



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR – UCSAL
CURSO DE PSICOLOGIA**

EDVETE ANDRADE MATOS

**A PERMANÊNCIA PROFISSIONAL APÓS A APOSENTADORIA:
UMA ANÁLISE NARRATIVA**

**Salvador
2023**

EDVETE ANDRADE MATOS

**A PERMANÊNCIA PROFISSIONAL APÓS A APOSENTADORIA:
UMA ANÁLISE NARRATIVA**

Projeto de pesquisa apresentado à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II, do Curso de Psicologia da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para a obtenção de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Liz Martinez Mercês Dias

**Salvador
2023**

A PERMANÊNCIA PROFISSIONAL APÓS A APOSENTADORIA: UMA ANÁLISE NARRATIVA ¹

Edvete Andrade Matos²
Ms. Liz Martinez Mercês Dias³

RESUMO

O objetivo do presente estudo foi compreender os sentidos da permanência no mercado de trabalho para os idosos aposentados. Foram entrevistados trabalhadores na faixa etária entre 60 e 75 anos, brasileiros e atuantes em Salvador (Ba). Os participantes deveriam estar aposentados e permanecerem no mercado de trabalho em regime geral ou estatutário. A pesquisa foi conduzida através de um questionário sociodemográfico e roteiro de entrevista narrativa em um encontro presencial. Os dados qualitativos obtidos foram analisados com base nas etapas da Análise de Conteúdo de Bardin (1977) seguindo as etapas de codificação, categorização, inferência e tratamento informático para caracterização dos dados coletados. Dessa forma, os resultados indicam que a necessidade ou até mesmo o desejo das pessoas permanecerem no mercado de trabalho está associado não apenas a questões econômicas, mas também a busca de autonomia através do trabalho realizado, como forma de se manterem inseridas na sociedade. Sugere-se que sejam incluídos, programas de planejamento para a aposentadoria que contemplem o envelhecimento ativo respaldado nos direitos humanos das pessoas mais velhas e nos princípios de independência, participação, dignidade, assistência e autorrealização.

Palavras-chave: Psicologia; Aposentadoria; Permanência Profissional; Velhice Ativa; Mercado de Trabalho; Psicologia do Trabalho; Sentido do Trabalho.

¹ Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Psicologia

² Graduanda em Psicologia pela UCSAL

³ Mestre em Psicologia e Docente do curso de Bacharelado em Psicologia da Universidade Católica do Salvador (UCSal).

PROFESSIONAL PERMANENCE AFTER RETIREMENT: A NARRATIVE ANALYSIS

ABSTRACT

The objective of this study was to further comprehend the meaning behind the needs of elderly retirees when staying in the workforce. We interviewed Brazilian workers aged between 60 and 75 working in Salvador (Ba). Participants had to be retired and still working in the general or statutory labor market. The research was conducted using a sociodemographic questionnaire and a narrative interview script in a face-to-face meeting. The qualitative data obtained was analyzed based on the stages of Bardin's Content Analysis (1977) following the stages of coding, categorization, inference and computer processing to characterize the data collected. The results indicate that the need or even the desire for people to remain in the job market is associated not only with economic issues, but also with the search for autonomy through their work, as a way of remaining part of society. It is suggested that retirement planning programs be included that take into account active aging, based on the human rights of older people and the principles of independence, participation, dignity, assistance and self-realization.

Keywords: Psychology; Retirement; Permanence at Work; Active Old Age; Labor Market; Work Psychology; Meaning of Work.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
MÉTODO	13
DELINEAMENTO.....	13
PARTICIPANTES.....	13
PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	14
INSTRUMENTOS.....	15
PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS.....	15
CONSIDERAÇÕES ÉTICAS.....	16
RESULTADOS E DISCUSSÃO	17
A PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	17
PERSPECTIVAS EM RELAÇÃO À ATIVIDADE LABORAL.....	21
VELHICE ATIVA.....	25
CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS	30
APÊNDICE A – CRONOGRAMA	35
APÊNDICE B – ORÇAMENTO	36
APÊNDICE C – FORMULÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO	37
APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA	38
APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ...	39
APÊNDICE F – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE	41
APÊNDICE G – TERMO DE COMPROMISSO DE ATENDIMENTO	42

INTRODUÇÃO

Dos quase 8 bilhões de habitantes que o planeta abriga, cerca de 212,7 milhões vivem no Brasil (IBGE, 2021). No período entre 2012 até 2021, a população brasileira aumentou cerca de 7,6% sendo que a parcela de pessoas com 60 anos ou mais saiu de 11,3% para 14,7%. A população absoluta desse grupo etário saiu de 22,3 para 31,2 milhões, apresentando um crescimento de 39,8% no período (IBGE, 2021). Dessa forma, a participação relativa dessa população, que era de 5,1% em 1970, passou para 8,6% em 2000 e, segundo o censo de 2010, já representava 10,8% da população total. Nesse levantamento foram constatados 20,5 milhões de idosos no Brasil, comparando com o censo do último ano, observa-se um aumento de 52% da população absoluta no período de 2010 a 2021.

Ainda no período de 2010 a 2021, o número de pessoas abaixo de 30 anos caiu 5,4%, essa queda é um reflexo da significativa diminuição da fecundidade que vem ocorrendo no país nas últimas décadas (IBGE, 2021). Nesse sentido, a estimativa é que, em 2050, a população de idosos seja de aproximadamente 30% (IBGE, 2019). Contudo, constatou-se o aumento do número de indivíduos acima dessa faixa etária, que passou a representar 56,1% da população total do país (IBGE, 2021).

Nesse sentido, de acordo com os dados supracitados, percebe-se que a população brasileira passa por um processo de envelhecimento e que sua participação na configuração etária do país está mudando. Essa mudança na estrutura demográfica do Brasil, encontra-se em consonância com a configuração apresentada pelos países socioeconomicamente avançados (RAMOS, VERAS, KALACHE, 1987). Com base em estudos da Organização das Nações Unidas (2017), a perspectiva é de que, até 2050, o envelhecimento será uma realidade mundial. É dessa forma estimado que o número de idosos em 2030 alcance a população absoluta de 1,4 bilhões.

Ademais, no que se refere ao termo “idoso” no critério da Organização Mundial da Saúde (1982), considera-se sênior o habitante de país em desenvolvimento que esteja na faixa etária de 60 anos ou mais, e o habitante de país desenvolvido com ou acima de 65 anos. Essa definição corrobora com a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências, e engloba no Art 1º a disposição preliminar: “É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos” (BRASIL, 2003, p. 1).

No Brasil, o fenômeno da longevidade inicia-se com o advento do processo de industrialização que reverberou na urbanização e a consequente migração da população do

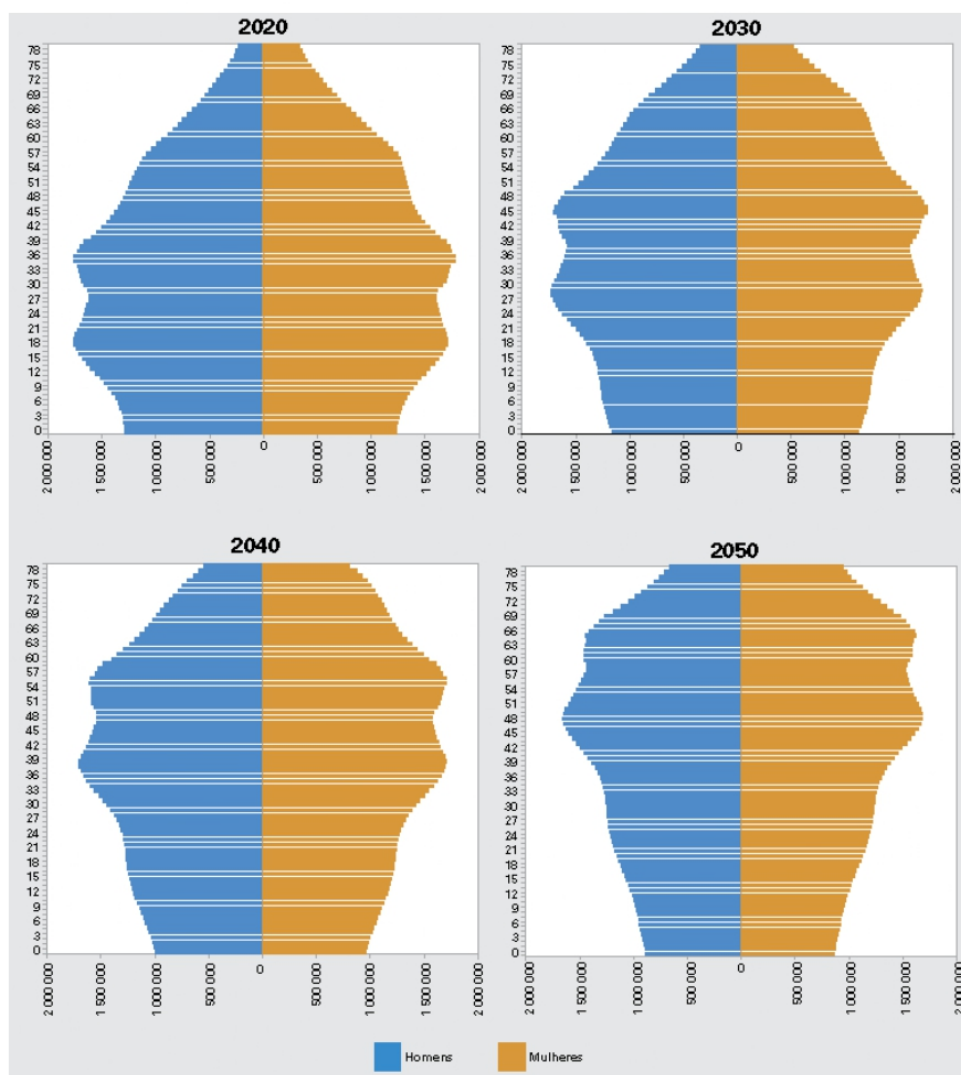
campo para a cidade. Esse processo proporcionou à população o acesso aos benefícios da Revolução Médica Sanitária como ao saneamento básico, à assistência médica-hospitalar e à medicina preventiva, campanhas de vacinação tendo como consequência a redução da taxa de mortalidade (GUIMARÃES, 2008).

No entendimento de Alves (2008) e Silva, Mendes e Miranda (2016), a Transição Demográfica inicia-se com a redução das taxas de mortalidade e, posteriormente, com a queda das taxas de natalidade, provocando significativas alterações na estrutura etária da população. Nesse contexto, Silvestre e colaboradores (1996) asseguram que o aumento da expectativa de vida está diretamente associado a melhores condições de vida da população, proporcionado pelo processo de urbanização, melhorias das condições de alimentação e melhores condições sanitárias de uma forma geral.

Em adição, o envelhecimento populacional brasileiro reverbera na configuração da pirâmide demográfica, também denominada pirâmide etária. Essa estrutura é um gráfico que representa a quantidade da população de um determinado território em relação às diferentes faixas etárias, assim como a proporção de habitantes do sexo masculino e feminino em cada grupo de idade (BENTO *et al*, 2022). Por meio dele, é possível verificar a distribuição dos grupos etários, sendo que, nas abscissas, estão representados o número de homens e de mulheres e, nas ordenadas, o número de anos vividos (BENTO *et al*, 2022).

Na figura a seguir, pode-se observar essa realidade na qual a base da pirâmide apresenta a população mais jovem, enquanto no topo estão inseridas as faixas de maior longevidade. Dessa forma, a população de jovens, de adultos, de homens e de mulheres reflete no formato da figura a seguir e indica, dentre outros fatores, a etapa de transição demográfica.

Figura 1 - Projeção de pirâmides demográficas brasileiras de 2020 a 2050.



Fonte: IBGE, 2008

Dessa forma, os efeitos da dinâmica populacional brasileira sobre a pirâmide etária são visíveis, percebe-se uma mudança significativa da sua configuração ao longo dos anos, passando de um aspecto de país tipicamente jovem para um país em processo contínuo de envelhecimento. Com o censo demográfico de 2010, o Brasil passou a apresentar uma configuração de pirâmide que se aproxima de países socioeconomicamente avançados com base estreita e topo largo confirmando a condição de transição demográfica, com uma população de idosos em franco crescimento (IBGE, 2008).

A nova configuração demográfica que vem se desenhando com o crescente processo de envelhecimento da população brasileira tem levado o Estado ao enfrentamento de uma reorganização estrutural com grandes mudanças socioeconômicas, uma vez que o idoso é

desafiado a continuar assumindo uma função ativa na produção de riquezas da nação (IBGE, 2012). Dessa forma, para uma saída mais tardia do mercado de trabalho, é importante garantir ao trabalhador uma qualidade de vida adequada à sua idade (PAOLINE, 2016).

Nessa perspectiva, faz-se necessário o planejamento de políticas específicas para esse segmento, além da necessidade de se discutir e planejar a reinserção ou permanência do idoso no mercado de trabalho com o objetivo de otimizar a sua permanência e diminuir conflitos de convivência como a discriminação e a exclusão social inerentes a essa faixa etária (PAOLINE, 2016). No entendimento de Ramos, Souza e Caldas (2008), os saberes e as experiências adquiridas, ao longo da vida laboral do idoso, constituem-se em um valor agregado que deve ser compartilhado, pois é de grande valia para o mercado de trabalho.

É válido destacar algumas conquistas consolidadas pelas políticas nacionais que representam significativos avanços na atenção ao envelhecimento. A promulgação da Constituição de 1988, por exemplo, favoreceu discussões referentes à cidadania, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, garantindo, no seu artigo 5º, que “todos são iguais perante a lei”, independentemente de idade, reprimindo, assim, qualquer tipo de discriminação (BRASIL, 1988). A Política Nacional do Idoso, a saber, consolida o dever da família, da sociedade e do Estado certificando os direitos do idoso, sobretudo o de inclusão na sociedade e garantia de cooperação no espaço de vivência (IPEA, 2016). Já o Estatuto do Idoso de 2003 reforça a participação e o convívio dele na sociedade, inclusive através do trabalho, e veda a fixação de limite máximo de idade para o trabalhador (BRASIL, 2003).

A Lei número 8.213/1991 concede o direito ao trabalhador de aposentar-se e permanecer trabalhando, acumulando proventos sem perder os benefícios da aposentadoria, excluindo-se a prática da aposentadoria por invalidez (GURGEL, 2016). A propósito, observou Paoline (2016) que, apesar dos avanços, o envelhecer da população no Brasil merece atenção, pois, mesmo que esteja acontecendo o amparo progressivo relacionado aos idosos, a exclusão social é uma realidade vivenciada por essa faixa etária, mostrando que a legislação vigente, até então, não tem cumprido seu papel de proteção e acolhimento.

Uma das principais consequências do envelhecimento da população para a economia está associada à produção de riquezas que é desempenhada pela População Economicamente Ativa (PEA) que passaria, nesse caso, a ser composta, majoritariamente, por idosos representados pelos longevos, de idade previdenciária ou reinseridos (PAZOS, 2020). Em relatório sobre o envelhecimento populacional, lançado em 2015, a Organização Mundial de Saúde (OMS) adverte para a necessidade de se buscar uma velhice ativa de forma rápida em

todo o mundo, trazendo consigo modificações profundas na organização socioeconômica das nações.

Sobre a participação do idoso no mercado de trabalho brasileiro, a pesquisa do IPEA, realizada entre 1992 e 2012, mostra que o nível é considerado alto, quando equiparado a países de economia desenvolvida. Sobre isso, Alcântara (2016) aponta como causas dessa participação: a redução do estoque de mão de obra disponível, justificada pela redução da população ativa; a necessidade de complemento de renda; a aposentadoria precoce; a boa condição de saúde e a preferência pela manutenção da sociabilidade no ambiente laboral (ALCÂNTARA, 2016). Nessa perspectiva, os fatores sociais apontam como determinantes a permanência no trabalho após aposentadoria (RIBEIRO ET AL, 2018).

A elevada participação da mão de obra idosa é conjuntural e dependente quase que exclusivamente do desempenho da economia, isto é, do nível de emprego (ALCÂNTARA, 2016). No Brasil, a mão de obra idosa, quando inserida no mercado de trabalho, é vulnerável e apresenta uma inserção marginal na atividade econômica, sob várias maneiras de informalidade. Nesse contexto, Queiroz e Ramalho (2009), em estudo sobre o modelo de escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho brasileiro, constataram que a probabilidade de emprego do idoso está vinculada a dois fatores: idade e instrução. Os autores concluíram que, sobretudo, o menor grau de educação favorece o emprego do idoso nas ocupações sem carteira de trabalho assinada ou autônomas, condições que caracterizam o trabalho como precário (QUEIROZ; RAMALHO, 2009).

Sobre o trabalho informal, Paolini (2016) adverte que está presente na população idosa em 71,7% dos casos, sugerindo a necessidade de uma nova configuração do mercado de trabalho com o objetivo de atender à demanda laboral dessa faixa etária. No meio urbano, na fase pós aposentadoria, Liberato (2003) assegura que aqueles detentores dos menores benefícios são os mais propensos a trabalhar após a aposentadoria.

Nesse contexto, o trabalho é definido por Rosenfield e Pauli (2012) como uma contribuição ao bem geral, seria lócus da integração do indivíduo ao todo social e não somente meio de suprir necessidades, entendido, assim, como uma agregação entre a produtividade e a integração social em consonância com os princípios morais. Em geral, a precarização é identificada com a ausência de contribuições à Previdência Social e, portanto, sem direito a aposentadoria. Caracterizada, dessa forma, enquanto processo de deterioração das relações de trabalho, com a ampliação da desregulamentação, dos contratos temporários, de falsas cooperativas de trabalho, de contratos por empresas ou mesmo unilaterais (MATTOSO; 1999. P. 8). Desse modo, o trabalho precário caracteriza-se pela ausência ou

redução de direitos e garantias do trabalho e ausência ou redução na qualidade no exercício da atividade (ROSENFELD; PAULI, 2012).

O oposto do trabalho precário seria o trabalho decente e o trabalho digno. Sobre o trabalho decente, o Plano Nacional de Trabalho Decente (2010) considera que “é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (BRASIL, 2010, p.4). O referido documento acrescenta, ainda, que o Trabalho Decente também é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. No concernente ao trabalho digno, é válido ressaltar que é dotado de sentido, bem como garantia de proteção da família, proteção social e políticas públicas, associado à contribuição e retribuição (ROSENFELD, PAULI, 2012).

Nesse contexto, é válido pontuar que uma sociedade, com características de trabalho digno e decente, deve apresentar o reconhecimento de remuneração justa e equitativa entre homens e mulheres, igual oportunidade de promoção e seja capaz de garantir condições de existência decente aos trabalhadores e seus familiares. Além disso, as condições de trabalho devem ser seguras e higiênicas, garantir lazer, jornada de trabalho adequada, salário justo, descanso e férias remuneradas, além do direito de associar-se a instituições representativas de categoria, de realizar greves, e de ter assegurado a previdência social (PIDESC, 1992).

Com relação ao envelhecimento ativo, estudos sobre a permanência no trabalho, após a aposentadoria, apontam para um melhor desempenho cognitivo, maior satisfação e bem-estar com a vida e autonomia em atividades diárias (SCHWINGEL *et al.*, 2009), independente das características socioeconômicas e clínicas na velhice (RIBEIRO *et al.*, 2018). A aposentadoria pode ser um processo doloroso para muitos trabalhadores por significar não apenas a diminuição dos rendimentos financeiros, mas a perda de vínculos sociais e afetivos, a insegurança econômica, o sentimento de impotência, solidão e fracasso, além do aumento nas chances de desenvolvimento de doenças (ALVARENGA, 2009).

Sobre a reinserção ou permanência do aposentado no mercado de trabalho, Ribeiro e colaboradores (2018) acrescentam que a necessidade de prover a família em suas necessidades básicas, correlacionada à perda do poder de compra devido à desvalorização do benefício previdenciário, são razões pelas quais o idoso pode permanecer vinculado ao mercado de trabalho. Os autores acrescentam que experiências de prazer, reconhecimento social e manutenção de vínculos contribuem para a permanência do idoso no trabalho após a aposentadoria e que seu bem-estar emocional, físico e social está diretamente ligado à sua inserção no mercado de trabalho (RIBEIRO *et al.*, 2018).

O trabalho pode apresentar a função subjetiva de labor e de sofrimento, mas também funciona como meio de realização e inserção nos espaços sociais, sendo considerado, portanto, um ambiente de afirmação do indivíduo enquanto ser social (GIAQUETO; SOARES, 2010, apud PAZOS, 2020). Os autores afirmam que na atividade laboral, o sujeito se posiciona como agente de transformação, realizando objetivos, buscando resultados e descobrindo novas capacidades e qualidades pertencentes à natureza humana. Faz-se necessário acreditar na expectativa de que a permanência ou reinserção do idoso no mercado de trabalho se constitui na decorrência de uma ordem de necessidades, isto é, são condutas aprendidas que se fazem eminentes, assim como a necessidade de políticas públicas de emprego, a curto e médio prazos, focadas neste contingente populacional (WAJNMAN *et al.*, 2004).

O presente estudo teve o objetivo geral de compreender os sentidos da permanência no mercado de trabalho para o idoso aposentado. Diante do exposto, entende-se que a necessidade iminente de permanência ou reinserção da população de idosos, no mercado de trabalho, serve de referencial para a reorganização estrutural da economia de modo a diminuir os conflitos de convivência e promover o amparo progressivo desses indivíduos no mundo do trabalho.

Além disso, o estudo sobre esses fenômenos é uma forma de viabilizar discussões e sensibilizar a população geral sobre a necessidade de se promover uma velhice ativa respaldada no trabalho decente após a aposentadoria, assim como auxiliar fornecer informações que possam contribuir na criação de políticas públicas e estratégias de empregabilidade que atendam às necessidades específicas desses trabalhadores. Isso posto, visam-se melhorias do bem-estar emocional, físico e social do idoso, elaboração de projetos de intervenção, efetivação de mudanças e combate à discriminação do idoso no mercado de trabalho.

2 MÉTODO

2.1 DELINEAMENTO

Este estudo consistiu em uma pesquisa qualitativa narrativa que buscou acessar sucessivos acontecimentos pessoais e sociais dos participantes, podendo identificar sentimentos, sentidos, atitudes e impactos contextuais da vivência relatada (BASTOS; BIAR, 2015). McGuire, Greemberg e Gevirtz (2005) destacam que a narrativa que emerge do uso da palavra escrita favorece os *insights* a partir de palavras cognitivamente encadeadas e associadas. Para Flick (2009, p. 89), a narrativa, em geral, oferece uma estrutura na qual as experiências podem ser situadas, apresentadas e avaliadas em resumo, na qual elas são vividas.

2.2 PARTICIPANTES

Para a realização desse estudo, foram selecionados cinco participantes, sendo quatro do gênero feminino e um do masculino, com idades entre 60 e 75 anos, brasileiros e atuantes em Salvador (Ba). Com relação a raça e a cor, três participantes se autodeclararam pardos e dois brancos. Em termos de escolaridade, quatro participantes têm ensino superior completo e exercem a função de professor, uma participante tem ensino médio completo, exerceu a atividade laboral de bancaria e atualmente é consultora financeira. No que se refere à renda, constatou-se que todos os participantes têm rendimento acima de cinco salários-mínimos. No concernente ao estado civil, dois participantes se declararam casados, um solteiro, um viúvo e um divorciado. Como condição para participação desta pesquisa, foi requisitado que os participantes estivessem gozando de aposentadoria e em esto ativo no mercado de trabalho, seja em regime próprio ou geral.

Dessa forma, através dos requisitos supracitados, foi traçado o perfil dos participantes desta pesquisa que pode ser constatado no Quadro a seguir:

QUADRO 01 - PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

PARTICIPANTE	IDADE	SEXO	PROFIS-SÃO	COR/RAÇA	ESCOLARIDADE	ESTADO CIVIL	REGIME DE TRABALHO
M.C	62	F	Professora	Parda	Superior Comp.	Casada	CLT/Estatutário
S.O	60	F	Professora	Parda	Superior Comp.	Solteira	CLT/Estatutário
S.G	64	F	Professora	Branca	Superior Comp.	Divorciada	CLT
R.S	72	F	Bancaria/ Consultora Financeira	Branca	Médio Comp.	Viúva	CLT
A.L	68	M	Professor	Parda	Superior Comp.	Casado	CLT/Estatutário

FONTE: ELABORAÇÃO PRÓPRIA, 2023.

Quadro posto, vale notar que, no intento de manter preservada a identidade dos participantes desta pesquisa, na primeira coluna utilizamos as iniciais dos seus nomes como identificação e os demais dados foram fornecidos pelos mesmos através do Questionário Sociodemográfico (Apêndice C).

2.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para entrar em contato com os participantes da pesquisa, a pesquisadora se comunicou com aposentados de sua rede social, recorrendo a indicações de grupos de aposentados que continuam trabalhando. Outro meio de convite, foi o compartilhamento de mensagens padronizadas sobre o tema da pesquisa em redes sociais, tais como *Instagram* e grupos de *WhatsApp* que disponibilizam o contato da pesquisadora. Após o primeiro contato, os participantes foram convidados individualmente para participar da pesquisa. O contato foi feito pessoalmente ou por meio de e-mail disponibilizado. Além disso, foi utilizada a técnica de bola de neve (*SnowBall*), por meio da qual os participantes do estudo indicam outras possíveis participantes.

Em seguida, foi feita a apresentação da pesquisa, seu objetivo, as considerações éticas e a devida apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Ademais, após leitura e assinatura do TCLE foi realizada a coleta dos dados através de um questionário sociodemográfico e roteiro de entrevista narrativa escrita em um encontro presencial, em local e horário acordado, com aqueles que aceitarem fazer parte da pesquisa. A pesquisadora

iniciou a entrevista com as perguntas sociodemográficas e, em sequência, foi feita uma leitura das questões. As entrevistas narrativas foram realizadas pessoalmente e devidamente gravadas para posterior transcrição e análise. Cada gravação durou, em média, de 30 a 50 minutos. Em posse das gravações, a pesquisadora realizou a transcrição integral das narrativas gravadas, preservando suas falas, o que possibilitou devidas citações na análise dos dados. Ficou acordado que, após a análise dos dados, os participantes teriam acesso aos achados do estudo via e-mail pessoal como forma de devolutiva dos resultados da pesquisa.

2.4 INSTRUMENTOS

Os dados sociodemográficos referentes à caracterização do perfil dos participantes conterão perguntas relacionadas à idade, escolaridade, profissão, renda familiar e estado civil. Já para coleta de informações da entrevista narrativa, os dados serão obtidos através de um roteiro escrito de perguntas e apresentará questões abertas associadas ao trabalho após aposentadoria, mercado de trabalho, vivências na prática profissional, trabalho decente, velhice ativa e motivos de permanência no mercado de trabalho.

Na entrevista, também foi solicitado que os participantes discorrerem sobre suas impressões e percepções com espontaneidade e fluidez ao retornar ao mercado de trabalho após a aposentadoria. Sendo apresentado como questão norteadora: Qual tem sido o sentido do trabalho na sua vida? , conforme pode ser constatado no Apêndice D.

2.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Após o levantamento, foi realizada a transcrição dos dados para posterior análise de conteúdo. Dessa forma, buscou-se interpretar os sentidos da narrativa a partir do simbolismo dos relatos expressos pelos participantes (BAUER; GASKELL, 2002). Assim, pretende-se fazer a relação entre o conteúdo narrado, utilizando-se as etapas de análise de conteúdo de Bardin (2011). Em seguida, as informações serão organizadas e ordenadas em quadros, agrupados por dados semelhantes apresentados nas narrativas e posteriormente será feita inferência e conclusões sobre as informações sistematizadas.

2.6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Este projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Católica do Salvador (UCSal). A coleta de dados apenas foi iniciada após a aprovação pelo referido Comitê, pelo número 73734523.3.0000.5628.

Foi elaborado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em consonância aos aspectos éticos preconizados pela Resolução 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), garantindo às participantes da pesquisa o respeito aos seus direitos, como o direito à confidencialidade, o sigilo e anonimato, a retirada do consentimento sem ônus para si ou terceiros, o consentimento da participação livre de coerção ou obrigação, o compromisso com a assistência de eventuais danos materiais e imateriais decorrentes da participação na pesquisa, bem como de se retirar da pesquisa em qualquer uma de suas fases. A coleta de dados e entrevista foi condicionada à assinatura do referido termo.

Entre os benefícios da efetivação desse projeto está a oportunidade de compartilhar experiências, na intenção de potencializar a valorização dos participantes da pesquisa, bem como oferecer à pesquisadora informações valiosas sobre o tema. Ademais, é importante salientar que os resultados do presente estudo podem contribuir na elaboração de possíveis soluções para as problemáticas pesquisadas, como por exemplo, criação de políticas públicas com objetivo de maximizar ações que favoreçam experiências dignas de trabalho para esse grupo de profissionais.

É necessário informar que riscos poderiam surgir associados à participação, tais como o desconforto em decorrência da entrevista abordar conteúdos pessoais e subjetivos ou qualquer tipo de desconforto devido à temática. Para minimizar esses riscos, o questionário da entrevista foi elaborado na intenção de proporcionar conforto e respeito em relação às narrativas das participantes e suas limitações emocionais, físicas e sociais, evitando perguntas invasivas ou que fujam do objetivo da pesquisa. Caso a pesquisa viesse a causar algum desconforto, a entrevista poderia ser interrompida definitivamente ou parcialmente para retomada posterior, à critério do participante. Além disso, em caso de necessidade ou interesse próprio, os participantes seriam encaminhados para acolhimento psicológico gratuito no Serviço da Clínica Escola de Psicologia da Ucsal (CEAPUC), sem nenhum ônus à participante em questão.

3.0 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a análise do conteúdo presente nas narrativas dos entrevistados, percebeu-se nos discursos, a presença de temas que envolvem as vivências do idoso aposentado e o sentido da permanência no mercado de trabalho. As categorias temáticas foram organizadas a partir do surgimento espontâneo nas narrativas dos participantes. De forma singular, foram identificadas nos relatos dos participantes três categorias temáticas as quais serão definidas e discutidas ao longo da seção, sendo elas: (a) A permanência no mercado de trabalho, (b) Perspectivas em relação à atividade laboral e (c) Velhice Ativa.

3.1 A permanência no mercado de trabalho

A categoria emergiu a partir de trechos de falas dos participantes sobre os motivos da permanência do idoso aposentado no mercado de trabalho considerando os fatores que motivaram essa tomada de decisão. Esses eventos foram organizados em duas subcategorias: (a) Sentido do trabalho e (b) Fatores motivadores.

Na subcategoria **sentido do trabalho**, os participantes se referem ao sentido que atribuem ao trabalho na sua vida, elencando se esse conceito mudou após a aposentadoria. No entendimento de Bendassolli e Guedes (2014, p.135), o sentido do trabalho seria desvelado mediante a reflexividade do sujeito, pela qual ele questiona sua própria experiência vivida em relação ao trabalho. O trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade permitindo assim, a construção da identidade pessoal e social do trabalhador por meio das tarefas que executa e que consiga se identificar com aquilo que realiza (DEJOURS, 1987).

É possível observar que quase todos os participantes trazem no seu relato uma experiência positiva com a atividade laboral, mas esse conceito se modifica ao longo da vida, após a aposentadoria, como podemos constatar nas falas dos participantes S.O (2023) e A.L (2023), respectivamente:

“Sempre olhei o trabalho de uma forma muito positiva (...) de uma forma muito bacana. Sempre exerci de uma forma muito encantadora. Eu me sinto assim, produzindo. Me faz sentir uma pessoa ativa, uma pessoa que abre a sua net a nível de pessoas, a nível de conhecimento, a nível de uma série de coisas. Mas, o sentido desse trabalho hoje em dia pra mim já não tem sido mais prazeroso”.

“Eu trabalhava com a maior satisfação. (...) eu pensava que iria fazer um trabalho social dedicando a minha profissão para a sociedade pública, né? Mas, eu me decepcionei porque não é bem assim. A gente não tem esse suporte, não tem estrutura, não tem condições. Não tem. Por conta disso eu comecei a me decepcionar (...)”.

Numa sociedade que impera o valor produtivo, deixar de produzir pode significar ausência de conhecimento, improdutividade econômica e envelhecimento. No entendimento de Rodrigues et al. (2004) essa visão, na maioria das vezes, leva a uma discriminação social da condição de aposentado. Para Poaline (2016) devido ao envelhecimento populacional, é esperado que o idoso permaneça na atividade laboral, sendo necessária uma adequação, tanto para o idoso quanto para as organizações, referente ao processo produtivo; caso contrário, esses trabalhadores podem enfrentar problemas relacionados à exclusão social. Nesse contexto, é que o participante A.L afirma que “se manter no trabalho após a aposentadoria parte do princípio que começa a não ser considerado, a não ser bem-visto pela sociedade”.

A participante M.C destacou o sentido do trabalho como “trabalho pra vida, eu acho que ele é muito importante pra formação do nosso amadurecimento como ser humano”. Nessa perspectiva, Tolfo e Piccinini (2007) asseguram que o trabalho é rico de sentido individual e social, é um meio de produção da vida de cada um ao prover subsistência, criar sentidos existenciais ou contribuir na estruturação da identidade e da subjetividade.

No discorrer sobre o sentido do trabalho Hackman e Oldhan (1975), Morin (1996) *apud* Tolfo e Piccinini (2007), definem como uma estrutura afetiva formada por três componentes: a coerência, a orientação e o significado. Os autores defendem que a coerência é a harmonia ou o equilíbrio que se espera de sua relação com o trabalho, a orientação é sua inclinação para o trabalho, é o que se busca e o que guia suas ações. O significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui.

Nesse sentido, percebe-se que com relação à coerência na segunda fase da vida laboral de dois participantes sua relação com o trabalho encontra-se em desequilíbrio quando manifestam, o desejo de “fechamento do ciclo laboral: “(...) é um ciclo que está se fechando. Eu não me vejo mais nessa área, dentro dessa área” (S.O); e “decepção com as condições de trabalho” (A.L). Já com relação à orientação para o trabalho, nota-se que a participante S.G apresenta satisfação na relação com a atividade laboral quando declara que: “se eu pego alguma coisa pra fazer, eu levo aquilo a sério, então eu não vou banalizar (...) eu gosto do que faço”.

No concernente ao significado quando se referem as representações de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui destacam ser as declarações de A.L e M.C, respectivamente: “Na maioria das vezes o profissional não é tratado com decência (...) o profissional precisa ser respeitado”; e “falta de dignidade que a gente tenha um salário compatível com a importância do nosso trabalho”.

Portanto, a partir dos discursos averiguados dos participantes nessa categoria, é possível considerar que o sentido do trabalho mudou, para a maioria, após a aposentadoria. Antes, o que se caracterizava como prazeroso e provedor de recursos materiais passa a ser desgastante e se estabelece o desejo de afastamento. Essa mudança de sentido é compreendida por Tolfo e Piccinini (2007) como centralidade do trabalho que se refere ao grau de importância que o trabalho tem na vida de uma pessoa em um determinado momento da vida.

A subcategoria **fatores motivacionais** se refere aos fatores que motivaram a permanência dos participantes no mercado de trabalho, caracteriza-se pelos pontos positivos e negativos que foram levados em consideração e as reflexões advindas dessa tomada de decisão.

Sobre a necessidade de permanência no mercado de trabalho a maioria dos participantes trazem a complementação da renda como fator primordial, como nas seguintes situações: “Permanecendo mesmo pela necessidade de complementar a minha renda e garantir uma segunda aposentadoria que me desse um pouco mais de fôlego para assumir as minhas necessidades” (M.C), “continuei trabalhando pensando na aposentadoria ... o valor iria dobrar” (S.O), “(...) parte financeira, claro, que não se pode esquecer e me sentia muito bem”. (R.S)

No que tange a renda proporcionada pelo trabalho, Furtado (2005) adverte que rendas alternativas são um fator econômico fundamental para o enfrentamento sadio da aposentadoria. Além disso, pesquisas demonstram que uma renda satisfatória proporciona maiores condições de o sujeito enfrentar a aposentadoria de forma saudável (ALGARÍN; BERNAL; SANCHEZ-SERRANO, 2007).

Nesse contexto, Tolfo e Piccinini (2007) advertem que se o indivíduo reconhecer o trabalho somente como algo obrigatório e necessário à sobrevivência e aquisições, deixa de perceber esse mesmo trabalho como a categoria integradora, pela qual pode criar e reconhecer-se enquanto indivíduo e ser social. Sobre esse viés, a participante R.S assegura que “além do financeiro, que é a subsistência da vida das pessoas, é você se inserir em uma sociedade, em um núcleo e você se sentir bem e contribuir para esse grupo em que você tá e para o trabalho que você tá efetivando”.

Ainda nesse sentido, a participante S.G (2023) declara que:

"A permanência no mercado de trabalho é em relação a uma questão social, sempre ter relação, interpessoal, conviver com gente. Em relação ao que motiva, é por que eu sou uma pessoa que gosta muito de farra, de viajar, de ir pra barzinho, de ir pra restaurante, de sempre tá curtindo a vida. Tô aproveitando muita coisa que eu não fiz antes, então agora, sozinha, não tenho mais filho pra sustentar, é só a mim mesma, então eu só trabalho, e o que me motiva é que com esse dinheiro eu vou poder tá feliz, vou tá passeando, ter uma outra qualidade de vida".

Nessa perspectiva, ao falar sobre os grupos de convívio no trabalho, Zanelli, Silva e Soares (2010) defendem que é desejável que sejam estabelecidos mecanismos para que cada um de seus participantes se identifique com o grupo, de modo que possam ser reconhecidos como profissionais e como pessoas. Acrescentam ainda, que a identidade de cada um é firmada quando corroborada por outras pessoas que configuram objetivos similares criando vínculos e desenvolvendo afetos. Os autores defendem que quanto mais estreitas as relações e maior a satisfação pelo convívio com o grupo, somadas aos laços com o trabalho, mais dificuldade pode-se ter no afastamento, principalmente no caso da aposentadoria.

No entendimento de Hoffmann e Zille (2017) o trabalho exerce papel central na vida humana, proporcionando a construção da identidade e dos vínculos sociais. Já para Tolfo e Piccinini (2007) o trabalho pode ser associado a significados de tortura e sofrimento. Quando questionados sobre os pontos positivos dois participantes trazem as seguintes reflexões:

"Bem, eu me aposentei muito cedo e assim que eu me aposentei eu senti a necessidade de continuar. Eu achei que eu ia ficar inútil se não voltasse a trabalhar. Então, eu voltei a trabalhar, mudei de atividade e pra falar a verdade, eu não tive ponto negativo não. Eu só tive ponto positivo porque eu aprendi muito com o meu novo trabalho. Aprendi muito e dei o melhor de mim" (R.S, 2023).

"(...) está consolidando talvez uma crença que foi fortalecida em mim, que foi sendo construída ao longo desses anos e que agora eu reconheço realmente uma grande importância no meu papel profissional de vida, de estar atuando nesse campo de transformação, não só de transformações que vieram da minha experiência, mas transformação que a gente percebe realmente nos alunos quando esses conhecimentos são absorvidos, quando essas relações foram criadas de vínculo". (M.C,2023).

Com efeito, os pontos negativos que foram levantados pelos participantes estão relacionados à falta de estrutura física e flexibilidade de horário para a efetivação do trabalho, conforme disposto pelos participantes quando afirmam que: "(...) os pontos negativos é que eu encontrei barreiras, dificuldades para eu desenvolver o trabalho que eu pretendia" (A.L), "(...)

então, é muito frustrante você ter liberdade de planejar e você não ter como planejar pela falta de estrutura e de recursos” (M.C) e “(...) um ponto negativo, só mesmo a questão daquela obrigação, porque a gente queria ser mais flexível, eu não tenho essa flexibilidade. Então, um ponto negativo é que às vezes aparece uma oportunidade de eu fazer algo, qualquer coisa, e aí como eu trabalho, eu não posso ir (S.G)”.

No que se refere às reflexões advindas da decisão de permanecer no mercado de trabalho é possível perceber que os participantes divergem com relação à tomada de decisão de continuar a vida laboral após a aposentadoria. A maioria entende que já está na hora de fechar o segundo ciclo de trabalho e se organizam para encerrar sua carreira profissional e dedicar-se a atividades de lazer que não tiveram oportunidade de vivenciar com a qualidade desejada, como podemos constatar nas falas a seguir: “Eu agora, eu estou assim, não me sinto mais contemplada, não tenho aquela sensação que eu estou contribuindo, tá? (...) É que eu já não tô mais no tesão de continuar nessa profissão” (S.O), “(...) agora que estou pleiteando dar entrada na aposentadoria porque não tá, não tá fazendo mais sentido (A.L).

Ainda nesse contexto, apenas dois participantes mostraram-se satisfeitos e realizados com a função laboral que desempenham após a aposentadoria e não apresentaram desejo de desligamento dessa atividade em tempo determinado, como declarado nos depoimentos a seguir: “não é um trabalho doloroso, a ponto de eu desistir completamente” (M.C), “Mas eu gosto do que faço e escolhi trabalhar só três dias na semana, e nos outros dias eu não trabalho (S.G)”.

Na análise dos depoimentos é possível verificar que a decisão de encerrar a vida laboral pode advir do desejo de fuga do trabalho considerado estressante e que já não traz satisfação na sua efetivação, apenas idealiza o momento libertador. No entendimento de Tolfo e Piccinini (2007) é preciso preparação para a aposentadoria, planejamento para o afastamento do trabalho com o objetivo de ocupar o tempo com outros afazeres visando afastar um possível sentimento de solidão.

3.2 Perspectivas em relação à atividade laboral

Os participantes relataram em suas narrativas suas visões sobre as perspectivas em relação à atividade laboral. Essa dimensão foi subdividida em duas subcategorias para melhor compreensão dos contextos de vivências no ambiente do trabalho: (a) Concepções sobre trabalho decente, (b) Administração dos conflitos de convivência no ambiente de trabalho.

A **subcategoria nomeada concepções sobre trabalho decente** caracteriza-se pelas perspectivas dos entrevistados sobre o que seria o trabalho decente, se considera o trabalho atual decente e se teria algo a mais a acrescentar. O Trabalho Decente é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna (BRASIL, 2010). Sob essa ótica, a participante S.O (2023) declara que:

"Concordo com eles. Acho que realmente a liberdade, equidade e segurança é de fundamental importância. (...) não acho que no local em que eu trabalho exista essas três, três condições. A segurança, não me sinto segura, que por sinal recentemente, tive que pegar um afastamento de dez dias porque cheguei para um AC, não tinha aula nesse dia, cheguei às nove horas para um AC, quando eu sentei na sala foram mais de dez tiros, tá? Me senti insegura, buliu no meu psicológico, entendeu? Foram gatilhos acionados, que eu na realidade não consegui. Não consegui trabalhar. Então, segurança é zero".

Ainda nesse sentido, a participante S.G (2023) relata:

"Pergunta difícil de responder, né? Porque nós trabalhadores não temos esse trabalho decente. (...) remuneração baixa, condição de liberdade nenhuma, por mais que você queira, que você diga. (...) eu vivo em uma caixinha, a gente não pode fugir disso, né? Essa definição no Brasil ela fica um pouco a desejar, porque nós não temos um trabalho decente."

Na avaliação dos resultados desta subcategoria é possível afirmar que a maioria dos participantes não consideram seu trabalho como decente, apenas uma participante (R.S, 2023) traz uma perspectiva diferente da sua atividade laboral na pós aposentadoria:

"O meu trabalho atual é decente. A parte da remuneração é importante. Importantíssima. Mas o se sentir bem, se sentir valorizado no trabalho, é muito mais importante, porque você trabalhar, você pode ganhar o que ganhar, mas se você trabalhar sendo oprimido, insatisfeito, é a pior coisa do mundo. (...) tem que se sentir bem no trabalho. Tem que gostar do que faz."

A esse respeito, vale considerar que o Plano Nacional do Trabalho Decente criado em 2010 tem como finalidade principal contribuir para a promoção do Trabalho Decente no Brasil. Entre os objetivos desse Plano, estão a criação de condições para facilitar aos representantes dos estados a combater a pobreza e, melhorar a qualidade de vida da população, por meio da implementação de políticas públicas que se destinem a estes fins. Também estão entre os objetivos do referido plano reduzir o número de trabalhadores sujeitos

a baixos níveis de rendimentos, os elevados índices de rotatividade no emprego; as desigualdades de gênero e raça/etnia e, as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho (BRASIL, 2010).

Nesse sentido, a baixa remuneração foi um dos itens mais citados quando questionado se o trabalho atual se constitui como decente, conforme exposto nas falas a seguir: “O desafio é uma remuneração realmente digna para um trabalho tão digno e tão importante, e que a gente tenha um salário compatível com a importância do nosso trabalho”. (M.C); “nós trabalhadores não temos esse trabalho decente, (...) remuneração baixa” (S.G), “(...) o profissional de educação, professor, ele precisa ter uma boa remuneração, precisa ser respeitado, precisa ter liberdade para exercer a sua profissão (...)” (A.L).

Quando questionados se teria algo a mais a acrescentar sobre o trabalho decente, apenas a participante S.G destacou que: “Saber lidar com a situação. Trabalhando de acordo para não ficar doente, porque você continuar trabalhando, doente, reclamando, não tem condição”.

Percebe-se em todos os participantes o desejo de se sentirem úteis e reconhecidos ao permanecerem no mercado de trabalho, mas diante das condições de trabalho insatisfatórias e distante do ideal de trabalho decente, a maioria deseja afastar-se para realizar tarefas que lhes proporcionem saúde mental, satisfação pessoal e igualdade social, afinal como reverberado pelo Plano Nacional de Trabalho Decente (2010) o Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Sobre a **subcategoria administração dos conflitos de convivência no ambiente de trabalho** é válido salientar que se refere ao manejo e estratégias de administração dos conflitos de convivência. O conflito é definido por Nascimento e El Sayed (2002) como um processo em que uma das partes envolvidas percebe que a outra parte frustrou ou irá frustrar os seus interesses. Nesse contexto, os autores asseguram que é possível pensar inúmeras alternativas para indivíduos e grupos lidarem com os conflitos, estes podem ser ignorados ou abafados, ou sanados e transformados num elemento auxiliar na evolução de uma sociedade ou organização (NASCIMENTO; EL SAYED, 2002).

Entre os fatores que podem influenciar o aparecimento de conflitos pode-se citar: diferenças individuais, os diversos níveis de competência interpessoal, as diferentes visões de mundo, entre outros (NASCIMENTO; EL SAYED, 2002). Quando questionados sobre a forma de administrar os conflitos no ambiente de trabalho, percebe-se que a maioria dos

participantes utilizam do diálogo e do manejo baseado em experiências de outros espaços, como se pode observar nas seguintes falas:

“Aí tem uma larga experiência, que eu acho que, eu já trouxe uma experiência muito grande nesse trabalho laboral na educação. E mediar conflitos, nada como a experiência de sala de aula. Então, ao longo desses anos, a gente vai aprendendo a enfrentar os desafios e eu sempre busquei o diálogo”. (M.C, 2023)

“A maturidade é tudo, né? É muito bacana. Eu já tenho mais leveza em enxergar e em administrar esses conflitos, né? Sendo ele com aluno ou com colegas de trabalho (...). É o que acontece. Com colegas de trabalho a nível de postura, às vezes com trabalho com colegas novos, aquela sensação, aquela coisa do querer ter razão sempre, né? Daquela palavra, é, eu já tô no momento em que pra mim a paz é mais importante e o estar certo nem tanto. A minha forma de administrar os conflitos tem sido assim”. (S.O, 2023)

No entendimento de Batista (2021), com a permanência do idoso no mercado de trabalho observa-se o aumento de casos de violência. Ainda segundo a autora, as violências vivenciadas e percebidas no ambiente de trabalho estão relacionadas aos estereótipos do envelhecimento, naturalização da violência contra idosos e com valores capitalistas produtivos.

O trabalhador idoso em sua rotina enfrenta inúmeras situações de violência e, muitas vezes, nem são percebidas como violência por quem sofre e por quem pratica, como exemplo, pode-se citar:

(...) o descaso com a opinião do trabalhador idoso; ausência de treinamentos para o idoso em virtude de atualizações tecnológicas, ausência de adaptação de espaço físico em virtude das necessidades do idoso e também ausência de trabalho com horário flexível (GIORDANI, 2018).

No depoimento do participante A.L é possível perceber sua dificuldade para ser validado em suas opiniões: “Sempre fui muito autônomo e independente. Se eu considerava que havia necessidade de mudança, eu me colocava. Tinha essa atitude de ser contrário ao que estava sendo posto. Então, houve muitos conflitos”. No concernente à ausência de trabalho com horário flexível é possível perceber o descontentamento da participante S.G quando afirma que um dos pontos negativos para permanecer no mercado de trabalho é a falta de flexibilidade: “(...) eu não tenho essa flexibilidade. (...) é que às vezes aparece uma oportunidade de eu fazer, algo, qualquer coisa, e aí como eu trabalho, eu não posso ir”.

É válido salientar que aparecem depoimentos, entre os participantes, que diferem da maioria, podendo ser entendidos como uma estratégia utilizada para lidar com os conflitos no

ambiente de trabalho, como exposto a seguir: “Bem, eu não tenho conflitos no meu trabalho. Juro que eu não tenho, eu não vou inventar. Eu respeito todo mundo, eu entro feliz, entro e saio, não tenho problema. Eu não conseguiria viver em lugar de conflito” (S.G).

Sobre essa ótica, Nascimento e El Sayed (2002) afirmam que o conflito não deve ser visto apenas como impulsionador de agressões, disputas ou ataques físicos, mas como um processo que começa na nossa percepção e termina com a adoção de uma ação adequada e positiva, como observado no depoimento da participante (R.S) ao ser questionada sobre como lidar com os conflitos no ambiente do trabalho: “Bem, com segurança, eficiência e cortesia e, chego até a dizer, com um pouco de autoridade. Porque na verdade eu trabalho, eu comando pessoas e tenho que ter um bom relacionamento” (R.S).

Nesse sentido, o manejo de situação de conflito é visto como importante para o indivíduo e as organizações no mundo do trabalho. Ele pode funcionar como viés propulsor de mudança, pois das diferenças de visão de mundo é que surgem oportunidades de inovações e crescimento. Portanto, não devemos esquecer de que somos seres com capacidade e habilidade para ouvir e entender melhor nossos semelhantes (NASCIMENTO; EL SAYED, 2002).

3.3 Velhice Ativa

Essa categoria é constituída pela **concepção de ideal para uma velhice ativa** a partir dos relatos dos entrevistados. Essa categoria foi dividida em duas, a partir dos elementos dos discursos dos participantes: (a) Autocuidado, (b) Remuneração.

A Organização Mundial da Saúde e a Organização Pan-americana de Saúde (2005) asseguram que o envelhecimento ativo é o processo de otimização das oportunidades de saúde, participação e segurança, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida à medida que as pessoas ficam mais velhas. Acrescentam, ainda, que fatores como o gênero e a cultura, assim como os relacionados aos sistemas de saúde e serviço social, comportamentais, aspectos pessoais, ambiente físico e econômico, também estão relacionados ao envelhecimento ativo.

Com relação à subcategoria autocuidado, a Organização Pan-Americana da Saúde (2005) reconhece que se trata de um dos maiores desafios da política de saúde para alcançar um equilíbrio entre o apoio ao “autocuidado” (pessoas que cuidam de si mesmas), apoio informal (cuidado por familiares e amigos) e cuidado formal (serviço social e de saúde).

Neste sentido, observa-se que nos relatos dos participantes estão presentes a importância do autocuidado com a saúde, a atividade física, aspectos intelectuais, espirituais e o interesse pelo bem-estar, como constatado a seguir:

“Bem, uma velhice ativa e uma velhice onde você tenha recursos para poder fazer uma atividade física, pra você poder viajar, pra você poder ler, pra você ter dignidade justamente num momento talvez, que a gente precisa de um padrão econômico onde essas questões físicas, mentais e espirituais possam ser contempladas e que a gente não se limite a só comer e comprar remédios”. (M.C, 2023).

“(…) uma outra coisa em compensação é fantástica, que é o intelectual. A gente desenvolve o aspecto intelectual com bastante competência, com mais experiência, com mais condições, com mais bagagem, e aí por conta disso, o idoso, deve, como eu faço hoje, procurar outro tipo de trabalho.” “Então o idoso tem que cuidar da saúde, tem que cuidar da mente, tem que cuidar dos estudos, tem que se manter sempre na atividade para poder se manter em saúde enquanto está existindo (...)”. (A.L, 2023).

Nessa perspectiva, Cordeiro (2007) assegura que o idoso desperta para outras possibilidades como a de viver diferentes experiências que contribua para uma velhice ativa, vivenciar a experiência de redescoberta e de aprendizado, atuando como agente de transformação para o desenvolvimento da sociedade e dos grupos aos quais pertencem. Nota-se que, ao falar sobre o que seria o ideal para uma velhice ativa, os participantes expõem o desejo de utilizar, com liberdade, o tempo disponível nessa fase da vida para o autocuidado, praticando atividades que lhes proporcionem realização pessoal e hábitos saudáveis contribuindo para mudança de comportamento no seu processo de envelhecimento ativo, conforme disposto abaixo:

“Quero ter um olhar pra mim, um olhar um pouco egoísta. Que até então o olhar sempre foi pra família, para as escolas, sem ter esse olhar direcionado assim, pra mim. Quero ficar um pouquinho egoísta, quero fazer atividade física, quero trabalhar com artesanato, tudo que venha me trazer prazer, tá? Eu quero mais leveza na minha vida. Eu quero esquecer que existe um relógio, tá? Eu quero que o meu horário biológico domine. Eu quero ter esse tempo pra me deliciar com as pessoas, conversar, tomar um cafezinho que eu adoro.” (S.O, 2023)

A maioria dos participantes relatou que fazer atividade física e viajar lhes proporcionam bem-estar físico e saúde emocional, além de promover a socialização em ambientes diferenciados. No entendimento de Dátalo e Cordeiro (2015), o envelhecimento

ativo permite que as pessoas percebam e busquem exercer suas potencialidades ao longo do curso da vida para a promoção do bem-estar físico, social e mental.

Ao longo de sua narrativa, o participante A.L. mostrou preocupação com o apoio do Estado aos aposentados e o planejamento para essa nova fase da vida, como destacado a seguir: “Não há preparação no Brasil para as pessoas se aposentarem e depois continuarem vivendo com saúde. Muitos vão fazer outras coisas que não tem utilidade, às vezes, na sociedade. Por exemplo, jogar dominó na praça, beber (...) Então, eu nunca me vi assim”.

Sobre essa fala, vale destacar que esse conflito citado pelo participante A.L. anuncia uma perspectiva sobre utilidade, a qual se difere de atividade lúdica, como “jogar na praça”, e ainda, expressa sua preocupação em se manter útil, sob seu ponto de vista, na sociedade. Essa fala ainda anuncia a decadência de um direito constitucional materializado no artigo 230 da Constituição Brasileira, o qual determina que: (...) a família, a sociedade e o Estado tem o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida (BRASIL, 2006, p. 37).

Sobre a **subcategoria rendimento do idoso**, a Organização Pan-Americana da Saúde (2005) assegura que para atingir o objetivo do envelhecimento ativo serão necessárias ações em vários setores além dos serviços sociais e de saúde, incluindo educação, emprego e trabalho, segurança social e financeira, habitação, transporte, justiça e desenvolvimento rural e urbano.

Percebe-se que uma das maiores preocupações dos participantes no concernente a efetivação de um envelhecimento ativo se encontra na base de um rendimento justo que lhes assegure participação e manutenção das atividades desejadas com dignidade e independência, conforme mencionado pela participante M.C quando afirma que: “(...) uma segunda aposentadoria que irá possibilitar realmente um pouco mais de dignidade (...)”, o que é corroborado pela participante S.G ao afirmar que:

“(...) queria não trabalhar mais em função do dinheiro. Então, que eu tivesse uma aposentadoria digna pra eu poder aproveitar o resto da vida que a gente tem. (...) o ideal era isso, que a nossa aposentadoria fosse digna, né? Aí a gente teria uma velhice ideal, porque o dinheiro não iria atrapalhar”. (S.G, 2023)

Nesse sentido, Kachar (2001), adverte que o perfil do idoso do século XXI mudou: ele deixou de ser uma pessoa que vive de lembranças do passado, recolhido em seu aposento, para se tornar uma pessoa ativa, capaz de produzir, consumidor de produtos e que intervém nas mudanças sociais e políticas. Nessa perspectiva, Vergara e Floresta (1999) acrescentam que o idoso precisa ir além da preocupação com o corpo para prolongar a vida e a saúde. Os

autores sugerem que outras dimensões da vida sejam valorizadas como o estímulo à atividade mental como recurso para distanciar um possível comportamento letárgico ao envelhecer.

No entendimento de Lopes (2012), experiências de envelhecer, que fogem do modelo de velhice ativa, podem provocar declínio de diversas habilidades como aquelas relacionadas às atividades motoras, desempenho físicos, capacidade de concentração, de reação e de coordenação. Ademais, é necessário criar condições para que o idoso possa desfrutar do tempo que tem disponível em vida, com qualidade, beneficiando-se por meio de atividades físicas, mentais e didáticas. Nesse contexto, faz-se necessário que os Estados busquem desenvolver mecanismos que possibilitem uma velhice ativa de forma rápida em todo o mundo, trazendo consigo modificações profundas para as sociedades. Pois afinal, idade avançada não implica dependência (OMS, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo indicam que a necessidade ou até mesmo o desejo das pessoas permanecerem no mercado de trabalho está associada principalmente a questões econômicas, mas também a busca de autonomia através do trabalho realizado, como forma de se manterem inseridas na sociedade. Entre os fatores que inibem a permanência no mercado de trabalho, estão a falta de flexibilidade de horário e estrutura física deficitária.

Também foi possível identificar que o sentido do trabalho mudou, para a maioria dos participantes, ao longo da vida laboral. Isso porque, no início das atividades, o que se caracterizava como fonte de realização pessoal e material toma dimensão de descontentamento e aparece o desejo de afastamento da atividade laboral.

Com relação às reflexões advindas da decisão de permanecer no mercado de trabalho, constata-se que existiu divergência entre os participantes, embora a maioria relate o desejo de encerramento das atividades e se organizam para encerrar sua carreira profissional e dedicar-se a atividades de lazer e de realização pessoal. No que diz respeito ao encerramento da vida laboral, nota-se o descontentamento de alguns participantes com o alto nível de estresse das atividades exercidas, motivo pelo qual não vislumbram perspectiva de melhorias nesse sentido.

Na avaliação dos resultados sobre a concepção do trabalho decente, a maioria dos participantes não consideram o trabalho exercido como decente. Essa avaliação emerge com intensidade relacionada à baixa remuneração, à falta de segurança e condições de liberdade inadequadas para a efetivação de suas tarefas. De acordo com os depoimentos, estes fatores

prejudicam o desempenho e a qualidade do trabalho. Isto posto, fica evidente o desejo de afastar-se para realizar tarefas que lhes proporcionem saúde mental, satisfação pessoal e igualdade social,

Com relação à administração dos conflitos de convivência no ambiente de trabalho, é visível o esforço da maioria dos participantes no sentido de administrá-lo com a adoção de ações adequadas e positivas como, por exemplo, a utilização do diálogo no manejo.

No concernente ao envelhecimento ativo fica evidente que a maior preocupação está centrada no rendimento do idoso, pois aparecem preocupações e insegurança com relação à saúde, participação social e segurança que reverberam no autocuidado e conseqüentemente queda da qualidade de vida.

Dessa forma, é crucial o desenvolvimento de políticas públicas e de conscientização das organizações não governamentais para promoção de programas que incentivem a sociedade a lidar com casos de preconceito e violência contra o idoso no mercado de trabalho. Esse cuidado deve ser considerado desde a diversidade na contratação da população economicamente ativa até posicionamentos explícitos de amparo e acolhimento a pessoas nessa faixa etária que desejam permanecer na atividade laboral. Isso implica encontrar recursos para amparar os idosos no mercado de trabalho, medidas para ajudar pessoas mais velhas a se manterem saudáveis e ativas são uma necessidade, diante da realidade demográfica em que a sociedade se encontra.

Vale salientar que políticas públicas e programas educativos nesta área de estudo devem validar os direitos garantidos na constituição e se respaldar nas necessidades, preferências e habilidades das pessoas aposentadas que desejam se manter no mercado de trabalho. Além disso, recomenda-se o incentivo à elaboração e implantação de projetos de envelhecimento ativo respaldado nos direitos humanos das pessoas mais velhas e nos princípios de independência, participação, dignidade, assistência e autorrealização.

Por fim, no que se refere aos estudos desenvolvidos sobre a permanência do idoso no mercado de trabalho, verificou-se que existem poucos estudos referentes a essa camada da população. Fica evidente a importância de se aprofundar ainda mais nesta área do conhecimento com o objetivo de trazer contribuições para novos planejamentos que enfatizem o enfoque baseado em direitos, ultrapassando o mero suprimento de necessidades básicas.

Dessa forma, se estimulará o reconhecimento da pessoa idosa como participante do processo de produção em igualdade de oportunidades. Nesse sentido, o desenvolvimento de novas pesquisas se torna fundamental para analisar, discutir e refletir sobre os sentimentos, impactos e estratégias de acolhimento do aposentado no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Alexandre de Oliveira; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina. **Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: Ipea, 2016.

ALGARÍN, E. B.; BERNAL, J. L. M; SÁNCHEZ-SERRANO, J. L. S. Evolución de la preparación a la jubilación en la empresa. Aposta: **Revista de Ciências Sociais**, n. 35, 2007.

ALVARENGA, Líria Núbia et al. Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 43, p. 796-802, 2009.

ALVES, José Eustáquio Diniz. **A transição demográfica e a janela de oportunidade**. São Paulo: Instituto Fernand Braudel de Economia Mundial, p. 3, 2008.

BATISTA, Rafaela Lopes. **Idoso economicamente ativo e as situações de violência: um estudo sobre sua existência e relações**. 2021. 80 f. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa. 202.

BENDASSOLLI, P.; GUEDES, S. (2014). **Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos**. Avances en Psicología Latinoamericana, vol. 32(1), pp. 131-147. doi: dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.09.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. Lei nº 8842. Brasília, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011, p. 229.

BASTOS, Liliana Cabral; BIAR, Liana de Andrade. **Análise de narrativa e práticas de entendimento da vida social**. DELTA: Documentação de Estudos em Lingüística Teórica e Aplicada, v. 31, p. 97-126, 2015.

BAUER, Martins; GASKELL, George. (editores). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual Prático**. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis, RJ: Vozes. 2002

BENTO, Victor Régio da Silva; JUNCÁ, Elayne Vanessa Lima, MENEZES, Rayane Santos de; PEREIRA, Adelita; SANTOS, Laíz Caroline de Oliveira. Análise De Dinâmica Populacional Dos Municípios Do Acre Sob A Ótica Das Pirâmides Etárias. **UÁQUIRI-Revista do Programa de Pós Graduação em Geografia da Universidade Federal do Acre**, v. 4, n. 1, 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226249.pdf. Acesso em: 11 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União; 2003.

BRASIL. Constituição Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal; 1988.

CORDEIRO, A. P. **Envelhecimento humano: diferentes olhares**. Marília, SP: Oficina Universitária. Cultura Acadêmica. 2007.

DAMIANI, Amélia Luiza. **População e Geografia**. 9ª ed. São Paulo: Contexto, 2011.

DÁTILLO, G. M. P. A.; MORAES, A., SOUZA, M. R., SILVA, D. M. J., SILVA, J. V; BRAZ, G. M. (2015). **Envelhecimento e ser idoso: representações de idosos que esquentam a universidade aberta da terceira idade UNATI - Marília**. In: Dátילו, G. M. P. de A., Cordeiro, A. P. (Orgs.). Envelhecimento humano: diferentes olhares. Marília, SP: Oficina Universitária. Cultura Acadêmica. 2015.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. São Paulo, SP: Oboré, 1897.

FLICK, Uwe. **Introdução a pesquisa qualitativa**. Tradução Joice Elias Costa. 3 ed. Porto Alegre: Arned, 2009.

FURTADO, A. **A participação do idoso no mercado de trabalho brasileiro**. Consultoria Legislativa. Estudo. Câmara dos Deputados. Brasília, 2005.

GIORDANI, B. M.; CINELLI, M. J. Envelhecimento e Trabalho: as mudanças em favor da força de trabalho idosa. **Administração de empresas em revistas**, Curitiba, v. 18, n. 19, p. 90-104, 2018.

GUIMARÃES, Reinaldo; SOUZA, Luiz Eugênio `Portela Fernandes de, SANTOS, Leonor Maria Pacheco. **Ciência, tecnologia e pesquisa em saúde**. GIOVANELLA, L. Políticas e sistema de saúde no Brasil, v. 2, p. 239-257, 2008.

HOFFMANN, Cintia Dietrich. ZILLE, Luciano Pereira. **Centralidade Do Trabalho, Aposentadoria E Seus Desdobramentos Biopsicossociais**. REUNA, Belo Horizonte - MG, Brasil, v.22, n.1, p.83-102,Jan. – Mar. 2017- ISSN 2179-8834.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estudos e Pesquisas. **Informação Demográfica e Socioeconômica, número 29. Síntese de Indicadores Sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE; 2012. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101629.pdf>. Acesso em 25 set. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, **Projeção da População do Brasil por sexo e idade 1980-2050 revisão 2008**, In: Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 24, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2008, Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv41229.pdf>. Acesso em: 18 e 19 set. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, **Revista retratos, Longevidade**, p.22 e 23, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **População cresce, mas número de pessoas com menos de 30 anos cai 5,4% de 2012 a 2021.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34438-populacao-cresce-mas-numero-de-pessoas-com-menos-de-30-anos-cai>. Acesso em: 19 set, 2022.

KACHAR, Vitória. **A Terceira Idade e o Computador: Interação e Produção no Ambiente Educacional Interdisciplinar.** 206f. Tese (Doutorado em Educação) – Pontifícia Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

LIBERATO, V. C. (2003). **A oferta de trabalho masculina “pós-aposentadoria”** Brasil urbano – 1981/2001. Master’s thesis, Faculdade de Ciências Econômicas de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2003.

LOPES, Margarete Edul Prado de Souza. **A velhice no século XXI: a vida feliz e ainda ativa na melhor idade.** Acta Scientiarum. Human and Social Sciences, v. 34, n. 1, p. 27-30, 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3073/307324776005.pdf>. Acesso em: 17 e 18 out. 2023.

MCGUIRE, K. M. B.; GREENBERG, M. A. GEVIRTZ, R. **Autonomic effects of expressive writing in individuals with elevated blood pressure.** Journal of Health Psychology, 10, 197 - 207, 2005.

MIRANDA, Gabriella Morais; MENDES, Antônio da Cruz Gouveia; SILVA, Ana Lúcia Andrade da. **O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras.** Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgg/a/MT7nmJPPRt9W8vndq8dpzDP/?lang=pt>. Acesso em: 18 set. 2022.

NASCIMENTO, Eunice Maria; EL SAYED, K. M. **Administração de conflitos.** São Paulo: Editora Gazeta do Povo/FAE, 2002. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38871964/Negociacao-libre.pdf?> Acesso em: 12 out, 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, **Relatório Mundial sobre o Envelhecimento e Saúde,** 2015. Disponível em: <https://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf>. Acesso em 16 e 17 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Assembléia mundial sobre envelhecimento:** resolução 39/125. Viena, 1982.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, **Relatório Mundial sobre o Envelhecimento e Saúde,** 2015. Disponível em: [OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf \(sbgg.org.br\)](https://sbgg.org.br/wp-content/uploads/2015/10/OMS-ENVELHECIMENTO-2015-port.pdf). Acesso em: 07 e 08 out. 2022.

PAZOS, Priscila de Freitas Bastos. **Velhice e trabalho: um estudo sobre o trabalhador idoso.** Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Tese de Doutorado. Rio de Janeiro, 2020.

Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 10 de out. 2022.

PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Rev. Bras. Med. Trab**, v. 14, n. 2, p. 177-82, 2016.

QUEIROZ, Vívian dos Santos; RAMALHO, Hilton Martins de Brito. A escolha ocupacional dos idosos no mercado de trabalho: evidências para o Brasil. **Revista Economia**, Selecta, Brasília (DF),v.10, n.4, p. 817-848, 2009. Disponível em: <https://repositorio.furg.br/handle/1/6705>. Acesso em: 10 de out. 2022.

RAMOS, Luiz Roberto; VERAS, Renato P.; KALACHE, Alexandre. Envelhecimento populacional: uma realidade brasileira. **Revista de Saúde Pública**, v. 21, p. 211-224, 1987. Disponível em: Acesso em: 26 de set 2022.

RAMOS E. L, SOUZA N.V.D.O, CALDAS C. P. **Qualidade de vida do idoso trabalhador.** Rev Enferm UERJ. 2008;16(4):507-11.

RIBEIRO, P. C. C; ALMEIDA, D. S. Q; SOUTO, J. F; LOURENÇO, R. **A Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice.** Ciência & Saúde Coletiva, 23, 2683-2692. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/vsGFvdKrSNVnhdCTkByjdmR/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 17 de out, 2022.

RODRIGUES, M.; AYABE, N. N.; LUNARDELLI, M. C. F. CANÊO, L. C. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Rev. Bras. de Orientação Profissional**, n. 24, p. 14-23, 2004.

ROSENFELD, Cinara L. e PAULI, Jandir. **Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos.** Caderno CRH, v. 25, p. 319-329, 2012.

SILVESTRE, J. A. et al., **O envelhecimento populacional brasileiro e o setor saúde.** Arquivos de geriatria e gerontologia, v. 1, 1996.

SCHWINGEL, A; NITI, MM; TANG, C. **Continued work employment and volunteerism and mental well being of older adults: Singapore longitudinal ageing studies.** Age Ageing 2009; 38(5):531-537.

TOLFO, S. DA R.; PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros.** Psicologia & Sociedade, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007.

WAJNMAN, S., OLIVEIRA, A.M.H.C., OLIVEIRA, E.L., **Os idosos no mercado de trabalho: tendências e conseqüências** in Camarano, A.A. (org.), Os novos idosos brasileiros, muito além dos 60?, Rio de Janeiro, Ipea, 2004.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Envelhecimento ativo: uma política de saúde** / World Health Organization; tradução Suzana Gontijo. – Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005.

VERGARA, Rodrigo; FLORESTA, Cleide. **Idosos no Brasil estão cada vez mais ativos.** Folha de São Paulo, São Paulo, 2º. Cad., p. 5, 06 ago. 1999.]

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho-construção de projetos para o pós-carreira.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

Apêndice A – Cronograma

Mês	Submissão ao CEP	Convite aos participantes	Realização da coleta de dados	Análise e discussão dos dados	Finalização do artigo
Agosto	X				
Setembro		X	X		
Outubro			X		
Novembro				X	
Dezembro					X

Apêndice B – Orçamento

Gastos	Valor (R\$)
Cópias do roteiro de entrevista e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e dos instrumentos	100,00
Materiais de escritório (papel A4, caneta, lápis e borracha)	100,00
Deslocamento (Combustível/Estacionamento)	150,00
TOTAL	350,00

Apêndice C - Formulário Sociodemográfico**Identificação do participante:**

Nome:

E-mail:

Data de Nascimento:

Idade:

Endereço:

Cidade:

Estado:

CEP:

Estado Civil:

Gênero:

Cor/Raça:

Naturalidade:

Profissão/Ocupação:

Escolaridade:

Regime de Trabalho:

Renda: Até 1 Salário Mínimo () De 1 a 3 S.M. () De 3 a 5 S.M. () Acima de 5 S.M.

Apêndice D – Roteiro da Entrevista

ROTEIRO DA ENTREVISTA

Questão disparadora:

Gostaria que você descrevesse, qual tem sido o sentido do trabalho na sua vida e se esse conceito mudou após a aposentadoria?

(1) Discorra sobre a necessidade de permanência no mercado de trabalho. Não esqueça de falar sobre os fatores que lhe motivaram a essa tomada de decisão, sobre os pontos negativos e positivos que você levou em consideração e sobre seu posicionamento e reflexão hoje sobre essa tomada de decisão.

(2) Tendo em vista sua experiência de vida laboral, hoje, na pós aposentadoria, como você administra os conflitos de convivência no ambiente de trabalho? Explique como você lida com esses episódios nesse contexto recente.

(3) De acordo com Rosenfield e Pauli (2012), trabalho decente é aquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Você teria algo a mais para acrescentar a essa definição? Você considera o seu trabalho atual decente? O que poderia ser melhorado? Explique.

(4) Discorra sobre o que seria o ideal para uma velhice ativa em sua concepção.

Apêndice E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, Edvete Andrade Matos, graduanda do curso de Psicologia da Universidade Católica do Salvador - UCSal e supervisionada pela Prof^a. Liz Martinez Mercês Dias, convido você a participar como voluntário (a) da pesquisa: “A Permanência Profissional após a aposentadoria: uma análise narrativa”. Este estudo tem como objetivo compreender os sentidos da permanência no mercado de trabalho para o (a) idoso (a) aposentado (a).

Caso aceite participar, agendaremos uma entrevista, antes da qual é necessária a leitura atenta e assinatura deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Com o termo assinado, iniciaremos a entrevista, através da qual você será convidado (a) a responder perguntas sobre sua experiência relacionada ao trabalho após a aposentadoria. Esclareço que a entrevista será gravada, com a sua permissão. Com o intuito de manter a privacidade, nosso encontro ocorrerá num espaço reservado, com apenas a pesquisadora e você, que seja silencioso e de acesso controlado, onde não ocorram interrupções; essas ações garantem o sigilo da pesquisa e melhor aproveitamento do nosso encontro.

Os dados derivados da entrevista serão acessados apenas pelas pesquisadoras e serão mantidos em arquivo, por 5 (cinco) anos, conforme Resolução 466/12. Depois desse período, os dados serão devidamente destruídos.

A sua participação é livre e voluntária e você pode se recusar a participar ou até mesmo desistir a qualquer momento, sem que isso lhe traga qualquer prejuízo. Além disso, é garantido a você o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa. Caso queira, você tem o direito de acessar o conteúdo do roteiro de entrevista, antes de responder às perguntas, para uma melhor tomada de decisão.

Você não terá nenhum gasto e não receberá remuneração, mas se tiver alguma despesa ou dano, decorrente da participação na pesquisa, terá garantido o ressarcimento, ainda o direito à indenização nos termos da Lei e das Resoluções n.º 466/12 e n.º 510/16. Além disso, será garantido seu direito de acesso aos resultados da pesquisa. Garantimos seu anonimato em todas as etapas da pesquisa.

O principal risco da sua participação nesse estudo é o desconforto em decorrência da entrevista abordar conteúdos pessoais e subjetivos. Caso você se sinta desconfortável, podemos interromper a entrevista. Haverá oferecimento de acolhimento psicológico gratuito por parte do Serviço da Clínica Escola de Psicologia da Ucsal (CEAPUC), sem nenhum ônus ao participante em questão, em consonância aos aspectos éticos preconizados pela Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Entre os benefícios da efetivação desse projeto está a oportunidade de compartilhar experiências, o que poderá ajudá-lo(a)s a se sentir valorizado(a)s e útil, bem como oferecer às pesquisadoras informações valiosas sobre o tema. Ademais, é importante salientar que possíveis soluções para as problemáticas pesquisadas poderão surgir desse contato, como por exemplo, criação de políticas públicas com objetivo de melhorar a experiência de profissionais idosos (as) no ambiente de trabalho.

Em caso de dúvidas ou denúncias, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Católica do Salvador, que autorizou a realização desta pesquisa. O CEP fica localizado no Campus de Pituáçu, Av. Prof. Pinto de Aguiar, 2589 - Pituáçu, CEP: 41.740-090 - Salvador/BA. Funciona de segunda a sexta-feira das 08:00 às 16:00. Tel.: +55 (71) 3203-8901. E-mail: cep@ucsal.br.”

Eu, _____, RG n° _____, após ter conhecimento dos objetivos e de como será feita a pesquisa e ter recebido todas as explicações e esclarecidas as dúvidas; declaro que concordo em participar de forma voluntária desta pesquisa e que a entrevista seja gravada.

Assinatura da participante

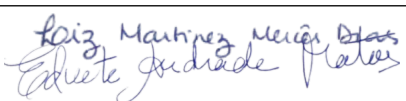
Assinatura do(s) pesquisador(es)

Salvador ____/____/____

Apêndice F – Termo de Confidencialidade**TERMO DE CONFIDENCIALIDADE****Título do projeto:** A Permanência Profissional após a aposentadoria: uma análise narrativa**Pesquisador responsável:** Liz Martinez Mercês Dias**Demais pesquisadores:** Edvete Andrade Matos**Instituição/Departamento:** Universidade Católica do Salvador (UCSal); Curso de Psicologia**Local da coleta de dados:** Presencial

Os pesquisadores do projeto intitulado “A Permanência Profissional após a aposentadoria: uma análise narrativa”, se comprometem a garantir a privacidade das participantes da pesquisa - cujos dados serão coletados através de entrevistas gravadas e preenchimento de questionário, na própria instituição supracitada ou em local reservado que garanta o sigilo, concordam com a utilização dos dados única e exclusivamente para execução do presente projeto e seus produtos (relatórios, artigos, etc.). Além disso, informam que a divulgação das informações só será realizada de forma anônima e sendo os dados coletados, bem como os termos de consentimento livre e esclarecido, mantidos na residência do pesquisador localizada na Rua Cícero Simões, 119, apt 1402 – Pituba – Salvador/BA, por um período de 5 anos sob a responsabilidade de Liz Martinez Mercês Dias. Após este período, os dados serão destruídos, conforme acordado entre pesquisador e participante da pesquisa no ato da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Salvador, **15 de Agosto de 2023.**

Nome do Membro da Equipe Executora	Assinatura
Liz Martinez Mercês Dias	
Edvete Andrade Matos	

Apêndice G – Termo de Compromisso de Atendimento**TERMO DE COMPROMISSO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO**

Eu, Ricardo Souza Cruz, brasileiro, casado, psicólogo, inscrito no CRP sob nº 03/19.414 e no CPF sob nº 702.701.715-68, comprometo a atender os pacientes da pesquisa intitulada “A permanência profissional após a aposentadoria: uma análise narrativa”, conduzida pela pesquisadora Edvete Andrade Matos, caso exista algum desconforto psicológico diretamente causado pela sua participação na referida pesquisa. Em decorrência do isolamento social adotado como medida de prevenção a COVID-19, além da possível distância geográfica entre este profissional e os participantes da pesquisa, o atendimento poderá ser realizado em formato remoto, utilizando-se de uma vídeo-chamada ou dos aplicativos do Google meet ou Zoom a depender da preferência do entrevistado. O atendimento ocorrerá em data e horário a ser ajustado com o participante. Salienta-se que tal atendimento não implicará em ônus ao participante.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'RSZ', is written over two horizontal lines.

Salvador/Ba, 15 de agosto de 2023

**Ricardo Souza
Cruz (CRP.
03/19.414)**