarem ativos no mercado, havendo oportunidade de aprendizado, ensinamento e troca em todo o ambiente via a intergeracionalidade, desmitificando a ideia de que idosos estão obsoletos, conquistando cada vez mais a longevidade no mundo do trabalho.

Metodologia

O período de aposentadoria, e o que o antecede, é um momento de transição na vida do idoso, muitas vezes acompanhado por incertezas e dificuldades externas e internas, uma vez que implica em uma reorganização de parte da sua vida. Em muitos casos essa decisão é permeada por fatores emocionais, como a condição no qual o idoso está inserido no seu ambiente de trabalho, aspectos sociais, como renda, gênero, formação educacional, sua própria constituição familiar, e ainda mais suas próprias vontades e desejos pessoais para aquilo que quer fazer nesse período.

Pensando nisso o método usado para desenvolvimento da pesquisa e coleta de dados foi o questionário EMCTA (Escala de Motivos para a Continuidade do Trabalho na Aposentadoria), ajustado à esta pesquisa, que apresenta de forma condensada uma série de perguntas e escalas que visam contemplar de forma ampla todas as variáveis que podem afetar a decisão de aposentadoria da pessoa idosa. Para que isso fosse possível o questionário foi composto por um bloco de perguntas com o objetivo de delimitar o perfil sociodemográfico da população a ser pesquisada, incluindo questões fechadas sobre idade, sexo, escolaridade, situação profissional, estado civil, estado de residência, raça e renda.

O instrumento também perguntou sobre as perspectivas de futuro de cada participante em relação a sua aposentadoria, quais suas perspectivas em relação a própria saúde, além de incluir uma “Escala de Volição no Trabalho”, uma “Escala de Satisfação com o Trabalho”, uma “Escala de Flexibilidade de horário”, uma “Escala de Controle do trabalho”, “Escala de Demandas Percebidas no Trabalho e da Família”, “Escala de Multidimensional de Suporte Social Percebido”.

Por fim, o questionário também foi composto por um bloco sobre “Planejamento e decisão para aposentadoria”, com questões fechadas sobre se há planejamento prévio, e qual será a decisão tomada. Ainda no mesmo bloco, três questões dissertativas convidavam o/a participante a refletirem sobre a decisão de aposentar, as quais serão trabalhadas no próximo tópico “Resultados”.

O questionário foi montado pelo grupo todo da pesquisa-mãe na plataforma Google Forms e começou a ser rodado no dia 24 de setembro de 2021. Foi compartilhado pelo método Snowball sampling, ou bola de neve, de acordo com a rede de contato das entidades vinculadas e aos professores orientadores participantes, mandando e-mails às instituições, enviando a amigos próximos, e colegas de turma. A coleta de respostas foi finalizada dia nove de novembro, alcançando o número de 38 respostas, das quais 33 foram viabilizadas.

Resultados

A primeira análise descritiva de dados obtidos no questionário foi realizada ao ser contabilizada todas as respostas em uma planilha no programa Excel, o qual foi percebido que só seriam contabilizadas 37 respostas, pois uma pessoa respondeu na primeira pergunta que era aposentada o que não a contempla dentro da amostra desejada, não respondendo ao restante do questionário. Além disso, outras quatro participantes responderam a questão sobre estado de residência que não moravam em São Paulo, logo foram excluídas da pesquisa em questão, contabilizando então 33 respostas válidas.

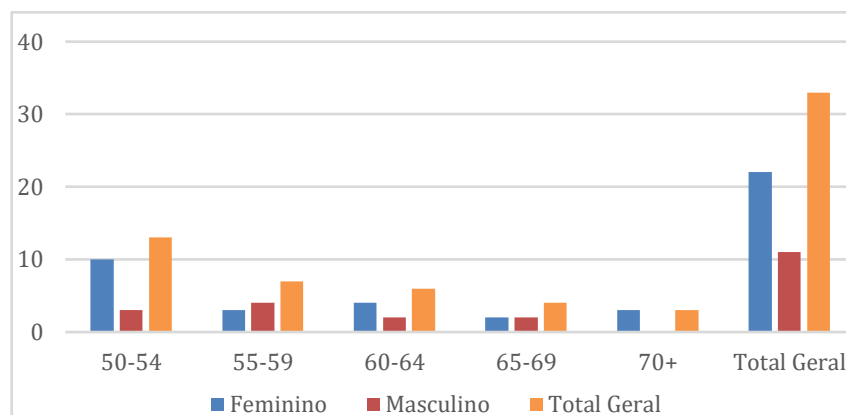
Num primeiro momento foi realizado uma análise generalizada descritiva para que posteriormente, nesse Relatório Final, fosse possível discutir as demais questões e chegar às conclusões que relacionem o observado até agora com os fatores que permeiam as decisões dos paulistas em relação ao assunto, seja de permanecer no mesmo trabalho, buscar alternativas, continuar trabalhando, buscar um trabalho de ponte, ou a aposentadoria definitiva.

Posteriormente foi realizada a análise das demais questões do questionário. Uma vez que o perfil sociodemográfico já havia sido traçado, foi possível traçar alguns pontos que influenciam ou não a decisão de aposentadoria do grupo participante. Ademais, as questões abertas foram aprofundadas, e uma nuvem de palavras foi elaborada para cada uma delas; este sendo discutido por nós como o melhor método uma vez que foi observado que as respostas eram geralmente curtas e que havia um certo padrão nas palavras utilizadas pelos respondentes.

Perfil Sociodemográfico

Buscando saber mais sobre a caracterização amostral foram realizados gráficos sobre cada uma das determinadas características que se mostraram com diferenças relevantes, para melhor observação, correlacionando-as entre si. Do total dos 33 participantes da pesquisa, 22 são do sexo feminino e 11 do sexo masculino. Além disso, abrange a faixa etária desde os 50 anos até os 74 anos. O Gráfico 1, a seguir, ilustra essa correlação.

Gráfico 1: Correlação entre sexo e faixa etária



Em relação à formação acadêmica, verificou-se a existência de uma pessoa cujo nível mais alto de escolaridade é o ensino médio; sete têm o nível de graduação, seis com pós-graduação - *Lato sensu* ou especialização, sete com pós-graduação - *Stricto sensu* (mestrado), oito com pós-graduação - *Stricto sensu* (doutorado) e quatro com o pós-doutorado. A seguir estão os gráficos (2 e 3) que correlacionam a formação acadêmica da amostra com o sexo — de forma que percebemos uma maioria feminina em níveis de formação mais elevada, e maioria masculina apenas na Graduação — e a faixa etária — destacando os mais velhos em níveis mais elevados de formação, como pós-doutorado com maior concentração de 70+ — respectivamente.

Gráfico 2: Correlação entre formação acadêmica e sexo

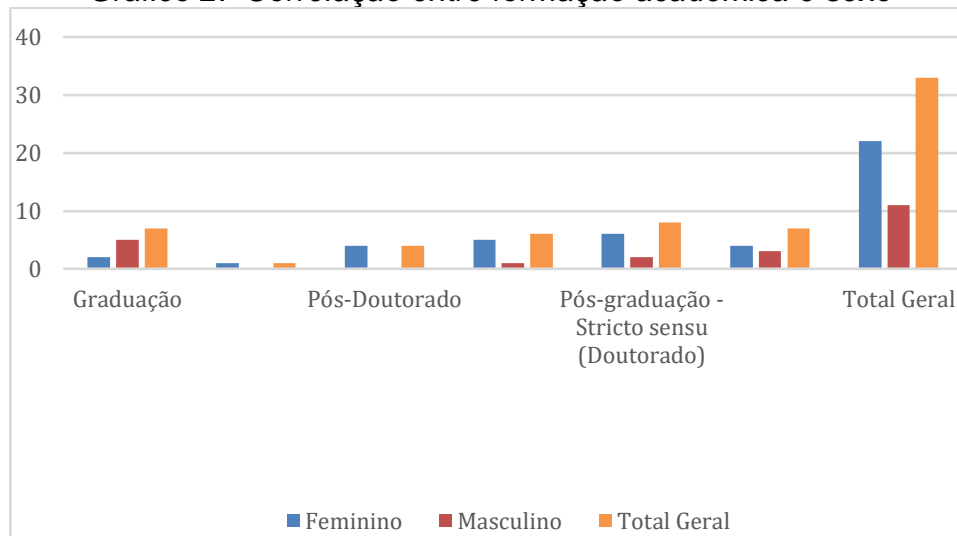
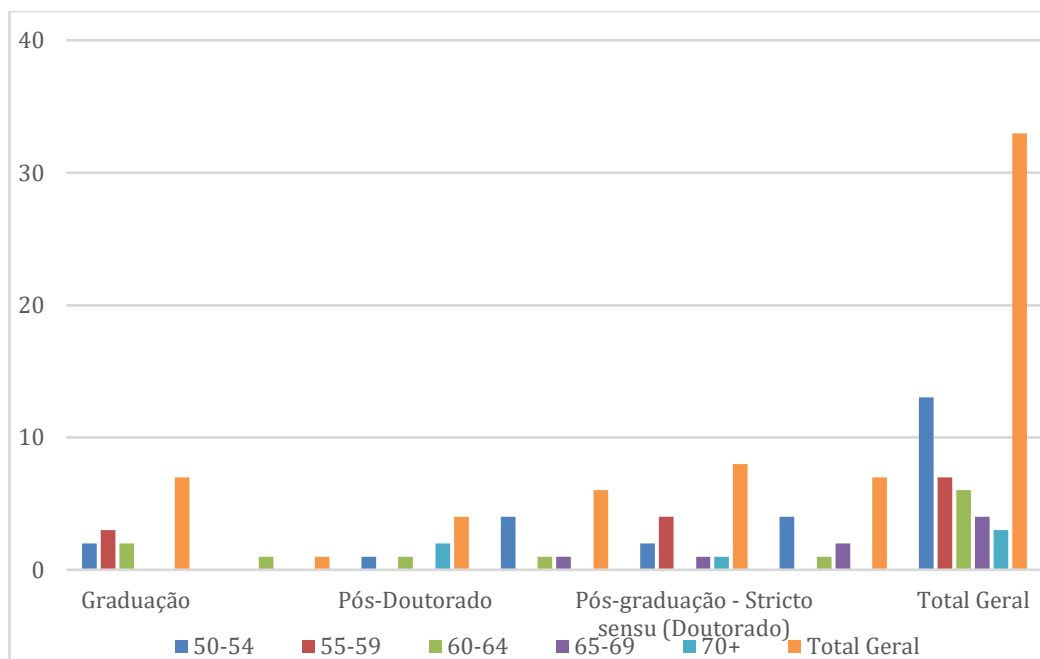
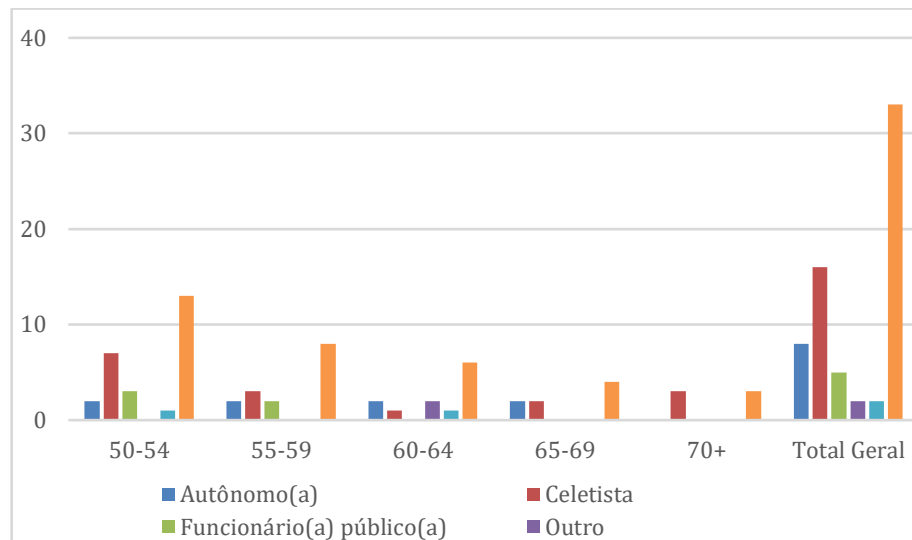


Gráfico 3: Correlação entre formação acadêmica e faixa etária



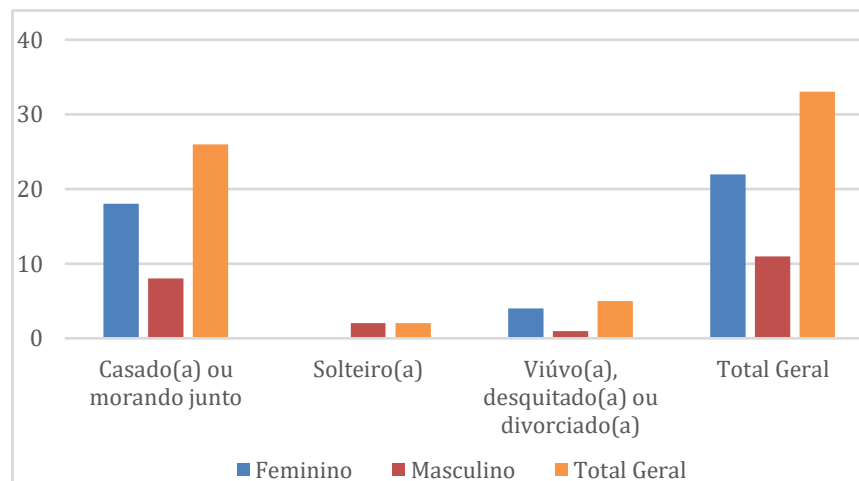
Foi perguntado também no questionário qual era o vínculo empregatício dos participantes, visando delimitar a população e observar possíveis futuras divergências entre as ocupações no momento de realização da decisão de aposentadoria. Sendo assim, oito pessoas responderam que são autônomas, 16 celetistas, cinco funcionárias públicas, duas pessoas jurídicas, e duas preencheram a categoria “Outro”. O Gráfico 4 correlaciona o vínculo empregatício da população com a sua faixa etária, destacando o elevado número de celetistas na faixa dos 50-54 anos, e a falta de funcionários públicos dos 60 anos em diante.

Gráfico 4: Correlação entre vínculo empregatício e faixa etária da amostra



Outra pergunta feita no questionário foi em relação à situação conjugal dos participantes, com o objetivo de analisarmos se poderia influenciar em uma possível decisão futura. No grupo de participantes, verificou-se que há 26 pessoas casadas ou morando junto, duas solteiras, e cinco viúvas, desquitadas ou divorciadas. O Gráfico 5, que correlaciona a situação conjugal com o sexo, mostra que não há nenhuma mulher solteira.

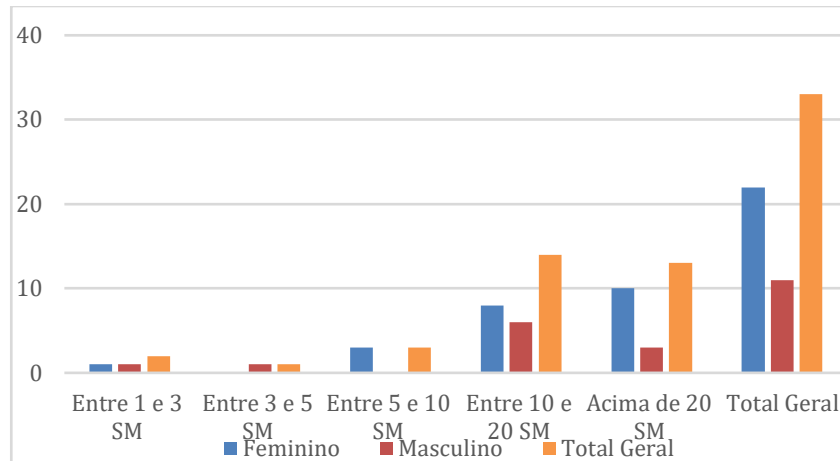
Gráfico 5: Correlação entre situação conjugal e sexo



Visando traçar o perfil econômico do grupo participante foi perguntado em uma questão fechada acerca da sua renda familiar, ou seja, somando as pessoas que viviam com o participante quanto seria a renda em reais de toda a família (somando salários, aluguéis, investimentos, heranças e afins). O resultado obtido mostrou que a maioria dos participantes, 14, têm renda entre 10 e 20 salários mínimos (SM), ou, acima de 20 salários mínimos, 13 participantes. Esse dado é de extrema relevância para o assunto uma vez que a situação financeira dos participantes pode ser um fator decisivo para se manter trabalhando ou decidir se aposentar. O Gráfico 6 correlaciona a renda familiar da amostra

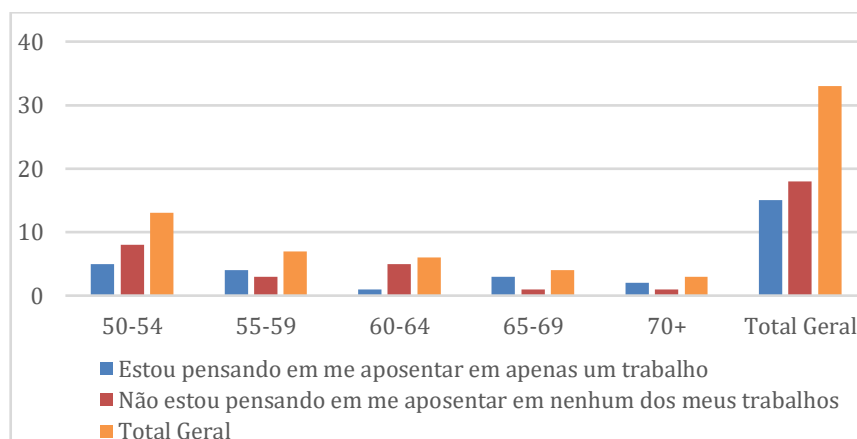
com o sexo. É interessante destacar, como independente do sexo, a maioria dos participantes da pesquisa se concentra na faixa dos 10 SM em diante.

Gráfico 6: Correlação entre renda familiar e sexo



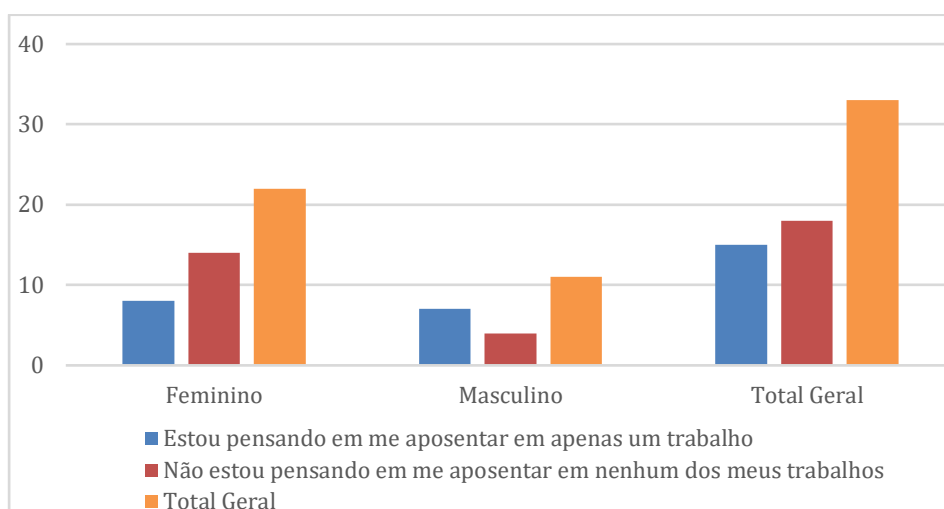
Além disso, foi perguntado sobre a perspectiva de futuro dos participantes em relação a sua decisão de se aposentar. Nessa questão, 15 participantes responderam que estão pensando em se aposentar em apenas um trabalho, enquanto o restante (18) respondeu que não está pensando em se aposentar de nenhum dos trabalhos. A seguir há os gráficos que correlacionam as questões perguntadas com a faixa etária dos participantes (7) e, respectivamente, com o sexo (8) dos mesmos, e com a sua renda familiar (9).

Gráfico 7: Correlação entre planos de futuro e faixa etária



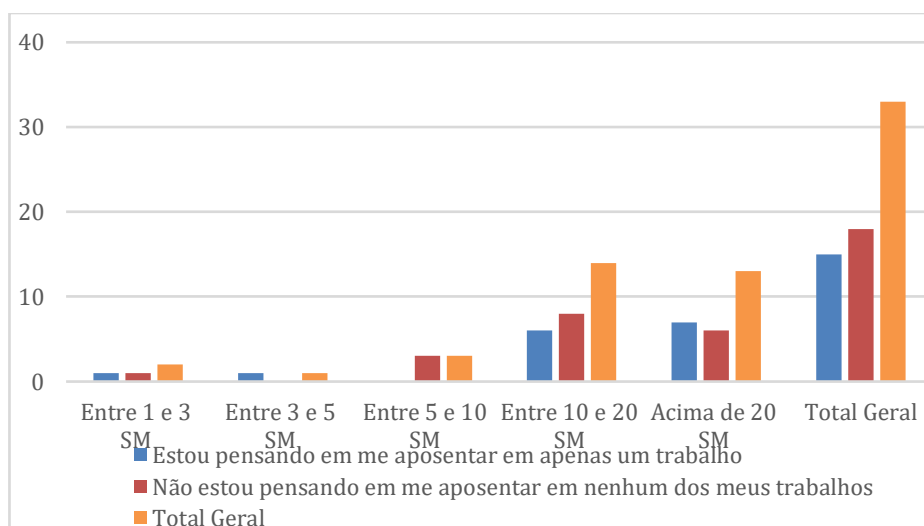
No Gráfico 7 é importante ressaltar como a maioria dos que não pensam em se aposentar em nenhum dos trabalhos está na faixa dos mais novos (50-54 anos).

Gráfico 8: Correlação entre planos de futuro e sexo



No Gráfico 8 podemos ver a discrepância entre os sexos, uma vez que a maioria, feminina, não menciona em se aposentar e a maioria masculina pensa em se aposentar em apenas um trabalho. Uma possível hipótese é que esse fator pode estar relacionado a situação conjugal dos sexos já que a maioria do público feminino está casada ou morando junto, e o masculino solteiro, e é sabido que a disposição familiar pode afetar a decisão de aposentadoria. Outra possível hipótese é que culturalmente o homem é educado para o mundo do trabalho e, conseqüentemente, aposentadoria, enquanto a mulher sempre teve que lidar com duas ou mais jornadas de trabalho.

Gráfico 9: Correlação entre planos de futuro e renda familiar

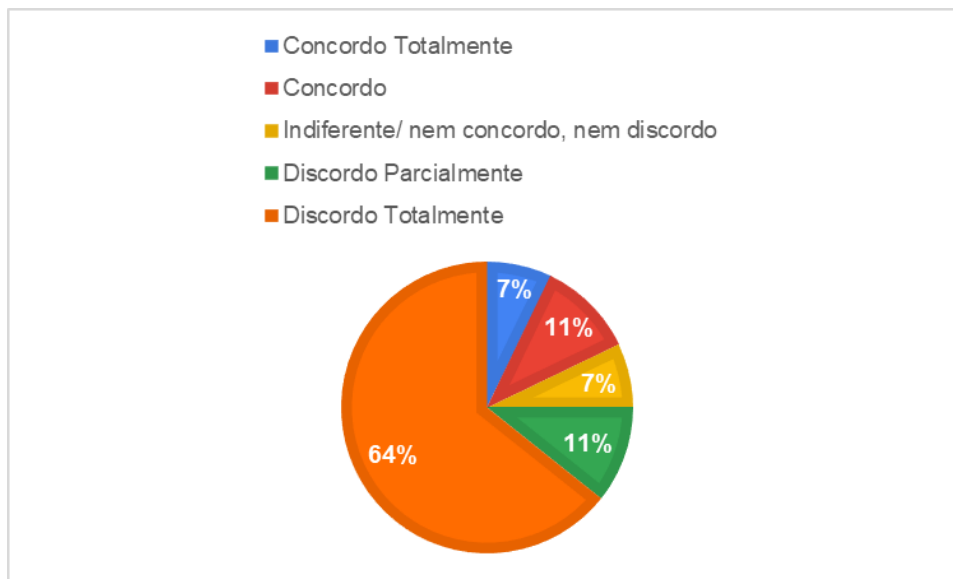


No Gráfico 9, observa-se que os dados ficaram divididos de forma sem mostrar grandes correlações significantes. Mas verifica-se que as mulheres com renda acima de 10 salários pensam em se aposentar de um trabalho, enquanto os homens não. Em relação a pergunta sobre raça/cor, não foi realizado um gráfico, uma vez que todas as respostas contabilizadas foram da categoria “branco (a)”, o que pode ser explicado pela pesquisa ter sido aplicada pelo método bola de neve, por pesquisadores da PUC-SP, instituição de educação privada, cujos docentes são na sua maioria da cor branca e classe média.

Questões fechadas

Foram elaboradas uma série de perguntas no estilo escala Likert. Devido ao alto número de questões, aqui não serão colocadas as análises individuais, uma vez que nem todas elas apresentaram resultados com disparidades significativas. Foram separados os principais questionamentos que se relacionam com a temática e trazem reflexões fundamentais. A partir da análise das seguintes questões foram construídos gráficos com as respostas para melhor visualização dos resultados.

Gráfico 10: Taxa de respostas da questão “Eu fui capaz de escolher os trabalhos que eu queria”



Ao analisarmos o gráfico de pizza é possível notar que as respostas que envolvem discordância (Discordo Totalmente e Discordo Parcialmente) detêm a maior parte do gráfico, ou seja, mais da metade do público (75%) não pode escolher os trabalhos que queria, e a minoria (18%) concorda que pode escolhê-los. Diante desse dado podemos levantar a hipótese que o público que respondeu ao questionário é um público que nem sempre pôde escolher aonde trabalhar para atender sua satisfação, nem sempre colocaram o prazer no trabalho como ponto principal na escolha da vida profissional, podendo ser influenciados por fatores externos, como questões financeiras, disponibilidade no mercado e assim por diante.

Há possivelmente um histórico envolvendo a escolha do trabalho e a satisfação envolvida em realizar o trabalho, ponto que pode influenciar a decisão de aposentadoria, uma vez que fatores psicossociais podem ter uma influência considerável no processo de decisão de aposentadoria, em que o trabalho nem sempre atende só as necessidades financeiras, mas também às satisfações sociais, e um ambiente reforçador pode causar esse efeito (KHOURY, FERREIRA, SOUZA, MATOS, GÓES; 2010). Se hoje em dia, essas pessoas que responderam ao questionário afirmam que sentem prazer no trabalho, o que apareceu em parte das respostas, principalmente abertas como discutido mais a frente, é também baseado em sua vivência anterior de nem sempre poder levar essas escolhas e opções em consideração.

As questões trabalhadas a seguir dizem respeito ao controle do participante em relação ao seu trabalho, e podemos pensar ao analisarmos as respostas como isso afeta sua decisão de aposentadoria, levando em consideração que ao chegar à velhice, a pessoa pode sentir necessidade de estar presente em um emprego mais flexível, e buscar adequar suas novas demandas à vida de trabalhador.

Gráfico 11: Taxa de respostas da questão “Eu sinto que controlo totalmente as minhas escolhas de trabalho”

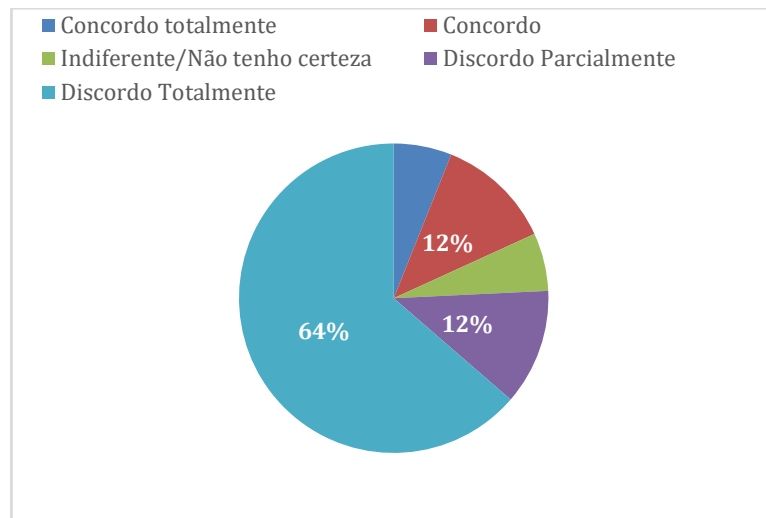


Gráfico 12: Taxa de respostas da questão “Eu posso reduzir minha carga horária quando desejar”.

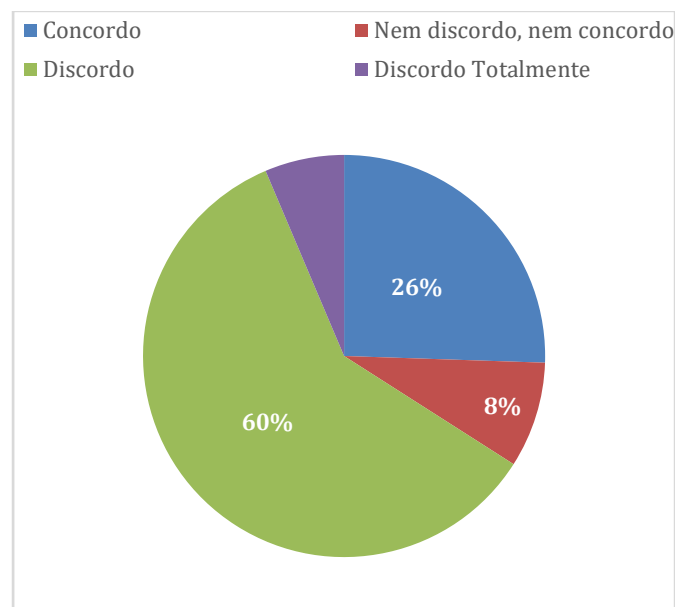
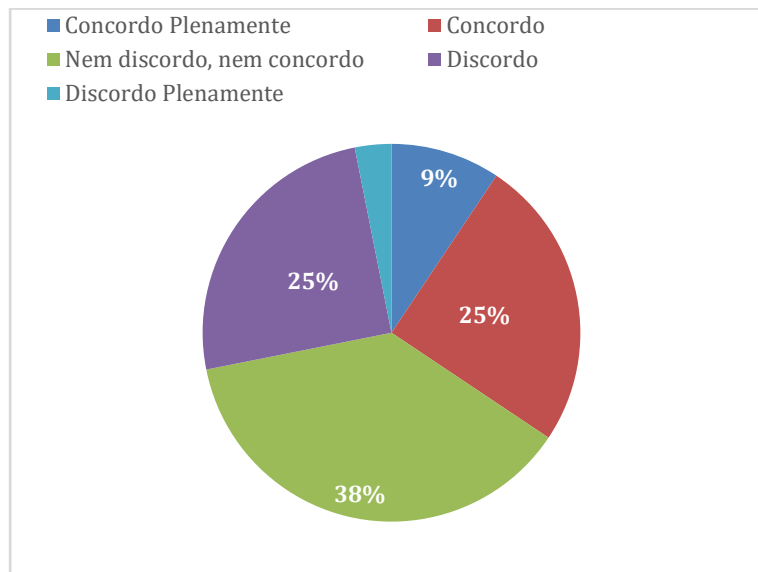


Gráfico 13: Taxa de respostas da questão “Com relação ao meu horário de trabalho eu posso escolher aquele que mais me agrada”.



Diante das respostas observadas nos gráficos 11, 12 e 13, podemos perceber que a amostra trabalhada majoritariamente afirma que controla as suas escolhas de trabalho, corroborando com a literatura científica, podendo influenciar em uma decisão tardia de aposentadoria. No entanto, é evidente, no Gráfico 12, que mesmo tendo controle de suas escolhas de trabalho tal população ainda não pode reduzir a sua carga horária quando desejar; 60% respondeu “Discordo” e mais 6% “Discordo totalmente”, totalizando mais da metade das respostas. E com relação ao horário de trabalho, vemos no gráfico 13, como a maioria não concorda nem discorda se pode escolher o horário que mais lhe agrada, parecendo ser um fator irrelevante.

Diante de tais resultados, vale relembrar a diferença que a escolha de um horário alternativo faz nos trabalhos atuais, principalmente para as pessoas acima de 60 anos. Jornadas de trabalho menores, e em horários flexíveis são propostas trabalhadas no *bridge employment*, emprego ponte, já discutido como uma alternativa viável e melhorada entre aposentadoria e ou permanecer em um ritmo tradicional de trabalho, sendo um facilitador nesse período de transição.

Questões Abertas

Além das questões fechadas, o questionário também apresenta na parte final três perguntas dissertativas no mesmo bloco que visava tratar sobre o futuro dos participantes, chamado: Planejamento e decisão para aposentadoria. As questões consistiam em frases que os participantes deveriam completar:

- “Para continuar trabalhando após a idade mínima para concessão da aposentadoria é necessário que eu...”;
- “Para que eu continue no mercado de trabalho por mais tempo é necessário que as organizações (instituições) ...”;
- “Para que saia do mercado de trabalho é necessário que o Poder Público garanta...”.

Em relação às respostas obtidas nessas questões verificamos que houve um ruído comunicacional entre o instrumento e alguns dos participantes, uma vez que algumas

saúde, principalmente levando em conta que a pesquisa foi realizada no período de pandemia, em que os idosos foram considerados grupo de risco. Por mais que os participantes não tenham respondido que tenha grandes problemas de saúde, é inevitável que este seja um fator preocupante, logo um preditor no momento de decisão da sua aposentadoria.

Imagem 2: Nuvem palavras referentes à questão: “Para que eu continue no mercado de trabalho por mais tempo é necessário que as organizações (instituições) ...”



Nessa questão prevaleceu as respostas que pedem as instituições que valorizem os idosos e o seu trabalho, o que nos faz questionar como o idoso é visto e valorizado no mercado de trabalho atualmente, além disso muitas respostas pedem que sejam vistos como capazes e experientes; o que traz a discussão de como a imagem do idoso é manchada por ser incapaz e não mais apto a trabalhar, sendo mais um preditor no momento de se aposentar, pois o mercado também influencia nesse momento. Além disso, muitas respostas trazem a necessidade do trabalhador 60+ em obter maior flexibilização de carga de horários, e de atividades na empresa, que seja respeitado como pessoa. Fator que dialoga com as propostas do *brigde employment*.

Imagem 3: Nuvem palavras questão: “Para que saia do mercado de trabalho é necessário que o Poder Público garanta...”



Ao observarmos a frequência de respostas nessa questão, o que prevalece é a necessidade de garantia pelo Estado de uma aposentadoria que supra as necessidades que são garantidas por via do trabalho. Sendo assim, que o Estado garanta condições básicas de vida, principalmente saúde, aquela que aparece como a que mais preocupa as pessoas que responderam à pesquisa. É preciso levar em consideração que um dos fatores que influencia a decisão de parar totalmente de trabalhar é a dúvida se o poder público vai assegurar uma velhice digna, com todos os benefícios que a pessoa têm enquanto trabalha na sua aposentadoria; se o seu poder aquisitivo vai continuar; e a sua segurança também, principalmente levando em conta a segurança que muitas vezes um emprego fixo assegura, além de todos os benefícios. Principalmente levando em conta a última reforma da previdência em 2019, que ainda gera confusões acerca do que foi ou não estabelecido, e quais mudanças serão acarretadas, trazendo queda das concessões aos trabalhadores, e inseguranças quanto ao amparo advindo do poder público.

Discussão

Diante dos dados apresentados e do que foi estudado e discutido até o momento foi possível descrever o perfil da amostra até agora e concluir que diz respeito a uma maioria do sexo feminino (aproximadamente 67%), branca, casada ou morando junto, em sua maioria entre 50 e 54 anos, com níveis de formação de graduação para cima, com renda familiar mensal que somada varia de 10 a 20 salários mínimos ou ultrapassa os 20 salários mínimos, e que não pensam em se aposentar em nenhum dos seus trabalhos.

Ao analisarmos os resultados obtidos nas respostas do questionário é possível observar alguns pontos que se destacam. Não podemos deixar de lado, principalmente, o contexto ao qual estamos inseridos; o questionário foi aplicado em setembro de 2021, momento no qual a pandemia já havia tido uma melhora, o número de mortes havia baixado e tínhamos acesso a vacinação, mas a população público alvo da pesquisa foi a mais afetada durante todo o processo da Covid-19, o que pode estar diretamente relacionado ao grande número de respostas que apareceram referentes a temática saúde. A incerteza da doença do coronavírus com a vulnerabilidade causada pelo vírus, somada ao aumento dos preços dos planos de saúde privados nos leva a levantar a hipótese que saúde e os custos gerados por ela, medos e inseguranças de precisar de um sistema de saúde que cubra todas suas necessidades, impactam diretamente a decisão de sair do mercado de trabalho, sair de uma empresa que pode fornecer como benefícios plano de saúde, e se aposentar recebendo menos, o que impactaria financeiramente nesse aspecto, causando mais insegurança.

Apesar dessa incerteza, os dados da amostra expõem que os mesmos têm uma condição financeira satisfatória, não demonstrando, em sua maioria, dificuldades quanto a esse aspecto. Até porque a maioria possui ao menos nível de graduação, e a faixa salarial se concentra nos 10 salários mínimos em diante, demonstrando terem uma situação financeira satisfatória, mas os gastos com saúde acima dos 50 anos são excessivos e preocupantes. É preciso levar em consideração, também, que nas respostas observou-se que a maioria dos respondentes eram casados ou morando juntos. Destaca-se ainda que de acordo com uma pesquisa realizada pelo IBGE em 2013, os idosos são os responsáveis por uma parcela cada vez mais significativa na composição da renda familiar, sendo que praticamente 65% deles eram a principal fonte de renda nas famílias, e mais de 15% dos aposentados ainda continuavam trabalhando para compor a renda (SOUZA, LEAL, BEZERRA, SILVA, SOUZA, SANTO, 2020). Podemos levantar como hipótese que a

maioria dos participantes da pesquisa se preocupa em manter o mesmo padrão de vida confortável, e por isso leva em consideração esse fator como um dos preditores no momento de decidir se aposentar ou não.

Soma-se a isso a diferença notável entre as decisões que foram permeadas e notadas pelos entrevistados em relação ao sexo. Foi apontado anteriormente no gráfico a relação entre sexo e relação conjugal, e foi possível percebermos que o público feminino é em sua maioria casado ou mora junto, constituindo uma família, e o público masculino mora sozinho (Gráfico 5). Outro fator marcante, presente no Gráfico 8, mostra a relação de decisão de aposentadoria com sexo, e é notável como o sexo feminino em sua maioria não pensa em se aposentar enquanto o masculino pensa. Diante disso podemos levantar as hipóteses, se as mulheres não pensam em se aposentar justamente por se preocupar em manter o padrão familiar confortável e serem uma das responsáveis por essa renda, como discutido acima, ou ainda como a responsabilidade e preocupações com a família podem acarretar mais as mulheres que são bombardeadas por uma sociedade machista que pode influenciar também nas suas decisões.

No entanto, o fator financeiro não é o único preditor que aparece nas respostas. A satisfação com o trabalho, o gostar de trabalhar, foi uma das principais respostas das questões abertas. Santos (1990) apresenta que um dos conflitos que se mostram no momento da aposentadoria é a “crise *versus* liberdade”. Crise de estar num momento difícil e estressante de contato com uma nova possibilidade de escolha, e liberdade por poder ter mais tempo livre e novas opções de escolhas. Esse sentimento também é permeado pela incerteza de gostar do seu trabalho, o que dificulta mais a tomada de decisão. Muitos trabalhadores responderam a pesquisa falando que para continuar trabalhando precisam sentir prazer naquilo que fazem, ao gostar do trabalho esse sentimento de liberdade e mais tempo livre não será visto dessa forma, uma vez que se torna prazeroso realizar aquela atividade e não apenas uma necessidade. Todavia esse fator dificulta a escolha, já que o trabalhador não deseja abandonar seu trabalho 100%, já que gosta dele, mas também quer mais tempo livre e mais contato com novas possibilidades. Diante dessa necessidade entra a possibilidade de um trabalho mais flexível, apresentado pela proposta do *bridge employment*.

Em muitas respostas do questionário foi apontado a necessidade de uma maior flexibilização de horário e adaptação da empresa para o funcionário com mais idade, o reconhecimento das suas necessidades e da sua dedicação. A proposta do *bridge employment* entra nesse momento com a apresentação de maior controle e flexibilização de horários do funcionário mais velho, sendo uma transição entre a jornada tradicional e a aposentadoria, propondo uma adaptação, trazendo mais liberdade ao trabalhador, mas ainda mantendo sua segurança financeira e comunicação, vida social ativa, para que saiba como ir deixando de lado aos poucos esses momentos. Além disso, o *bridge employment* visa trabalhar a questão subjetiva da aposentadoria, um momento que muitas vezes é apontado como a diminuição da autoestima do trabalhador que se sente impotente; a aposentadoria se trata de um processo multifatorial e dinâmico, que atravessa o psíquico do trabalhador (FRANÇA, MENEZES, BENDASSOLI, MACEDO, 2013), alteração de sua carreira, e em toda sua vida. Realizar o processo de maneira abrupta impacta em todos seus aspectos da vida, por isso realizá-lo como ajustamento propõem uma alternativa.

Considerações finais

No que foi levantado na população respondente os principais preditores na tomada de decisão deste público foram a preocupação com sua saúde, diretamente relacionada com gastos financeiros, e insegurança em conseguir manter um determinado padrão de vida sustentado por salários em empregos formais agora em uma situação de aposentadoria. Outro ponto a ser levantado como preditor são as questões familiares e a vontade de se dedicar mais tempo ao prazer e a família, e como a constituição familiar dos idosos influencia nesse aspecto, relacionado aos gastos financeiros. Além disso, há também a divisão entre o prazer sentido ao trabalhar e sentir sentimentos de utilidade ao estar realizando um serviço ativo em embate com a vontade de mais liberdade para se dedicar a outras atividades além do trabalho.

É de tamanha importância assim, levar em consideração o que as empresas privadas e o estado público precisam garantir para que a população idosa se sinta segura em continuar trabalhando ou em se aposentar. De acordo com dados coletados no questionário, é demandado que o estado garanta uma fonte de saúde digna e acessível, recursos públicos, como educação, para que a população se sinta segura em parar de trabalhar; outro ponto a ser demarcado é a constante incerteza marcada pelas reformas de previdência, mudanças de legislação de difícil entendimento, e processos de aposentadoria cada vez menos acessíveis ao entendimento da população. Ao que cabe às empresas é necessário atualizar-se para uma jornada mais flexível e reconhecimento do idoso no mercado de trabalho e seu talento; o *bridge employment*, já mencionado anteriormente, surge como uma boa alternativa, além de consultorias privadas que têm dado valor e visibilidade a candidatos acima dos 50 anos, valorizando suas necessidades.

O futuro do trabalhador também assusta, principalmente ao idoso, e após vivenciar uma pandemia que mudou a forma de trabalho para basicamente remota e online é impossível não levantarmos essa questão. Com a mudança de cenário proporcionado nesse período a necessidade de atualização e transição de habilidades há uma visão distorcida pelo ageísmo, que os idosos não conseguem acompanhar as demandas de um novo cenário, os prejudicando. Soma-se a isso a necessidade de adaptação do ambiente de trabalho para que o idoso esteja seguro e saudável; um cenário o qual os gestores e colaboradores não estão preparados para lidar com os idosos, e são corrompidos por ideias preconceituosas, influencia a saída do funcionário que sofre violência e não se sente bem recepcionado (BATISTA, TEIXEIRA, 2021).

Diante do tratado na pesquisa, considera-se importante levar em conta nos novos estudos sobre o tema o cenário atual vivido pelo idoso brasileiro em uma pandemia, e suas inseguranças por um governo tão instável, e a crise econômica a qual estamos inseridos. Soma-se a isso a necessidade de pesquisas que trabalhem o tema levando em conta a diferença de gêneros na sociedade e como os preditores podem afetar de diferentes formas o feminino e o masculino, sendo influenciados pela demanda da responsabilidade da mulher e do idoso nos lares atualmente, junto com o patriarcado enraizado na sociedade. No que diz respeito às instituições, é vital que programas de inserção do funcionário idoso sejam feitos nas empresas e órgãos públicos ou privados, evitando que seus talentos se manchem por preconceitos e ageísmos, cada vez mais presentes na sociedade.

Referências

ABC DA COMUNICAÇÃO. Labora é lançada com o objetivo de criar vagas de trabalho para profissionais seniores. Disponível em:

<<https://www.abcdacomunicacao.com.br/labora-e-lancada-com-o-objetivo-de-criar-vagas-de-trabalho-para-profissionais-seniores/>>. Acesso em: 6 mar. 2022.

ALVES, E. D. José. As projeções populacionais da ONU indicam a retomada do aumento da expectativa de vida. Envelhecimento, expectativa de vida, Transição demográfica - 11/07/2022. Portal do envelhecimento e longeviver. Disponível em:

<<https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/as-projecoes-populacionais-da-onu-indicam-a-retomada-do-aumento-da-expectativa-de-vida/>> Acesso em: 26 jul. 2022.

BARRETO, Maiara Couto et al. Participação dos aposentados no mercado de trabalho: uma análise comparada entre os estados da região sudeste, Brasil. HOLOS, [S.l.], v. 3, p. 1-13, jul. 2020. ISSN 1807-1600. Disponível em:

<<https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/9505>>. Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 2.528 (2006). Aprova a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa. DF, Brasília: Diário Oficial da União. Disponível em:

https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2006/prt2528_19_10_2006.html

BRASIL. Presidência da República/Casa Civil. Lei n.10.741 (2003). Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. DF, Brasília: Diário Oficial da União.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm

BRASIL. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei n. 8.842, de (1994). Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. DF, Brasília: Diário Oficial da União.

BRASIL. Constituição Federal. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF. Senado Federal. (1988). Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.

BATISTA, L. Rafaela; TEIXEIRA, M. D. Karla. O cenário do mercado de trabalho para idosos e a violência sofrida. Artigos Originais • Rev. bras. geriatr. gerontol. 24 (6) • 2021.

Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbgg/a/dqwV38nSjkgJNr8PqxkmCCz/>> Acesso em 03. jul. 22.

CAMARANO, Ana Amélia. Transição para a Vida Adulta ou Vida Adulta em Transição? (V. 1, p. 334). RJ, Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas – IPEA, 2006.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. Dossiê Ciências Sociais e Saúde: Tempo soc. 27 (1).- Jan-Jun 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ts/a/4zYdCRfPsMbWRBR9bfPxNsf/?lang=pt>> Acesso em: 06 jun. 22.

CARVALHO, T. A. de O. P. de. Trabalhadores frente a perspectiva da aposentadoria. 160f.il. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) – Programa de Pós-Graduação em Gerontologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, 2018.

CÔRTE, Beltrina; LOPES, Ruth G. Longeviver, Políticas e Mercado - Subsídios para profissionais, educadores e pesquisadores. 1ª Edição. São Paulo, SP. Portal Edições. 2020.

DESAFIO LONGEVIVER [livro eletrônico]: estudos sobre mercado de trabalho e envelhecimento populacional / organização Graziela Castello, Daniela Costanzo. -- 1. ed. - São Paulo: Centro Brasileiro de Análise e Planejamento Cebrap : Itaú, 2020.
GEROLAMO, Joselane C. Capítulo 3.

Estado de SP tem 3,4 milhões de desempregados, de acordo com IBGE; taxa é maior do que a nacional, mas está em queda; Por SP1 — São Paulo 30/11/2021. G1, Globo. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/11/30/estado-de-sp-tem-34-milhoes-de-desempregados-de-acordo-com-ibge-taxa-e-maior-do-que-a-nacional-mas-esta-em-queda.ghtml>>. Acesso em 16 jul. 2022.

FREITAS, Lucia H.; FRANÇA, Pinho; MENEZES, Gustavo S., BENDASSOLI, Pedro F.; MACEDO, Luciani S. S. Aposentar-se ou Continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? Psicologia: Ciência e Profissão, 2013, 33 (3), 548-563.

GRANATO, Luísa. O estresse no trabalho ficou pior na pandemia? Entenda os sinais de alerta. Publicado em 17/10/2020 08:00 | Última atualização em 22/07/2021. Exame; Carreira. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/o-estresse-no-trabalho-ficou-pior-na-pandemia-entenda-os-sinais-de-alerta/>> Acesso em: 16 jul. 2022.

G1. Câmara de SP aprova Reforma da Previdência do município após dia marcado por tensão dentro e fora da Casa. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2021/11/11/camara-de-sp-aprova-reforma-da-previdencia-do-municipio-apos-dia-marcado-por-tensao-dentro-e-fora-da-casa.ghtml>>. Acesso em: 05 jan. 2022.

G1. Mais de um terço dos aposentados continua trabalhando, diz pesquisa. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2016/09/mais-de-um-terco-dos-aposentados-continua-trabalhando-diz-pesquisa.html>>. Acesso em: 25 fev. 2022.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Síntese de Indicadores. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE; 2015. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>> Acesso em 25 fev. 2022.

Junior, S. Alfredo; Waldvogel C. Bernadette; Ferreira, E. C. Carlos; Batich Mariana; Filho, G. Osvaldo. Estimativas sobre aposentados em 2030 no Estado de São Paulo. Ensaio E Conjuntura - Previdência. SEADE - Julho/2017. Disponível em: <https://produtos2.seade.gov.br/produtos/midia/2017/06/previdencia_07julho2017.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2022.

KAORU, Thâmara. Regras para aposentadoria do INSS mudam em 2022; saiba como ficam. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/regras-para-aposentadoria-do-inss-mudam-em-2022-saiba-como-ficam/>>. Acesso em: 6 mar. 2022.

LUCENA, Mario. Prevent Senior, planos de saúde e rol taxativo. Portal do Envelhecimento - 25/06/22. Disponível em: <<https://www.portaldoenvelhecimento.com.br/tag/planos-de-saude/>> Acesso em: 06 jul. 22.

MENEZES, G. S., & FRANÇA, L. H. F. (2012). Preditores da decisão da aposentadoria em servidores públicos federais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 315–328.

NERI, Anita. Palavras-Chave em Gerontologia. Campinas, SP. Editora Alínea, 2014.

NOSSA HISTÓRIA - Maturi. Disponível em: <<https://www.maturi.com.br/historia/>>. Acesso em: 6 mar. 2022.

RODRIGUES, Greice. O prejuízo do stress no trabalho. ISTOÉ - 11/07/2007 Edição nº 1967. Disponível em: <https://istoe.com.br/292_O+PREJUIZO+DO+STRESS+NO+TRABALHO/#:~:text=Um> Acesso em: 20 jun. 22.

RODRIGUES, JÔSI F. C.; BARRETO, SANDHI M.; GRIEP, ROSANE H.; FONSECA MARIA, J. M.; CAMELO, LYDIANE V.; GIATTI, LUANA. A aposentadoria está associada a maior satisfação com a vida? Achados transversais do estudo ELSA-Brasil. CSP CADERNOS DE SAÚDE PÚBLICA. 2021. Disponível em <<http://cadernos.ensp.fiocruz.br/csp/artigo/1668/a-aposentadoria-esta-associada-a-maior-satisfacao-com-a-vida-achados-transversais-do-estudo-elsa-brasil>> Acesso em: 11 mar. 2022.

SANTOS, M. F. S. (1990). *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU.

SATO, Andrea Toshye; LANCMAN, Selma. Public policies and the insertion of old people in the labor market in Brazil. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, v. 23, 2020.

SEADE. Estudo: Covid faz expectativa de vida cair um ano no estado de SP em 2020 – Fundação Seade. Disponível em: <<https://www.seade.gov.br/estudo-covid-faz-expectativa-de-vida-cair-um-ano-no-estado-de-sp-em-2020/>>. Acesso em: 07 jan. 2022.

SEADE. Envelhecimento: estudo aponta para mudanças no perfil da população de SP – Fundação Seade. Disponível em: <<https://www.seade.gov.br/envelhecimento-estudo-aponta-para-mudancas-no-perfil-da-populacao-de-sp/>>. Acesso em: 25 fev. 2022.

SEADE. Retratos de São Paulo. Fundação Seade. Disponível em: <<http://produtos.seade.gov.br/produtos/retratosdesp/view/index.php?loclId=1000&indId=4&temald=1><http://produtos.seade.gov.br/produtos/retratosdesp/view/index.php?loclId=1000&indId=4&temald=1>>. Acesso em: 12 jan. 2022.

SETEMBRO TERMINA COMO MÊS COM MENOS MORTES POR COVID EM 2021 NO PAÍS; FORAM 16.275 VÍTIMAS. Portal G1- 30/09/2021 20h00. Disponível em: <<https://g1.globo.com/saude/coronavirus/noticia/2021/09/30/setembro-termina-com-os-mes-com-menos-mortes-por-covid-em-2021-no-pais-foram-16275-vitimas.ghtml>> Acesso em: 25 mai. 22.

SOUSA, A.P., & FRANÇA, L.H.F.P. Construção e evidências de validade da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria. *Ciências Psicológicas*, 14(2), e-

2256, 2020. Disponível em: < <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2256> > Acesso em: 15 jan. 2022.

SOUZA, B. C. Laudiane; LEAL, C.C. Márcia; BEZERRA, F. B. Adriana; SILVA, C. L. Isabella; SOUZA, C. G. Leandro; ESPÍRITO SANTO, C. G. Antônio. Fatores de postergação da aposentadoria de idosos: revisão integrativa da literatura. ARTIGO • Ciênc. saúde coletiva 25 (10) 28 Set 2020 Out 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25n10/3889-3900/>> Acesso em 25 jun. 22.

O FUTURO DO TRABALHO PÓS COVID-19. McKinsey Quarterly Five-Fifty- 22 de fevereiro de 2021 | Relatório. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19/pt-BR?utm_campaign=newsletter_coffee_time_base_qualificada_120&utm_medium=email&utm_source=RD+Station> Acesso em: 06 jun. 22.

Vista do Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/4867/3449>>. Acesso em: 7 maio. 2022.

THÂMARA KAORU. Regras para aposentadoria do INSS mudam em 2022; saiba como ficam. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/regras-para-aposentadoria-do-inss-mudam-em-2022-saiba-como-ficam/>>. Acesso em: 6 mar. 2022.

TRABALHO, SAÚDE E BARBÁRIE SOCIAL: pandemia, colapso ecológico e desenvolvimento humano/ organização Giovanni Alves, André Luiz Vizzaccaro-Amaral. – 1. Ed – Marília, SP; Projeto editorial Praxis, 2021. Vários Autores. PRAUN. Luci. Capítulo 8: Trabalhos em tempos flexíveis.

Data de recebimento: 22/11/2022; Data de aceite: 20/12/2022

Marcella Munhoz Scarponi – Graduada em Psicologia pela Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Este texto foi extraído do relatório final do Projeto de Iniciação Científica, certificado pelo CNPq e coordenado pela profa. Dra. Beltrina Côrte, integrante do departamento de Psicologia Social, realizado no período de 2021-2022. E-mail: marcellamunhozsc@gmail.com