



21 a 24 de setembro de 2016

ISSN: 2358-1786

MERCADO DE TRABALHO E O ENVELHECIMENTO POPULACIONAL

Evelin Dutra Bonafé*
Edemar Luiz Balbinot**
Olinda Barcellos***

O meio mais simples, rápido e garantido de se tornar conhecido como uma pessoa virtuosa é trabalhar a si mesmo, a fim de ser realmente virtuoso. Examine cada uma das virtudes, e verá que elas só são alcançadas pelo trabalho e pelo exercício das mesmas (Sócrates).

Resumo: A preocupação em planejar um tranquilo período de vida na aposentadoria não tem acompanhado o ritmo crescente da expectativa de vida. O objetivo do presente artigo aborda a relação entre o envelhecimento populacional, o mercado de trabalho e a preparação para a aposentadoria. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica em livros, revistas e artigos científicos. O resultado do estudo apresenta a crescente tendência das empresas de postergar a aposentadoria desse grupo de pessoas, pela experiência que os mesmos agregaram na vida profissional, cujo trabalho das pessoas em condições de se aposentar, se apresenta ainda muito útil às empresas. E, por fim, há o aspecto positivo de que as organizações estão implementando programas de preparação para a aposentadoria de forma que atenda os interesses de ambas as partes.

Palavras-chave: Trabalho. Envelhecimento. Planejamento da aposentadoria.

Labor Market and Population Aging

Abstract: The concern in planning a quiet period of life in retirement has not kept pace with increasing life expectancy. The purpose of this article discusses the relationship between population aging, labor market and preparing for retirement. The methodology used was literature in books, magazines and papers. The result of the study shows the increasing tendency of companies to postpone retirement for this group of people, the experience that they have added in the professional, whose work people able to retire, it still has very useful to companies. And finally, there is the positive aspect that organizations are implementing programs preparing for retirement so that it serves the interests of both parties.

Keywords: Job. Aging. Retirement planning.

* Acadêmica do curso de Administração da Faculdade Palotina – FAPAS.

** Professor do curso de Administração da Faculdade Palotina - FAPAS. E-mail: edemarl@terra.com.br

*** Professora do curso de Administração da Faculdade Palotina - FAPAS. E-mail: barcellos.olinda@gmail.com

Introdução

Nos dias atuais está comprovado que a população vive mais que os avós e essa afirmação deve-se ao aumento da expectativa de vida e a diminuição da taxa de fecundidade. Com base nessa afirmativa surge à pergunta: os trabalhadores estão preparados para se aposentar? E o mercado de trabalho o que está fazendo para essa preparação?

A sociedade vem passando por diversas transformações nos últimos anos, mas poucas mudanças são evidenciadas na relação entre envelhecimento e preparação para a aposentadoria. Para tanto, a população deveria preparar-se com antecedência para essa fase da vida, traçando um planejamento, objetivos e metas e também se preparando financeiramente, porque é comum encontrar pessoas que se sentem sem rumo com a chegada da aposentadoria. No mercado atual temos vários tipos de previdências privadas, que podem auxiliar neste processo. Esses planos são adquiridos e pagos anos antes de se aposentar, o valor será recebido quando da aposentadoria, para gerar uma renda complementar além do valor que já é de seu direito e será pago pelo Estado.

O referido tema justifica-se porque o Brasil está se tornando um país com maior número de idosos que permanecem no mercado de trabalho para manter suas famílias e sentirem-se úteis perante a sociedade. A relevância do tema em debate se faz mais evidente por se tratar das lutas sociais em benefício dos idosos que permanecem e procuram manter-se ativos no mercado de trabalho.

Este artigo tem como objetivo geral analisar a relação entre o mercado de trabalho e o envelhecimento dos profissionais, e a preparação para a aposentadoria. O procedimento metodológico utilizado para desenvolver este artigo foi através de pesquisa exploratória, qualitativa, de natureza bibliográfica em livros e artigos científicos.

1 Mercado de trabalho e envelhecimento

A expectativa de vida dos brasileiros em 1950 era de 46 anos e nos dias atuais é de 75 anos. Esse aumento de expectativa de vida, elevou o número de idosos para 15 milhões de indivíduos com 60 anos ou mais. Em projeções para 2060, a expectativa de vida chegará a 81 anos e as mulheres continuarão vivendo mais do que os homens, resultará em igual número de idosos e jovens. Mesmo com esses dados, o Brasil ainda não está preparado para atender sua população idosa, em face da precariedade das políticas públicas existentes geridas pelos

governos municipais, estaduais e federais (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2013).

As pessoas são preparadas pela sociedade para ter uma profissão e estar no mercado de trabalho, proporcionando retorno para o ambiente em que vivem e para si mesmas. Desde muito cedo já são questionadas as crianças e os adolescentes sobre o que eles vão ser quando crescerem, ou qual a profissão que irão seguir. Isto se torna realidade na fase adulta, sendo que o adulto necessita de uma renda, para manter seus gastos e a realização de sonhos futuros e até mesmo para constituir uma família.

Ao chegar à velhice, este vínculo com o trabalho se tornou muito forte, e com a aproximação da aposentadoria tende a quebrar essa expectativa de descanso e recompensa por todo o trabalho executado durante a fase adulta, mas para isso precisa de estabilidade econômica, estar bem física e psicologicamente consigo mesmo e quem sabe iniciar um processo de desenvolvimento e de novas atividades e prioridades sociais.

O mercado de trabalho nos dias atuais mostra uma nova visão para a população com mais idade que se mantém ativa nas empresas. Muitas organizações mantêm seus colaboradores aposentáveis e alguns aposentados na vida laborativa, mas necessitam respeitar os direitos dos idosos que quando exercem atividades profissionais, sejam respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas. De outra parte a legislação aborda o tema da admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, enfatizando que é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir, tanto é que como primeiro critério de desempate em concursos públicos prevalece a idade. Com isto vemos que é dada a preferência ao candidato de idade mais elevada (BRASIL, 2003).

A legislação referida enfatiza que o Poder Público criará e estimulará programas de profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para as atividades regulares e remuneradas; e nos seus incisos esclarece que a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, deve ser feita com antecedência mínima de um ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania; estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

No Brasil o trabalho informal tem um índice elevado, isto se justifica porque os trabalhadores que contribuíram ao longo de suas vidas para a previdência social são mal remunerados quando chegam à aposentadoria. Nesse sentido os aposentados têm a

necessidade de trabalhar na informalidade para complementar sua renda, essa situação é mais expressiva em famílias com menor grau de escolaridade e nível de renda.

Na visão de Andrade (2011), o envelhecer é um tempo marcado pela libertação dos compromissos profissionais, possibilitando a vivência de outras experiências deixadas de lado, em função dos papéis e responsabilidades exercidas durante um longo período de suas vidas. Nesta concepção de envelhecer, o indivíduo busca novos afazeres para preencher seu tempo e manter-se ativo, como ficar com família, viajar, fazer cursos, praticar de grupos em ações sociais.

Os idosos muitas vezes, retornam para o mercado de trabalho, mesmo após a aposentadoria, continuando em atuação dentro das organizações e ocupando um espaço no mercado. “A análise da participação do idoso nas atividades econômicas tem um caráter diferente das análises tradicionais do mercado de trabalho” (CAMARANO, 2016), pois em algumas atividades o idoso mesmo que aposentado, torna-se competitivo em relação a um jovem, por trazer vantagens para o empregador através de sua longa experiência profissional.

Segundo Teixeira (2008), existem idosos em diferentes grupos, segmentos e classes sociais, que vivem o envelhecimento de forma diferente, porque nessa fase da vida as desigualdades sociais são mais evidentes, em razão de que o envelhecimento do trabalhador diminui o processo de produção e valorização do capital.

As perdas dos trabalhadores que vivem ou viveram da venda de sua força de trabalho começa pela queda do poder aquisitivo e, com isso, a autoestima de muitos fica comprometida, pela redução do orçamento, afetando a imagem social. Este público considerável da sociedade atual que não está preparada para o momento de se aposentar, desconhece os gastos da velhice, que costumam vir com o passar dos anos, sendo eles: aumento do uso de medicamentos, os exames médicos que são feitos com mais frequência podendo se tornar um peso elevado no orçamento do aposentado e de sua família (CAMARANO, 2004).

Para Zanelli (2010), o trabalho pode ser compreendido como todo esforço físico ou psíquico do ser humano, que intervém em seu ambiente com a finalidade de transformar a vida, incluindo atividades de natureza não remunerada. Ainda o autor mostra que a vida baseia-se no trabalho e esse é o centro que define a existência humana, é uma das atividades mais importantes na construção da vida de todos.

Não obstante estas ponderações, o índice populacional de idosos tende a aumentar, o mercado de trabalho e os indivíduos com idade para se aposentar não estão preparados para

dar como encerrada sua vida laborativa. Para refletir sobre esses fatores há necessidade de entender a relação entre o trabalho e a aposentadoria sob à ótica das pessoas.

2 Entre o trabalho e a aposentadoria: a ótica das pessoas

Por quase toda uma vida o indivíduo exerce o trabalho. É através dele que adquire dignidade, reconhecimento e capital e o trabalho é a principal atividade da existência, mas ao chegar à meia idade o trabalhador começa a sentir os efeitos dos anos trabalhados e aumenta seu interesse em assuntos que falam de aposentadoria, nesta etapa deveria começar o planejamento para desfrutar de um futuro tranquilo, sem a obrigatoriedade de continuar trabalhando para manter seu sustento.

Nos dias atuais o que se vê são trabalhadores que planejaram sua retirada no mercado de trabalho, mas que não se sentem velhos ou incapazes de continuar de alguma forma no meio da sociedade capitalista. Pensando assim muitos aposentados tornam-se donos de seus próprios negócios, viram empreendedores, na maioria das vezes no mesmo ramo que trabalhavam, levando para dentro de suas empresas seu conhecimento empírico adquirido ao longo dos anos.

Nesta direção Andrade (2008), escreve que a aposentadoria pode ser vista como um evento normativo esperado ao longo da vida profissional e comporta vivências diferenciadas em relação à sua concepção inicial, significando a proteção ao trabalhador pelos anos dedicados ao trabalho. Para a autora essa fase da vida é esperada por muitas pessoas que sonham com a chegada da aposentadoria e mudar de rumo suas vidas, mas não existe uma preparação para a mesma, nem de parte dos trabalhadores, nem pelas organizações e, neste sentido, muitos se sentem perdidos, sem rumo.

A aposentadoria é considerada como um ciclo da vida do trabalhador, um período que indica o fim do tempo de trabalho e constitui um tempo em que o trabalhador receberá o retorno daquilo com que contribuiu ao Estado, enquanto estava em atividade. Entretanto isto nem sempre acontece, eis que para um grande número de aposentados pode significar o fim da capacidade produtiva e a deterioração de sua imagem (ANDRADE, 2011).

Perante a sociedade, em alguns casos quando o trabalhador começa a sentir que seu corpo e mente não produzem como antes, e que uma pausa neste processo de trabalho será necessária, isso pode se tornar um processo difícil para o indivíduo, pois, o ser humano tem a necessidade de se sentir útil na sociedade em que está inserido e a aposentadoria pode dar a impressão de que sua vida útil esta encerrada.

Nos dias atuais o que mais existe é aposentados que ainda tem vontade e disposição de trabalhar, sendo que eles não se sentem velhos e nem incapazes de ser produtivos, mesmo que o ritmo não seja o de um jovem, a experiência que foi adquirida com o passar dos anos, colabora para que o desempenho seja bom.

De acordo com Andrade (2011), a experiência de viver a aposentadoria pela qual tanto almejam, é significada de diferentes formas e influenciada pelas determinações culturais, pela história de vida dos sujeitos e pelos potenciais criativos na relação com o mundo e com os outros. Essa concepção depende de como as pessoas fizeram seu planejamento para essa hora tão esperada por muitos.

Esta escolha possibilita seguir no trabalho, parar e descansar ou fazer alguma atividade que se torne prazerosa. Para os que escolhem continuar no trabalho, tem a opção entre trabalhos voluntários em grupos de aposentados, ginástica de terceira idade, cursos, viagens que nunca tiveram a oportunidade de realizar enquanto trabalhavam e tempo para fazer outras atividades que não remuneradas, mas que preenchem o dia e trazem satisfação pessoal.

Andrade (2011) ressalta que o aposentado de hoje deve ter em mente que a expectativa de vida aumentou, as tecnologias estão à disposição para ajudar e existem muitas oportunidades para se ocupar no que seria tempo ocioso. Nesse contexto, a autora refere-se ao uso do tempo ocioso para ter novas oportunidades de lazer, fazer cursos de informática, de trabalhos manuais, assim como tempo para ficar com a família, requerendo a reorganização da vida e adaptação às novas situações.

Com a chegada da aposentadoria começam surgir às dificuldades de um novo cotidiano e expectativas para a reorganização da vida e da identidade pessoal. Várias pessoas não conseguem parar totalmente, porque se sentem desvalorizadas e decadentes, essa realidade é de um envelhecimento sem qualidade e carência no aspecto social e econômico, mas esse processo de aposentadoria muda de indivíduo para indivíduo, e também de classe social para classe social.

Segundo Mosquera (1979), o trabalho prova e dinamiza o comportamento e existem razões que consideram a ação de trabalhar como amplitude da personalidade, por isso no trabalho a pessoa pode se reconhecer, encontrar novas oportunidades para sua vida, encontrar sua satisfação pessoal e sua vivência positiva como ser humano, porque o trabalho representa perante a sociedade uma atividade de alto valor.

Os indivíduos que se mantêm no mercado de trabalho são pessoas mais felizes, pois se sente valorizadas por ter sua independência financeira, um ciclo de amizades e convivência

maior de que se estivessem afastados do mundo trabalho. Neste ponto de vista percebe-se o quanto é importante manter-se neste vínculo para realização pessoal e profissional.

Com isso percebe-se a importância e o valor que o trabalho ocupa na vida das pessoas, e que não existe tempo certo para parar, cada indivíduo possui seu tempo. Alguns aposentados têm condições de permanecer com sua vida laborativa ativa, sua permanência no trabalho faz com que se sintam úteis, satisfeitos e felizes. Por esse motivo precisam saber a visão das organizações sobre este assunto, pois elas desempenham um importante papel nesta etapa da vida.

3 Entre o trabalho e a aposentadoria: a ótica das organizações

A maioria dos empresários na sociedade capitalista visa o lucro das organizações que por sua vez têm um olhar crítico em referência à chegada da velhice, mantendo a tendência de ter mais colaboradores jovens em sua linha de trabalho perante a produção, pois nesse caso utilizam da força corporal e motriz. Mas em empresas que necessitam de capital intelectual valorizam a experiência dos funcionários, pois os mesmos possuem conhecimento e habilidades que se aperfeiçoaram com o passar dos anos e com essas qualificações os trabalhadores mais velhos se mantêm competitivos no mercado de trabalho.

Segundo Andrade (2011), a inversão da pirâmide populacional, tem levado as empresas a contratar aposentados, porque eles carregam uma vivência diferenciada, principalmente aqueles que trabalharam em uma só organização, pois acumularam experiência e know-how, que os deixa valorizados. A autora considera que essa procura, pela atual escassez de mão de obra qualificada, nos mais diversos setores, muitas vezes, gerando disputas entre empresas do mesmo setor.

Muitas organizações valorizam estes profissionais mais experientes, pois dispensam treinamento, ou algo que custe tempo e dinheiro para desenvolver o profissional. A pessoa chega ao setor pronto para exercer as funções que forem pedidas, sem necessidade de observação e cobrança, pois os mesmos se mostram mais responsáveis, cumprem horários com pontualidade e se dedicam ao trabalho mais do que um funcionário jovem e menos experiente.

Para Teixeira (2008), a transformação do envelhecimento em problema social e problema para as organizações não se deve ao declínio biológico dos indivíduos ou ao crescimento demográfico, apesar de esses fenômenos aumentarem as demandas por empregos, principalmente para aqueles que dependem desses serviços para sobreviver Neste

aspecto à idade acaba causando desvantagem, pois a energia e o ritmo de trabalho, já não são mais os mesmos, as pausas durante o trabalho se tornam mais seguidas e duradouras, para que seja restabelecida a energia e se possa seguir o trabalho.

De acordo com Teixeira (2008), na sociedade capitalista o processo de acúmulo do capital que visa o aumento da produtividade e do lucro não pode eliminar o trabalho vivo que produz mais-valia, fonte de valor. Nesse sentido, as organizações preferem contratar os profissionais mais jovens, por produzirem em escala mais elevadas, ou seja, esse entendimento de lucro (mais-valia) afirma a valorização e competitividade dos jovens no mercado de trabalho.

Sobre mais-valia, Karl Marx (apud MESZÁROS, 2002, p. 615) explica da seguinte forma a relação com o tempo de trabalho e a produtividade:

Se a mera quantidade de trabalho funciona como medida de valor sem qualquer consideração para com a qualidade, isto pressupõe que o trabalho simples se tornou o pivô da indústria. Pressupõe que o trabalho foi equalizado pela subordinação do homem da máquina pó pela extrema direção do trabalho; que os homens são obliterados pelo seu trabalho, que o pêndulo do relógio se tornou uma medida tão acurada da atividade relativa de dois trabalhadores como é da velocidade de duas locomotivas. Portanto, não devemos dizer que a hora de um homem vale a hora de outro homem, mas, sim que um homem durante uma hora vale tanto quanto outro homem durante uma hora. Tempo é tudo, o homem é nada; ele é, na melhor das hipóteses, carcaça do tempo. A qualidade não mais importa. A quantidade sozinha decide tudo; hora por hora; dia por dia.

Para Zanelli (2010), as organizações são reconhecidas ao longo da história como ambientes de sofrimento físico, psíquico e de desconforto. O autor interpreta que o trabalho distancia os objetivos pessoais dos interesses das organizações, porque as múltiplas potencialidades humanas são desprezadas, seja na dimensão física, intelectual, emocional ou espiritual.

Nestas circunstâncias caracteriza-se uma organização não humanizada, sendo assim o desenvolvimento de competências técnicas e humanas relevantes tendem a ficar em segundo plano, não pensando nas necessidades do ser humano que existem antes do trabalhador, neste sentido as empresas só visam à lucratividade.

O trabalho tem um papel primordial nas organizações e na sociedade, mas por vezes é reduzido apenas à lucratividade ou obtenção de resultados de curto prazo. Os ambientes de trabalho se encontram norteados por apelos de produtividade e de qualidade, nas mesmas ou maiores proporções de exigências de tempo e energia das pessoas. Assim, cada vez trabalha-se mais, e menos tempo sobra para ficar com a família e fazer o que se gosta, esse efeito é a reflexão do mundo capitalista, no qual a sociedade prioriza o trabalho e deixa em segundo

plano a expressão do ser humano. Embora para o trabalhador represente o meio de ganhar um salário e a base da construção de sua identidade e imagem social em busca de uma perspectiva de vida melhor para si e seus familiares (ZANELLI, 2010).

Seguindo esta concepção evidenciado está que as organizações visam o lucro, deixando de lado o capital humano, ao mesmo tempo em que as empresas não estão preparadas para ter em seu quadro de colaboradores pessoas de mais idade e aposentadas, pois os empresários têm a perspectiva de que esses funcionários serão menos produtivos. Isto depende do ramo de atividade da empresa, sendo que em trabalhos intelectuais o acúmulo de conhecimento do idoso pode trazer vantagens. Neste sentido um dos grandes desafios das organizações é a necessidade de programas para preparar o idoso para esta nova etapa de sua vida, assim como, fazer a ponte de integração entre o funcionário mais antigo, a empresa e o funcionário mais jovem.

3 Programas de preparação para a aposentadoria

Com o aumento de expectativa de vida da população a sociedade, as organizações e os trabalhadores precisam rever os conceitos de idosos. Pensando nesta situação, as empresas e seus colaboradores estão enfrentando um novo desafio para romper esse preconceito contra a idade com alternativas de preparação para a aposentadoria. O Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) é um facilitador para os futuros aposentados, pois oportuniza rever os aspectos positivos, refletir e buscar soluções para os aspectos negativos nesta nova fase da vida.

Para França (2008, pg. 7) as organizações que integram em suas atividades o PPA, elas estimulam a integração do colaborador de mais tempo de casa com o mais jovem, desfazendo o preconceito pré-existente:

A preparação para a aposentadoria deve estar inserida à filosofia de educação ao longo da vida, podendo atingir tanto os interesses daqueles que desejam se atualizar para continuar no mercado de trabalho formal ou informal, quanto para o desenvolvimento social, cultural e individual. Assim, o PPA além de abordar temas que promovam o bem-estar, deve estimular a atualização e o desenvolvimento das pessoas, o insumo de novas metodologias; a inserção digital; e ainda aspectos de transformação social, como a quebra dos preconceitos contra o envelhecimento; e a integração entre os mais velhos e mais jovens.

Na visão da autora deve ser realizada a integração de jovens e idosos com a preparação para a aposentadoria, de tal forma que os idosos se sentem mais valorizados e

trabalham com mais estímulo e os jovens tem uma visão que a organização se preocupa com o futuro do ser humano.

Como observa França (2002), o efeito de planejamento da aposentadoria torna-se mais eficaz quando os trabalhadores têm a oportunidade de participar do PPA com antecedência. Neste conceito ela refere-se a promover palestras com direcionamento para o lado social, psicológico e financeiro, fazendo com que o colaborador alcance a sua aposentadoria se sentido ainda útil e preparado para bem usufruí-la. O PPA quando iniciado mais cedo, poderá prever até mesmo uma reorientação profissional, consultoria ou voluntariado. Esse envolvimento terá como resultado um indivíduo mais seguro, feliz e útil perante a sociedade e também junto à família.

O planejamento deve ocorrer de forma ordenada, abordando tópicos importantes para os aposentáveis, como finanças, saúde, identidade social, auto-estima, relacionamento com familiares e o suporte para a adaptação nessa nova fase que está por chegar.

Na parte das finanças a elaboração de palestras ilustrativas e com depoimento de pessoas que já passaram essa fase, demonstrativos de renda e despesas, pois, na maioria das vezes, quando da aposentadoria o que o trabalhador passa a receber é inferior ao valor que recebia quando estava na vida laborativa. Como o dinheiro tende a diminuir, essa preparação é importante, haja vista que nesta fase da vida surgem mais imprevistos com gastos de origens diversas (médicos, remédios, etc.).

A saúde é um fator a ser tratado com relevância, pois, com a chegada da aposentadoria, muitos trabalhadores começam a sentir-se inúteis e as doenças psicológicas tendem a aparecer (depressão, ansiedade, entre outras). Nestes aspectos os principais tópicos devem incluir estimular o trabalhador a fazer consultas, exames periódicos, cuidar da alimentação, praticar atividades físicas e cuidar do consumo de álcool e cigarro.

Na identidade social com a aproximação da aposentadoria o indivíduo começa a sentir perda de status social, a diminuição do ciclo de amizades com os colegas de trabalho e isso gera insegurança. Diante dessas ocorrências, torna-se deveras importante trazer dinâmicas de grupo e exercícios que liberem e estimulem a criatividade para ter um novo olhar com perspectivas para um novo ciclo de vida.

Para Muniz (1996), o PPA é uma grande oportunidade para os colaboradores adquirirem informações sobre a aposentadoria, pesquisar alternativas de atividades pós-aposentadoria, conhecer programas para essa nova fase da vida e escutar pessoas que passaram ou estão passando por esse momento, não é apenas um preparo para a aposentadoria, mas uma preparação para um amanhã, que poderá ser bastante gratificante.

Segundo Netto e Netto (2009), as organizações que desenvolvem o PPA têm por objetivo promover para seus funcionários uma adequação na etapa de transição de um período intenso de trabalho para o outro mais tranquilo, sem que haja perda de qualidade de vida e desvalorização do ser humano. As empresas devem desenvolver atividades de aconselhamentos e preparação para a aposentadoria abordando assuntos como físicos, psicológicos, sociais, administrativos, dentre outros.

Portanto, o PPA é uma ferramenta que a empresa pode disponibilizar a seus colaboradores para auxiliá-los a ter uma saída do mercado de trabalho sem gerar grandes impactos em suas vidas, mas também para as organizações se prepararem para suprir a falta que estes funcionários podem no ambiente de trabalho. Também o PPA não deixa de ser uma oportunidade para fortalecer a cultura organizacional e viabilizar que seus colaboradores mais antigos transmitam seus conhecimentos adquiridos ao longo de suas vidas laborativas aos mais jovens, socializando toda a experiência e know-how acumulados antes de deixar a organização e, desta forma, construir uma “memória organizacional” benfazeja à empresa.

Considerações finais

Conforme o objetivo geral estabelecido neste artigo, em analisar a relação entre mercado de trabalho, envelhecimento dos profissionais e preparação para a aposentadoria, foi possível perceber que cada vez mais indivíduos chegam à aposentadoria em condições de exercer outra atividade, seja trabalhando em empreendimento próprio ou em trabalhos de colaboração com a sociedade. As empresas estão mudando o seu olhar acerca deste fato, estão percebendo que isso pode ser bom também para a organização, de modo especial em seu ambiente de ambiente de trabalho, pois os aposentados são portadores de bom volume de experiências que podem contribuir para melhor alcançar os objetivos organizacionais.

Constatou-se que a aposentadoria pode ser complexa, cheia de esperanças, de sentimentos e realizações, tornando-se um bom momento, ou não, na vida dos cidadãos. Observou-se que a participação do idoso no mercado de trabalho é de extrema importância para que ele continue se sentindo útil, tenha renda suficiente para bem manter-se, pois quando passa a receber o benefício de aposentadoria, como regra, há redução da renda em escala razoável. Para que esta etapa transcorra de forma agradável, uma boa e prévia preparação pode colaborar, trazendo estabilidade, segurança e uma nova direção na vida destes indivíduos após deixarem o trabalho.

Diante disso algumas empresas estão fazendo a preparação de seus funcionários para quando se aposentarem, de forma que eles tenham estímulo de seguir trabalhando ou diminuir o ritmo até parar de uma forma menos agressiva. Então a aposentadoria não deve ser encarada como uma inimiga do mercado de trabalho, em que todas as portas se fecham e deixam o aposentado sem rumo, mas possa ser um recomeço com diferentes planos para a vida que conduzem a realizações pessoais e familiares.

Este permite concluir que as organizações, a sociedade e o Governo necessitam com urgência rever os conceitos de idoso, tanto para os que continuam no mercado de trabalho, como para aqueles que exerceram seu direito de aposentar-se, de tal forma que todos convivam e desfrutem seu futuro com boa qualidade de vida.

Referências

ANDRADE, Carmen Maria. **Memorialidades**. UESC. Ilhéus: Editus, 2008.

_____. **Quando eu me aposentar**. Santa Maria: Biblos, 2011.

CAMARANO, Ana Amélia. **Os novos idosos brasileiros: muito além dos 60?** Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

_____. Mercado de trabalho. **Conjuntura e análise**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/agencia/imagens/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_h.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2016.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei n. 10.741, de 01.10.2003, dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 20 jul. 2016.

FRANÇA, Lucia Helena. **Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades**. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002.

_____. **Envelhecimento e trabalho no tempo do capital: implicações para a proteção social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. População. Disponível em: <<http://cod.ibge.gov.br/1OM>>. Acesso em: 10 set. 2016.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. Tradução Paulo César Castanheira; Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2002.

MOSQUERA, Juan José Mouriño. **As ilusões e os problemas da vida**. Porto Alegre: Sulina, 1979.

MUNIZ, José Artur. **PPA: Programa de Preparação para o Amanhã**. 1996. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v2n1/a12v2n1.pdf>>. Acesso em: 07 set. 2016.

NETO, Francisco Sobreira; NETO, Juliana Presotto Pereira. **Programas de preparação para a aposentadoria: um desafio atual à responsabilidade social das organizações**. 2009. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/diversos/trabaljos/EnANPAD/enanpad2009/GPR/2009GPR1473.pdf>>. Acesso em: 03 set. 2016.

TEIXEIRA, Solange Maria. **Envelhecimento e trabalho no tempo de capital: implicações para a proteção social no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2008.

ZANELLI, José Carlos. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.