

Psicologia em Pesquisa

<https://periodicos.ufjf.br/index.php/psicologiaempesquisa>

Políticas Públicas para a Empregabilidade de Trabalhadores Mais Velhos

Public Policies for the Employability of Older Workers

Políticas Públicas para la Empleabilidad de los Trabajadores Mayores

Silvia Miranda Amorim¹, Paula Andréa Prata Ferreira², Heren Nepomuceno Costa Paixão³,

Catiúcia Raposo Pires⁴ & Lucia Helena de Freitas Pinho França⁵

¹ Universidade Federal de Minas Gerais. E-mail: silvia.miranda.amorim@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3066-0005>

² Afya Universidade Unigranrio. E-mail: paulaprata@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1526-491X>

³ Universidade Evangélica de Goiás. E-mail: herencosta@yahoo.com.br ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2384-2262>

⁴ Universidade Salgado de Oliveira. E-mail: catiuciapires@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3690-033X>

⁵ Universidade Salgado de Oliveira. E-mail: lucia.franca@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0676-3757>



*Informações do Artigo:**Silvia Miranda Amorim*silvia.miranda.amorim@gmail.com
ail.com*Recebido em: 07/08/24**Aceito em: 13/05/25***RESUMO**

A aposentadoria pode ser considerada uma das maiores mudanças da vida adulta, e deve ser analisada enquanto um fenômeno que possui níveis micro, meso e macro sociais, já que este panorama favorece a compreensão das tomadas de decisões individuais. O objetivo deste trabalho foi analisar, de forma exploratória, a percepção de trabalhadores brasileiros mais velhos sobre as políticas públicas em função da continuidade no trabalho após a aposentadoria. Participaram do estudo 336 trabalhadores com idades entre 50 e 80 anos ($M = 57$; $DP = 8$), sendo a maioria do sexo feminino (67,9%), que responderam a uma questão discursiva sobre o papel do governo frente à continuidade no mercado de trabalho. Os resultados demonstraram a preocupação dos participantes com as políticas governamentais e organizacionais, relacionadas às condições de trabalho, qualidade de vida, reconhecimento e diversidade etária. Ao final, discutiu-se as responsabilidades de governo e empresas no desenvolvimento e implementação dessas políticas, bem como a situação do país em relação a essas políticas.

PALAVRAS-CHAVE:

Políticas públicas; Trabalho; Empregabilidade; Aposentadoria.

ABSTRACT

Retirement can be considered one of the biggest changes in adult life and must be analyzed as a phenomenon with micro, meso and macro social levels, as this panorama favors the understanding of individual decision-making. The objective of this work was to analyze, in an exploratory way, the perception of older Brazilian workers about public policies aimed at continuing to work after retirement. 336 workers aged between 50 and 80 years participated in the study ($M=57$; $SD=8$), the majority of whom were female (67,9%) and responded to a discursive question concerning their continued work. The results demonstrated the participants' concern with government and organizational policies related to working conditions, quality of life, recognition and age diversity. At the end, the responsibilities of government and companies in the development and implementation of these policies were discussed, as well as the country's situation in relation to these policies.

KEYWORDS:

Public policies; Labor; Employability; Retirement.

RESUMEN

La jubilación puede considerarse uno de los mayores cambios en la vida adulta, y debe analizarse como un fenómeno que posee niveles micro, meso y macrosocial, ya que este panorama favorece la comprensión de la toma de decisiones individuales. El objetivo de este trabajo fue analizar, de forma exploratoria, la percepción de los trabajadores brasileños mayores sobre las políticas públicas en términos de continuar trabajando después de la jubilación. Participaron del estudio 336 trabajadores con edades entre 50 y 80 años ($M=57$; $DE=8$), la mayoría de los cuales eran mujeres (67,9%), quienes respondieron a una pregunta discursiva sobre el papel del gobierno para la continuidad del trabajo. Los resultados demostraron la preocupación de los participantes por las políticas gubernamentales y organizacionales, relacionadas con las condiciones de trabajo, calidad de vida, reconocimiento y diversidad etaria. Al final se discutieron las responsabilidades del gobierno y las empresas en el desarrollo e implementación de estas políticas, así como la situación del país en relación con estas políticas.

PALABRAS CLAVE:

Políticas públicas; Trabajo; Empleabilidad; Jubilación.

A aposentadoria é a fase da vida caracterizada pela desvinculação de atividades de trabalho com compromissos rigorosos e rotina associados a salário e sobrevivência (França et al., 2013; Oliveira, 2018). Ela também pode ser considerada como uma etapa diferenciada da carreira, um processo longo que antecede em muitos anos a concretização do rompimento dos

vínculos empregatícios. Sendo, portanto, um processo longitudinal e não apenas um evento discreto da vida do trabalhador (França et al., 2013).

Temporalmente, é possível identificar pelo menos dois momentos distintos que antecedem a aposentadoria (Magalhães et al., 2004): a fase remota — em que o indivíduo reconhece a aposentadoria como um evento distante e, geralmente, a enxerga de maneira positiva; e a fase aproximada — quando o sujeito já é capaz de identificar uma data provável de sua aposentadoria e começa a entrar em contato com a expectativa de desligamento do emprego e das situações sociais que o envolvem (Oliveira, 2018).

Como um longo processo, a aposentadoria pode ter início até quinze anos antes da situação final de aposentado, dividindo-se em pré-aposentadoria e aposentadoria. A primeira corresponde às percepções, às atitudes, à tomada de decisão e ao planejamento de um futuro próximo. Destacam-se nesse período, sentimentos de (in)decisões, anseios e desejos acerca da expectativa do que será vivenciado, associado a crenças e percepções que influenciam o evento em si (Beehr & Bowling, 2012).

A fase da aposentadoria propriamente dita compreende a adaptação e satisfação à nova condição de vida (Beehr & Bowling, 2012). No entanto, o bem-estar e as realizações com o aposentar-se decorrem do esforço ativo que o trabalhador realizou ao longo do processo de pré-aposentadoria, e da forma que ele foi apoiado pela organização e pelo governo nesse processo. No entanto, podem ocorrer sentimentos de frustrações, instabilidades físicas e emocionais, adoecimento e ambivalências (Rafalski & Andrade, 2016), influenciados por fatores externos e internos (Oliveira et al., 2021).

É possível observar que a aposentadoria enquanto fenômeno se encontra em constante evolução. Isto porque as transformações ocorrem no âmbito da concepção de velhice, do contexto laborativo e socioeconômico, sendo que a flexibilidade associada às diversificadas

profissões possibilita novas compreensões (Helal et al., 2021). Portanto, para além da conceituação da aposentadoria enquanto um processo individual, é importante ressaltar o seu caráter contextual e multinível, já que o caminho que o indivíduo percorre para realizar a saída do ambiente laboral, por meio de suas decisões, é apenas o primeiro nível desse fenômeno (Henkens, 2022; Wang & Shi, 2013).

Nessa perspectiva, é importante considerar outros dois níveis da aposentadoria. Em um nível meso, a aposentadoria corresponde às imagens relacionadas aos trabalhadores mais velhos e aposentados e às políticas que são incorporadas, geralmente pelas organizações (Wang & Shi, 2013). Esse nível é observado, por exemplo, nos benefícios, práticas de recursos humanos e condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores mais velhos por parte das organizações, e no reconhecimento ou preconceito de uma organização frente a essa população.

No nível macro, a aposentadoria deve ser vista como uma instituição que possui seus próprios valores e normas manifestados nos diversos sistemas que apoiam o aposentado. (Wang & Shi, 2013). Esse nível é perceptível, por exemplo, nos sistemas públicos e privados de aposentadoria, nas condições oferecidas no mercado de trabalho, nos valores e normas culturais da aposentadoria, bem como no contexto macroeconômico de um país (Henkens, 2022; Szinovacz, 2013).

Analisar a aposentadoria sob esse panorama múltiplo é importante especialmente para compreender o contexto em que se inserem as tomadas de decisões individuais. Entre as principais possibilidades de decisões atreladas ao momento estão a continuidade no trabalho, a aposentadoria antecipada, que ocorre antes da possibilidade legal de se aposentar, o trabalho de ponte, que tem o papel de reduzir as atividades de trabalho e gerar um caminho gradual para a aposentadoria, ou a aposentadoria definitiva, em que as atividades de trabalho são interrompidas totalmente (França, et al., 2013). Nesse sentido, a escolha por determinados

comportamentos ao longo do processo de aposentadoria ocorre não apenas por conta de suas variáveis e trajetórias individuais, mas também por conta de um contexto mais amplo que acaba por moldar as possibilidades de decisão (França et al., 2013; Wang & Shi, 2013).

Considerando a influência do contexto na experiência individual e a importância da legitimação das políticas por parte da própria população, é essencial compreender as políticas públicas e sociais de uma região, país, organização e governo para o entendimento da vivência da aposentadoria em determinado contexto (Carvalho, 2019). A maior política pública do país que transfere renda à população aposentada é a Previdência Social, que, de acordo com a Associação Internacional de Seguridade Social (2021), beneficia cerca de 21 milhões de contribuintes com vínculo direto com a Previdência.

Desde a Constituição de 1988, a Previdência no Brasil passou por diversas modificações que impactaram principalmente o serviço público federal. A última reforma, prevista na Emenda Constitucional nº 103/2019, impactou consideravelmente a configuração da política, uma vez que foram alteradas as regras relacionadas ao tempo de trabalho mínimo necessário para a aposentadoria da maioria dos trabalhadores (Brasil, 2019). Apesar dessas alterações, permaneceram diversos desafios relacionados à Previdência Social no Brasil (Constanzi, 2023), especialmente no que diz respeito às políticas sociais atreladas à previdência, incluindo benefícios financeiros e proposições referentes à saúde, educação e qualidade de vida. As Política Nacional do Idoso (Lei n. 8.842, 1994) e o Estatuto do Idoso (Lei n. 10.741, 2003) são referências de políticas públicas sociais dirigidas ao idoso em relação ao direito ao trabalho. A existência de Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA), como ação de promoção de saúde, precisam ser oferecidos a todos os trabalhadores próximos da aposentadoria e devem ser realizados sistematicamente sob a responsabilidade de empresas públicas e privadas (Garcia, 2022).

Embora o país possua algumas políticas públicas voltadas para a aposentadoria, ainda vivemos em um contexto político e econômico extremamente instável que coloca políticas sociais do Estado em risco. Recentes pesquisas demonstram que uma grande parcela dos brasileiros pode ser classificada como trabalhadores informais, fora da força de trabalho ou desempregada (Constanzi, 2023). No país, muitos indivíduos são privados do trabalho decente, definido, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2008), como aquele trabalho que é adequadamente remunerado e exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, garantindo uma vida digna ao permitir a satisfação das necessidades pessoais e familiares.

Tal privação torna mandatória a postergação da aposentadoria e o prolongamento do tempo da participação na força de trabalho, tornando a continuidade no trabalho uma realidade cada vez mais observada no Brasil (França et al., 2013), de maneira que a aposentadoria deixa de ser interpretada como sinônimo de não-trabalho (Andrade & Torres, 2020). Neste caso, as políticas sociais apresentam a responsabilidade de averiguar o impacto sobre o bem-estar e a saúde dos trabalhadores idosos (Fontoura et al., 2015).

Considerando a permanência desses trabalhadores no mercado de trabalho, é importante considerar as políticas sociais organizacionais relacionadas à promoção de saúde, bem-estar e inclusão de trabalhadores. Neste caso, o país oferece poucas garantias estabelecidas em lei sobre a manutenção da qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores acima dos 60 anos. Em um estudo com 207 gestores, França et al. (2014) analisaram as políticas de diversidade etária nas organizações brasileiras. Nesse estudo, apenas duas ações obtiveram destaque: progressão da carreira e medidas ergonômicas. Elas eram adotadas por menos da metade das empresas. Além disso, um número reduzido de organizações adotava medidas como redução de status hierárquico, licença extra, aposentadoria parcial ou redução de carga horária. Esses resultados foram confirmados, posteriormente, por Cepellos e Tonelli (2017),

em pesquisa realizada com 138 gestores, que ressaltaram que práticas de gestão da idade nas empresas estavam associadas à conscientização dos seus empregados sobre a diversidade etária na composição da equipe. A esse respeito, a pesquisa de Hanashiro e Pereira (2020) acrescenta que estereótipos e preconceitos de superiores, pares e colegas, em geral mais novos, estão subjacentes às decisões de demissão de gestores mais velhos, e fomentam uma prática discriminatória individual ou institucionalizada.

As precárias condições físicas, mentais e jurídicas do trabalho dos brasileiros (Borges et al., 2022), tornam a transição para aposentadoria não apenas uma relevante modificação do contexto de vida, como também a possibilidade de acesso a um direito social. As constantes transformações nas políticas públicas, geralmente mais visíveis no sistema previdenciário dos trabalhadores, influenciam diretamente a tomada de decisão da aposentadoria (Oliveira et al., 2021). Esse contexto reforça a insegurança dos trabalhadores de diversas idades em relação ao planejamento da aposentadoria. Apesar disso, não foram identificados estudos que analisassem as percepções dos trabalhadores frente a esse contexto, e sua influência nas decisões relacionadas ao trabalho e à aposentadoria. Para suprir essa lacuna, o objetivo deste trabalho foi analisar, de forma exploratória, a percepção de trabalhadores brasileiros com 50 anos ou mais sobre as políticas públicas e sua decisão pela continuidade no trabalho após a aposentadoria. Em outras palavras, o que o governo tem proposto para facilitar a empregabilidade dos trabalhadores mais velhos na percepção dessa população? Tais estudos são essenciais, considerando o crescente envelhecimento populacional que tende a ressaltar a importância de políticas voltadas para essa população (Constanzi, 2023).

Método

Participantes

Participaram da pesquisa 336 pessoas com idades entre 50 e 80 anos ($M = 57$; $DP = 8$), sendo 228 (67,86%) do sexo feminino. Para participar, era necessário declarar interesse em colaborar com a pesquisa, ter mais de 18 anos e estar trabalhando. A pesquisa contou com 63,39% de participação da região sudeste, seguida pela região nordeste com 13,69%. As regiões centro-oeste, sul e norte participaram com 8,63%, 8,04% e 6,25%, respectivamente. Grande parte da amostra se declarou branca com 67,86% ($N = 228$), seguidos por pessoas pardas com 21,43% ($N = 72$), pretas com 8,03% ($N = 27$) e indígenas ou amarelos com 2,68% ($N = 9$).

Grande parte da amostra, 64,88% ($N = 218$), se declarou casados/morando juntos, seguidos por 21,13% de viúvos/desquitados ou divorciados e, por fim, 13,99% de solteiros. Quanto à escolaridade, o maior percentual de participantes tinha pós-graduação lato sensu ($N = 110$; 32,74%), 17,56% ($N = 59$) tinham graduação e 16,07% ($N = 54$) se declararam mestres. Por fim, com doutorado, ensino médio completo, fundamental completo e pós-doutorado mostraram participação com 12,50% ($N = 42$), 11,01% ($N = 37$), 5,65% ($N = 19$), 4,47% ($N = 15$) respectivamente.

A renda familiar média foi de cerca de R\$14.000,00. A média de dependentes por participante foi de 2,30 pessoas. A maior parte dos participantes era do setor público com 47,62% ($N = 160$), seguidos pelo setor privado com 41,07% ($N = 138$) e, por fim, autônomos com 11,31% ($N = 38$). Em média, 6,20 anos ($DP = 8,2$) foi o tempo que faltava para os participantes se aposentarem. Em relação à decisão de aposentadoria, foram apresentadas três possibilidades para os participantes. A resposta com maior percentual foi “Se aposentar e procurar um trabalho/emprego em horário reduzido e/ou flexível” com 58,63% ($N = 197$),

seguida por “Se aposentar integralmente e sair do mercado de trabalho” com 17,86% ($N = 60$). Por fim, as respostas “Postergar a aposentadoria e continuar trabalhando na mesma instituição/se aposentar e procurar um trabalho/emprego em horário integral” e “Se aposentar antes da idade mínima da aposentadoria” obtiveram 15,48% ($N = 52$) e 8,03% ($N = 27$) respectivamente.

Instrumentos

Através do formulário Google Forms, um questionário sociodemográfico foi aplicado com questões sobre a idade cronológica, estado civil, religião, renda familiar, número de dependentes e quantidade de anos que faltam para se aposentar, além de uma pergunta objetiva sobre a decisão de aposentadoria com quatro possibilidades (Se aposentar antes da idade mínima da aposentadoria; Se aposentar integralmente e sair do mercado de trabalho; Se aposentar e procurar um trabalho/emprego em horário reduzido e/ou flexível; Postergar a aposentadoria e continuar trabalhando na mesma instituição/se aposentar e procurar um trabalho/emprego em horário integral). Por fim, foi realizada a seguinte proposição que deveria ser respondida de forma aberta: “Para continuar no mercado de trabalho por mais tempo é necessário que o governo (políticas públicas e sociais, legislação, etc.).”.

Procedimentos Éticos e de Coleta de Dados

A participação foi voluntária, sendo o convite realizado por meio de redes sociais e e-mails. O participante deveria dar aceite ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Salgado de Oliveira - UNIVERSO sob o parecer CAAE 19575219.2.0000.5289. Seguindo as instruções do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP), Resolução nº 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde, as informações coletadas para a pesquisa possuíam pouca ou quase nenhuma possibilidade de identificação. As informações foram coletadas, em todo o Brasil, durante o ano de 2022.

Análise de Dados

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com delineamento exploratório e descritivo. Os dados sociodemográficos foram analisados por meio de estatística descritiva, através do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 22.0. Para analisar a proposição aberta, foi utilizado o programa IRaMuTeQ (*Interface de R pour analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*) na versão 0.7. O IRaMuTeQ foi desenvolvido por Pierre Ratinaud (Camargo & Justo, 2013). É um programa gratuito, com fonte aberta. É ancorado pela linguagem Python (www.python.org) e faz suas análises estatísticas apoiadas no software R. Esse programa é licenciado pela GNU GPL (v2).

Através do programa IRaMuTeQ, é possível realizar diversas análises estatísticas de um *corpus* textual. O *corpus* textual refere-se ao agrupamento de textos da pesquisa (Trask, 2004). A presente pesquisa formou o *corpus* textual com as respostas abertas. O estudo foi desenvolvido por meio da Classificação Hierárquica Descendente (CHD), com o intuito de compreender o conjunto textual formado. Na CHD, a finalidade é sistematizar classes de segmentos de texto para, posteriormente, expor as associações formadas por meio do dendrograma. Trata-se de uma análise pós-fatorial, que organiza grupos de palavras que se relacionam. Por meio da formação de classes/eixos é possível realizar uma análise sobre proximidades, distanciamentos e oposições desses eixos. A inclusão de elementos no dendrograma obedeceu ao critério de ponto de corte estabelecido pelo nível de significância ($p < 0,001$).

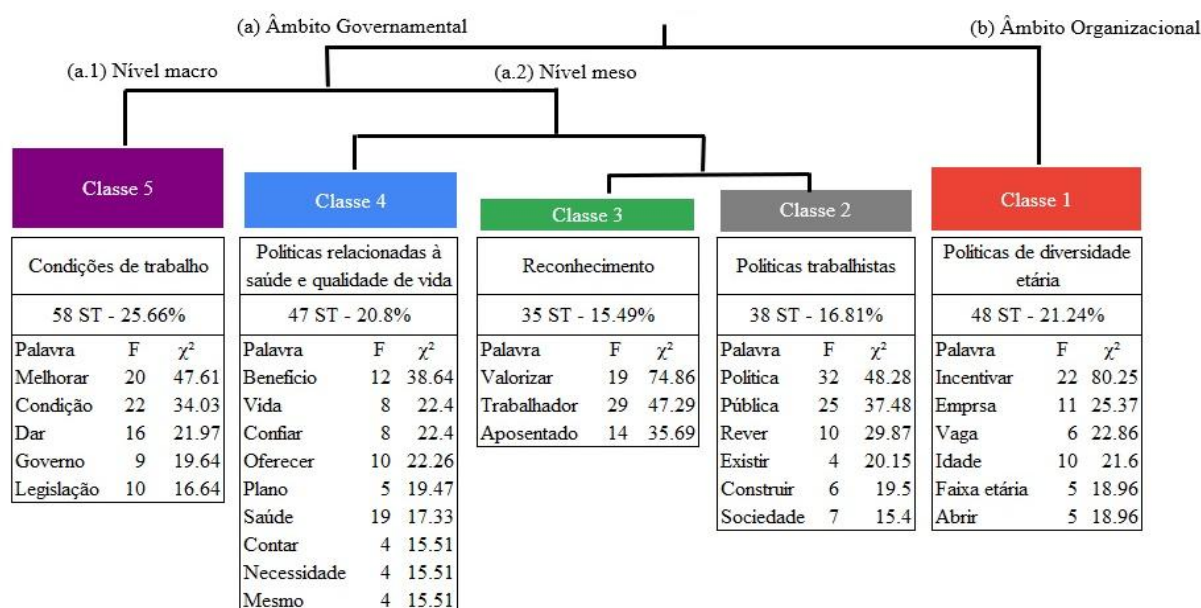
Resultados

A análise do *corpus* com 336 participantes trouxe uma análise conferida em 226 Segmentos de Texto (ST). Para que seja possível uma análise textual, é necessária a retenção de, pelo menos, 75% do *corpus* (Camargo & Justo, 2013). A presente análise chegou a 75,62%

de retenção. O dendrograma formado (Figura 1) se dividiu em dois eixos. O primeiro, “(a) Âmbito governamental”, sofreu a ramificação em mais dois subeixos: “(a.1) Nível macro” e “(a.2) Nível meso”. Por sua vez, o subeixo “(a.2) Nível meso” apresenta mais duas subdivisões com a classe 4 de um lado e as classes 3 e 2 do outro. A variação ficou entre 25% e 15,49% de retenção, sem grande diferença entre as classes.

Figura 1

Dendrograma da CHD (n = 336).



No eixo “(a) Âmbito Governamental”, nota-se que a primeira divisão no subeixo “(a.1) Nível macro” é formada por uma única classe, a classe “Condições de trabalho”. Nessa classe, é possível captar como a melhoria em diversas condições é importante e precisam ter respaldo governamental e força de lei. Os elementos que apresentam χ^2 elevado e, por consequência, têm maiores associações, são: palavra, melhorar, condição, dar, governo, legislação.

(Fala 98): Tenha *legislações* [ênfase adicionada] dedicadas a este tipo de trabalhador como, por exemplo, novas regras para FGTS e impostos.

(Fala 129): Que o *governo* [ênfase adicionada] não coloque em riscos os direitos adquiridos pelo trabalhador.

(Fala 139): *Deem condições* [ênfase adicionada].

(Fala 239): Flexibilize as *condições* [ênfase adicionada] de obtenção de benefícios em termos de plano de saúde, transporte e alimentação.

(Fala 298): *Melhore* [ênfase adicionada] as políticas públicas.

O subeixo “(a.2) Nível meso” divide-se em duas partes. A primeira é formada apenas pela Classe 4, “Políticas relacionadas à saúde e qualidade de vida”. Essa classe mostra questões objetivas implicadas na decisão de aposentadoria que interferem diretamente na qualidade de vida como, por exemplo, plano de saúde, políticas públicas compatíveis com as necessidades desse grupo de trabalhadores etc. As palavras com χ^2 elevado são: palavra, benefício, vida, continuar, oferecer, plano, saúde, contar, necessidade e mesmo.

(Fala 34): Dê *benefícios* [ênfase adicionada] como trabalhar meio expediente e *plano de saúde*.

(Fala 76): Crie mais políticas públicas específicas às necessidades das várias classes de trabalhadores e se volte mais para a qualidade de *vida* [ênfase adicionada] dos *mesmos* [ênfase adicionada].

(Fala 222): *Ofereçam* [ênfase adicionada] valores compatíveis ao trabalho de uma *vida* inteira e que os serviços de *saúde* [ênfase adicionada] sejam públicos e gratuitos e de qualidade.

As classes 3, “Reconhecimento” e 2, “Políticas trabalhistas”, compõem a segunda parte do subeixo “(a.2) Meso”. A classe 3 sugere a importância de um olhar de valorização para a trajetória do trabalhador que se encontra nessa fase da vida. As palavras com χ^2 elevado são: valorizar, trabalhador e aposentado.

(Fala 113): Consolide e não ataque direitos dos *trabalhadores aposentados* [ênfase adicionada] e idosos.

(Fala 251): Dê atenção as pessoas de mais idade e *valorize* [ênfase adicionada] suas experiências.

(Fala 316): Apoie ações para *trabalhadores* [ênfase adicionada] mais velhos.

A Classe 2, “Políticas trabalhistas”, mostra a importância de se rever políticas que possam dar suporte às necessidades desse período da vida e seu peso para a tomada de decisão da aposentadoria. Os termos com χ^2 elevado são: político, público, rever, existir, contribuir e sociedade.

(Fala 154) *Contribuam* [ênfase adicionada] com *políticas públicas* [ênfase adicionada] atualizadas e, eventualmente, até, com a redução de encargos trabalhistas para a faixa dos cinquenta.

(Fala 169): *Reveja* [ênfase adicionada] toda a lei beneficiando uma nova *política* [ênfase adicionada] social para o trabalhador.

(Fala 256): Mude as *políticas públicas* [ênfase adicionada] e sociais aceitando trabalhadores idosos que tenham muito a *contribuir* [ênfase adicionada] com as suas experiências.

(Fala 314): Poderia *existir* [ênfase adicionada] uma regulamentação específica para esta situação, porém teria que ser discutida pela *sociedade* [ênfase adicionada]. Eu poderia sugerir a redução de carga horária sem redução de salário.

O eixo “(b) Âmbito Organizacional” é formado somente pela Classe 1, a classe “Políticas de diversidade e inclusão etária”. Essa classe mostra a necessidade de novas normas para lidar com trabalhadores mais velhos e sugere novas formas para esses profissionais

permanecerem na ativa. As palavras com χ^2 elevado são: incentivar, empresa, vaga, idade, faixa etária e abrir.

(Fala 29): Aceite a *idade* [ênfase adicionada] e limitações.

(Fala 133): *Incentive* [ênfase adicionada] as *empresas* [ênfase adicionada] a empregarem idosos.

(Fala 199): *Incentive* [ênfase adicionada] a sociedade que depois dos trinta anos as pessoas não são incapazes de produzir.

(Fala 260): Estímulos fiscais às *empresas* [ênfase adicionada] que *abrirem vagas* [ênfase adicionada] para essa geração.

(Fala 277): Crie *vagas* [ênfase adicionada] de emprego dignas para essa *faixa etária* [ênfase adicionada].

Discussão

O objetivo deste trabalho foi analisar a percepção de trabalhadores brasileiros acima de 50 anos sobre o papel das políticas públicas quanto a sua decisão de continuidade no trabalho após a aposentadoria. Com base na exploração das respostas dos participantes, percebeu-se a preocupação deles em relação às políticas governamentais e organizacionais, principalmente no que diz respeito às condições de trabalho, à empregabilidade, à qualidade de vida, ao reconhecimento e à diversidade e inclusão etária.

A classe cinco, referente às políticas governamentais de Estado relacionadas às condições de trabalho, foi a mais citada entre os participantes. Foram ressaltadas a necessidade de direitos e benefícios resguardados por meio das legislações, além da estrutura para um ambiente favorável à atividade laborativa em qualquer faixa etária.

As definições recentes de condições de trabalho incorporam em seu conceito aspectos psicossociais amplos, como as condições contratuais e jurídicas, as condições físicas e mentais,

os processos e características da atividade, assim como as condições do ambiente sociogerencial (Borges et al., 2022). Esses aspectos são essenciais para fomentar o trabalho decente, o que, no caso dos trabalhadores mais velhos, significa considerar seus espaços de trabalhos além de garantir os direitos, como uma oportunidade de aprendizagem e compartilhamento de experiências profissionais entre gerações de trabalhadores (Helal et al., 2021).

A segunda classe mais citada foi referente às políticas sociais de diversidade e inclusão etária no âmbito organizacional. Nota-se que o eixo foi composto somente por essa classe, em que os participantes destacaram essencialmente as ações relacionadas à contratação de trabalhadores mais velhos, embora as organizações possuam papel central na implementação de uma série de políticas para esse público para além da que foi pontuada. De acordo com Henkens (2022), existem três maneiras de realizar a implementação da diversidade e inclusão etária: a aplicação das políticas formais, como treinamentos e suporte médico; a aplicação das políticas informais, para o atendimento de necessidades dos indivíduos; e o desenvolvimento do ambiente inclusivo, que estimule o desenvolvimento de carreira e dê suporte à saúde e à aposentadoria.

França et al. (2014) apontam que gestores brasileiros reconhecem a importância dessas políticas em suas organizações. Apesar disso, os gestores não consideram que tais ações sejam implementadas no Brasil, como a possibilidade de redução de *status* hierárquico, a licença extra, a aposentadoria parcial, a redução de carga horária, a adequação das tarefas, as medidas ergonômicas ou o limite de idade para trabalhos insalubres. No nível governamental, Oliveira (2020) pontua que as políticas educacionais voltadas para a formação profissional não contemplam deliberações que estejam relacionadas à diversidade etária e sua vinculação com

a realidade do mercado de trabalho, o que é preocupante se considerado o futuro mundo do trabalho cujo profissional mais velho terá maior protagonismo (Irving, 2019).

A classe quatro se referiu às políticas de saúde e qualidade de vida no âmbito governamental. É considerado um direito universal, o desenvolvimento e criação de políticas públicas, que assegurem a dignidade da pessoa humana (Santos, 2022). Desta forma, um público mais vulnerável socialmente precisa obter apoio e acolhida, devido à desigualdade e à dificuldade de acesso às políticas públicas sociais, adotando a perspectiva de equidade. O direito das minorias de forma ampla não é um privilégio, mas sim uma necessidade, na medida em que tenta igualar as relações jurídicas da sociedade.

Ao considerarmos a complexidade do processo de envelhecimento, que envolve diferentes fatores que perpassam a qualidade de vida da pessoa idosa, se faz necessário o respeito e o cumprimento dos direitos, que incentivam a autonomia e independência. Embora a legislação brasileira estimule o empoderamento, que protege a pessoa idosa das negligências e garante acessibilidade à saúde e a construção da qualidade de vida (Pinheiro & Areosa, 2019), os resultados desse estudo comprovam as limitações em sua implementação. Para além do estímulo à implementação de tais medidas, é preciso a sua sistematização e fiscalização pelo poder público.

Por fim, as classes dois e três, se referiram ao reconhecimento e às políticas sociais no âmbito trabalhista. Em um estudo sobre os significados da aposentadoria, Andrade e Torres (2020) destacaram a importância da percepção de inserção e reconhecimento social associada a mudanças nos relacionamentos interpessoais, suporte social, relações interpessoais, mudanças na posição social, reconhecimento social, percepção de utilidade à sociedade e capacidade de desempenhar tarefas socialmente relevantes.

Acompanhando essa percepção, cabe ressaltar a necessidade de identificar e combater o ageísmo nas organizações e na sociedade. Enquanto um processo, o ageísmo vai desde um estereótipo velado à discriminação de pessoas considerando sua idade, afetando as decisões de contratação e demissão, até os cuidados médicos e políticas sociais voltadas para a população idosa. O ageísmo compromete o desenvolvimento saudável das pessoas idosas na medida em que gera a sua desvalorização e enfraquece as oportunidades sociais e de saúde voltadas para esse grupo (França & Garcia, 2022).

Foi possível observar a confirmação da aposentadoria como um fenômeno multinível de acordo com a percepção dos respondentes. O nível meso pôde ser observado no âmbito governamental, por meio das políticas de trabalho, saúde e qualidade de vida, além do reconhecimento. No meio organizacional, esse nível se apresentou nas políticas de diversidade e inclusão etária. Em ambos os casos, eles confirmam a conceituação apresentada por Wang e Shi (2013) como um nível em que são observadas tanto as políticas incorporadas em um ambiente quanto a imagem dos trabalhadores e aposentados em seu contexto.

Com relação ao nível macro, os participantes associaram somente o nível governamental como o responsável por legislações que sejam transversais às instituições. De fato, conforme postulado por Szinovacz (2013), esse nível pode ser observado nos sistemas macroeconômicos do país e suas políticas. Apesar disso, é importante salientar a relação entre os níveis meso e macro, já que as práticas organizacionais serão observadas somente quando houver incentivo governamental para o seu desenvolvimento (Henkens, 2022). Ou seja, as políticas e práticas organizacionais estão interligadas ao apoio governamental.

Os participantes foram capazes de compreender, portanto, a aposentadoria como um fenômeno que ocorre em diversas camadas sociais. Na apresentação das vivências coletivas, houve a atribuição de responsabilidades a instituições diversas, assim como a interpretação do

fenômeno tanto em termos de políticas quanto de imagens, corroborando a teoria da área (Henkens, 2022). Tal reflexão parece refletir as necessidades de amparo aos trabalhadores mais velhos brasileiros em relação à criação de novas oportunidades de trabalho e aos benefícios da aposentadoria, que, em suas atuais reformas, oferecem poucas garantias de políticas voltadas para a saúde, educação e qualidade de vida dessa população (Silva et al., 2019).

Em ambos os eixos, os resultados apontam para a necessidade de desenvolvimento de políticas que conduzam para a promoção da melhoria das condições de trabalho, da qualidade de vida, da valorização do trabalhador e da diversidade e inclusão etária no ambiente de trabalho. Esses dados também são ressaltados por Fontoura et al. (2015) que destacam que, em conformidade com as políticas sociais vigentes no Brasil, é de responsabilidade das instituições públicas ou privadas promover ações que visem à promoção da saúde de seus colaboradores.

Entre as ações, destaca-se o PPA. Assim, acredita-se que a formulação de programas, ancorados em políticas públicas e organizacionais possam incentivar a reflexão e favorecer a criação de estratégias para enfrentar as decisões de continuidade no trabalho ou de aposentadoria (Helal et al., 2021). Independente da decisão a ser tomada, é necessária uma reorganização para a construção de projetos que visem alcançar o bem-estar, auxiliando a realização de ajustes nessa etapa de vida.

Apesar de a preparação para a aposentadoria ser considerada uma responsabilidade individual, as instituições podem atuar como agentes facilitadores, fornecendo estímulo e apoio ao trabalhador no planejamento de seu futuro. Ao desenvolver programas preventivos para a aposentadoria, França et al. (2014) sugerem que esses devem focar em ações pessoais, dirigidas a mudanças comportamentais, como fortalecimento de autoeficácia, redes sociais, autonomia e laços familiares, bem como ações organizacionais como políticas de aposentadoria.

Além disso, faz-se necessária a ampliação da efetivação das políticas existentes para proporcionar ao trabalhador maior compreensão dos diferentes aspectos que rodeiam sua vida e maior clareza sobre as possibilidades diante da aposentadoria (França et al., 2014). De acordo com esses autores, é preciso garantir um tempo mínimo para absorção e discussão de conteúdos que conduzam a um projeto de vida para essa nova fase, envolvendo o aspecto social, lazer, saúde, atividades físicas e culturais, relacionamentos sociais, familiares e afetivos, além de laborativos ou voluntários.

Para além do PPA, considera-se importante que as organizações proporcionem espaços de socialização e atividades que conduzam à promoção de saúde nessa etapa da vida, favorecendo o debate sobre o processo de envelhecimento, o planejamento e a decisão da aposentadoria (Fontoura et al., 2015). A prática de preparar os trabalhadores mais velhos e as organizações para a sua continuidade no mercado de trabalho inclui a incorporação da flexibilização dos horários de trabalho nas políticas de recursos humanos das organizações, como uma das medidas já adotadas por diversos países desenvolvidos (França et al., 2013). A flexibilização de horários foi bastante observada no Brasil em tempos da epidemia de Covid-19 e poderia ser adotada e implementada em maior escala tanto para trabalhadores em período de pré-aposentadoria como para mulheres que são mães de filhos pequenos.

É preciso atenção para a formulação, implementação e avaliação de ações concretas que possibilitem o exercício da cidadania para as pessoas idosas. Logo, no que se refere às políticas públicas, é preciso que a sociedade, o Estado, as universidades e as organizações, juntos, estimulem a compreensão de que as pessoas idosas já concederam tempo para o bem comum, mas algumas ainda podem e desejam contribuir para o desenvolvimento social (Pinheiro & Areosa, 2019). As políticas públicas têm um importante papel nesse processo, e

mesmo que as evoluções nessa área no Brasil sejam inestimáveis, ainda há um caminho de sensibilização, educação e transformação extenso a se percorrer.

Considerações Finais

Os resultados deste estudo contribuem para a confirmação das necessidades de políticas públicas sociais cada vez mais amplas voltadas para os trabalhadores mais velhos e aposentados, sendo necessários avanços a fim de proporcionar a continuidade no trabalho com condições adequadas. O estudo possui como limitação a investigação que foi baseada na percepção de participantes, com elevada escolaridade e renda. Estudos futuros devem se dedicar a analisar a percepção/as condições de trabalhadores mais velhos com níveis de renda e escolaridade mais condizentes com a realidade do país e comparativas com outros países. Além disso, seria recomendável a visão dos empregadores e dos políticos quanto à continuidade desses trabalhadores mais velhos e à proposição de políticas e ações visando a sua empregabilidade.

Sendo a aposentadoria constantemente associada a um processo decisório, de adaptação, a um estágio de desenvolvimento de carreira, reconhecida como uma das atribuições da gestão de recursos humanos (Wang & Shi, 2013), espera-se um papel mais ativo do Estado e das organizações a fim de que elaborem estratégias para suprir as necessidades apontadas. Exemplo disso seria a efetivação de um PPA que favoreça o desenvolvimento de estratégias para que o trabalhador mais velho possa decidir entre a sua continuidade no trabalho ou a saída do mercado pela aposentadoria. É imprescindível que as organizações criem espaços para socialização e debate que proporcionem um local de fala e escuta, bem como a adequação do ambiente ergonômico, flexibilização e outras condições de trabalho, para o bem-estar dos trabalhadores mais velhos, porque o Brasil já não é um país de jovens e tais medidas são emergenciais.

Referências

- Andrade, L., & Torres, C. (2020). Retirement and meaning attribution: A study with active workers in Brazil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36, e3652. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3652>
- Associação Internacional da Seguridade Social (AISS). (2021). *Prioridades para la seguridad social: Tendencias, desafíos y soluciones*. AISS.
- Beehr, T. A., Bowling, N. A. (2012). Variations on a retirement theme: Conceptual and operational definitions of retirement. In M. Wang (Ed.), *The oxford handbook of retirement* (pp. 42-55). Oxford University Press.
- Borges, L. O., Barbosa, S. C., Ansoleaga, E., Barros, S. C., Heleno, C. T., & Rentería, E. (2022). Condições de trabalho, avanços da precarização e violência no trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas, D. R. C. Bentivi, E. M. B. Amorim-Ribeiro, M. M. Moraes, R. H. C. Di Lascio, & S. C. Barros (Orgs.), *Psicologia organizacional e do trabalho: Perspectivas teórico-práticas* (pp. 489-530). Vetor Editora.
- Camargo, B. V., & Justo, A. M. (2013). Iramuteq: Um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, 21(2), 513–518. <https://doi.org/10.9788/TP2013.2-16>
- Carvalho, O. F. D. (2019). As políticas públicas como concretização dos direitos sociais. *Revista de Investigações Constitucionais*, 6(3), 773–794. <https://doi.org/10.5380/rinc.v6i3.59730>
- Cepellos, V. M., & Tonelli, M. J. (2017). Envelhecimento profissional: Percepções e práticas de gestão da idade. *Revista Alcance*, 24(1), 4-21. <https://doi.org/alcance.v24n1.p4-21>
- Constanzi, R. N. (2023). *Desafios das políticas públicas de previdência social*. Associação Nacional dos Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental - ANESP.

<http://anesp.org.br/todas-as-noticias/desafios-das-politicas-pblicas-de-previdncia-social>

Emenda Constitucional n. 103. de 12 de novembro de 2019. (2019). *Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias*. Diário Oficial da União.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc103.htm

Fontoura, D. D. S., Doll, J., & Oliveira, S. N. D. (2015). O desafio de aposentar-se no mundo contemporâneo. *Educação & Realidade*, 40, 53-79. <https://doi.org/10.1590/2175-623645774>

França, L. H. F. P., Menezes, G. S., Bendassolli, P. F., & Macedo, L. S. S. (2013). Aposentar-se ou continuar trabalhando?: O que influencia essa decisão?. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 33(3), 548-563. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004>

França, L. H. F., Nalin, C. P., Brito, A. D. R. S., Amorim, S. M., Rangel, T., & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 19(3), 879-898. <https://doi.org/10.22456/2316-2171.50434>

França, T. M. R. & Garcia, T. M. R. (2022). O ageismo nas organizações: A representação negativa do trabalhador mais velhos. In T. M. Garcia, & C. C. C. A. Pepe (Orgs.), *Programa de preparação para aposentadoria Fiocruz: Uma experiência inovadora em saúde do trabalhador* (pp. 184-202). Fiocruz.

Garcia, T. M. R. (2022). Trilhando novos caminhos: Uma experiência de programa de preparação para a aposentadoria inovadora em saúde do trabalhador. In T. M. Garcia, & C. C. C. A. Pepe (Orgs.), *Programa de preparação para aposentadoria Fiocruz: Uma experiência inovadora em saúde do trabalhador* (pp. 8-29). Fiocruz.

- Hanashiro, D. M. M.; & Pereira, M. F. M. W. M. (2020). O etarismo no local de trabalho: Evidências de práticas de “saneamento” de trabalhadores mais velhos. *RGO – Revista Gestão Organizacional*, 13(2), 188-206. <http://doi.org/10.22277/rgo.v13i2>
- Helal, D. H., Nóbrega, C. V., & Lima, T. A. P. (2021). Retirement and organizations: Perspectives and challenges for both workers and human resource management. *Working with Older People*, 25(2), 141-152. <https://doi.org/10.1108/WWOP-04-2020-0014>
- Henkens, K. (2022). Forge healthy pathways to retirement with employer practices: A multilevel perspective. *Work, Aging and Retirement*, 8(1), 1-6. <https://doi.org/10.1093/workar/waab016>
- Irving, P. (2019). O envelhecimento da força de trabalho. *Harvard Business Review Brasil*. <https://hbrbr.uol.com.br/o-envelhecimento-daforca-de-trabalho/>
- Lei n. 10.741 de 1 de outubro de 2003. (2003). *Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências*. Diário Oficial da União. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm
- Lei n. 8.842 de 4 de janeiro de 1994. (1994). *Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências*. Diário Oficial da União. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm
- Magalhães, M. O., Krieger, D. V., Vivian, A. G., Stralio, M. C. S., & Poeta, M. P. (2004). Padrões de ajustamento na aposentadoria. *Aletheia*, 19, 57-68. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/aletheia/n19/n19a06.pdf>
- Oliveira, E. F. (2020). *Políticas educacionais de formação profissional: Diversidade etária e mercado de trabalho* [Dissertação de Mestrado não publicada, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo]. PUCSP.

-
- Oliveira, J. C. (2018). Aposentadoria e trabalho. In R. Mendes (Ed.), *Dicionário de saúde e segurança do trabalhador: Conceitos, definições, história e cultura* (pp. 139-140). Proteção.
- Oliveira, P. K. Q., Almeida, A. N., & Nunes, A. (2021). Determinantes da decisão de aposentadoria no serviço público. *Administração Pública e Gestão Social*, 13(1). <http://doi.org/10.21118/apgs.v13i1.8895>
- Organização Internacional do Trabalho. (2008). *Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: A experiência brasileira recente*. <https://www.ilo.org>
- Pinheiro, O. D., & Areosa, S. V. C. (2019). A importância de políticas públicas para idosos. *Revista Baru - Revista Brasileira de Assuntos Regionais e Urbanos*, 4(2), 183–193. <https://doi.org/10.18224/baru.v4i2.6724>
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. D. (2016). Planejamento da aposentadoria: Adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(1), 36-45. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572016000100004&script=sci_arttext
- Santos, J. S. (2022). *Políticas públicas para a qualidade de vida das pessoas idosas na cidade de Arapiraca-AL*. [Trabalho de conclusão de curso não publicado, Universidade Federal de Alagoas]. UFAL.
- Silva, M. A. D. (2019). Análise crítica da proposta de reforma da previdência social no Brasil entre os anos 2016 e 2018. *Serviço Social & Sociedade*, 135, 213-230. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.175>

- Szinovacz, M. E. (2013). A multilevel perspective for retirement research. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 152-173). Oxford. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199746521.013.0070>
- Trask, R. L. (2004). *A dictionary of phonetics and phonology*. Routledge.
- Wang, M., & Shi, J. (2013). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>