

Aposentadoria Compulsória no Brasil

Mandatory Retirement in Brazil

Juliana Moreira da Silva Andrade
Maria Emanuela Matos Leonardo
Tatiana de Lucena Torres

RESUMO: O objetivo é suscitar avaliações críticas sobre a aposentadoria compulsória no Brasil, considerando artigos científicos, mídia popular e documentos institucionais. Os resultados demonstram que o tema não é facilmente encontrado, e que há escassez de discussão sobre ele; encontram-se, porém, implícitas, nos programas de incentivo à demissão, discussões sobre preconceito etário, e questões de intergeracionalidade nos contextos de trabalho.

Palavras-chave: Aposentadoria; Compulsória; Trabalho.

ABSTRACT: *This study aimed to rise raise critical evaluations of mandatory retirement in Brazil, considering scientific articles, popular media and institutional documents. The results show that the topic is not easily found and that still lack of discussion, however is implicit in the resignation incentive programmes, discussions about ageism and intergenerational in labour contexts.*

Keywords: *Mandatory; Compulsory; Work.*

Introdução

O Brasil está diante de notável transição demográfica. Estima-se, em termos absolutos, que o número de idosos no Brasil aumentou de 15,5 milhões de pessoas para 23,5 milhões entre 2001 e 2011 (IBGE, 2012), porquanto esse fenômeno do envelhecimento populacional impacta, e ocorre em virtude de mudanças em indicadores de saúde, tais como maior esperança de vida e queda da taxa de fecundidade e mortalidade (Brasil, 2010).

Esse cenário populacional quando relacionado à dimensão trabalho, o qual tem papel estruturante na vida das pessoas e para a sociedade, evidencia o fenômeno da aposentadoria, pois esta se configura como o desligamento do trabalhador de sua atividade laboral no âmbito público ou privado (emprego), com direito ao recebimento de proventos a partir de critérios, dentre eles, o etário. Dessa forma, emergem questionamentos e discussões sobre a relação entre idade e trabalho, com implicações no âmbito subjetivo, psicossocial, político, econômico, além da compreensão e produção de conhecimento em relação a essa temática.

A ideia deste estudo surgiu a partir de uma situação acadêmica das pesquisadoras diante da realidade, e discursos de pessoas que se aposentaram por idade, mas por vias diferentes: voluntariamente (por tempo de contribuição) ou compulsoriamente (por idade).

Nessa experiência, foi percebido a partir de autorrelatos que enunciavam opiniões, vivências e perspectivas antagônicas acerca do aposentar-se, da seguinte forma: o sujeito que se aposentou voluntariamente atribuiu ao fenômeno o sentido de direito, dever social cumprido e momento de realizar atividades prazerosas. Por outro lado, o sujeito que se aposentou compulsoriamente atribuiu sentido de inutilidade, perdas sociais, assim como a percepção de que as pessoas deveriam continuar trabalhando.

A saída de alguém da sua ocupação profissional pela idade, e a conseqüente mudança do *status* de "ativo" para "aposentado", pode configurar uma situação delicada, considerando o papel do trabalho como estruturante e constituinte da identidade dos sujeitos ao longo da vida (Costa, & Soares, 2009), além da perda de diversas funções psicossociais que o trabalho representa, tais como ocupação, reconhecimento, utilidade, interação social, econômica e de desenvolvimento (Salanova, Gracia, & Peiró, 1996).

O exemplo da experiência acadêmica citada, ainda que se considerem as diferenças individuais das expectativas e vivências de aposentadoria quanto a seus sentidos, significados para os sujeitos (Tolfo, & Piccinini, 2007), bem como suas repercussões em outros aspectos da vida, chamou-nos a atenção para a possibilidade de divergir significativamente para as pessoas (e quem sabe para a sociedade), a saída do contexto de trabalho, de forma voluntária ou compulsória, a partir do critério apenas etário.

O envelhecimento da população nas últimas décadas ratifica a importância de discussões acerca da aposentadoria no Brasil, fazendo emergir questões relacionadas ao público idoso quanto aos sistemas de saúde, assistência social, mercado de trabalho e previdência social (IBGE, 2012). Nesse sentido, alguns desdobramentos podem ser identificados, a partir de mobilizações e tematizações políticas, sociais e econômicas voltadas para a construção e garantias de direitos com leis e políticas específicas, tais como a Lei 10.741, de 01 de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso, e a Lei 8.842 de janeiro de 1994, a qual dispõe sobre a Política Nacional do Idoso.

Quanto à dimensão trabalho, é preciso considerar que o processo de aposentar-se é complexo e permeado por uma série de variáveis, implicando em desdobramentos distintos, a depender de cada caso. A compreensão, a intervenção e a produção de conhecimento sobre esse fenômeno implicam lançar um olhar sobre as esferas microssociais, como os processos subjetivos relacionados ao trabalho, saúde, carreira, família, apoio social e econômico ao aposentado (ou a se aposentar), e as macrossociais, como os esquemas previdenciário-econômicos, legislativos e de políticas públicas sobre a vida profissional do idoso, além de programas organizacionais relacionados à aposentadoria ou demissões voluntárias. De fato, a temática aposentadoria emana discussões que variam de enfoque, abrangendo perspectivas economicistas, legalistas, biológicas, sociológicas ou existenciais.

Desse modo, a discussão sobre a idade para aposentar-se tem sido foco de debate nos setores público e privado, designando idades e condições mínimas para a saída, ou limites etários para permanência no trabalho, como é o caso da aposentadoria compulsória aos 70 anos para servidores públicos federais, de acordo com Artigo 186, inciso II e Artigo 187 da Lei 8.112 de 1990. O tema configurou-se como alvo de debates nos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, resultando na aprovação da Proposta de Emenda Constitucional que eleva de 70 para 75 anos a idade para aposentadoria compulsória entre trabalhadores do serviço público.

Outrossim, para garantir o direito de aposentadoria, considerando todas as dificuldades anunciadas pela Previdência, a medida provisória 676, promulgada em junho de 2015, propôs o cálculo do fator previdenciário com base na expectativa de vida da população, anunciando uma tendência à maior permanência das pessoas em suas atividades laborais.

Nesse contexto, o aumento na expectativa de vida e as projeções populacionais ocasionam mudanças no consumo de recursos referentes a essa fase específica do desenvolvimento. Tais fatores geram pressões na previdência pública, incitando debates sobre necessidades de reajustes (Fontes, & Wajnman, 2011), a fim de evitar a sobrecarga dos cofres públicos (Siqueira, Botelho, & Coelho, 2002). Ademais, a perspectiva que os autores citados nomeiam de análise economicista retrata estudos que revelam relações conflituosas entre movimentos de aposentados/pensionistas e sindicatos (conflitos de gerações trabalhistas) em virtude de divergências de interesses.

Ainda em relação às esferas macrossociais da previdência social e mercado de trabalho, dados da Síntese de Indicadores Sociais apontam que 76,3% dos idosos recebem algum tipo de benefício previdenciário, sendo a taxa de ocupação na faixa etária de 60 anos de 27,1%, dos quais 15,3% eram ocupados e aposentados. Já para aqueles com 65 anos, a taxa de ocupação foi de 19,4% (IBGE, 2013), isto é, o recebimento/posse do benefício pode não corresponder com a perda da capacidade para atividades laborais (Camarano, Kanso, & Fernandes, 2012).

Para além dos debates sobre a idade para a aposentadoria, é preciso colocar em pauta outro fator primordial: o direito à tomada de decisão com qualidade sobre o aposentar-se. Sobre isso, as estratégias e Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) (Zanelli, Silva, & Soares, 2010), previstos no Estatuto do Idoso e Política Nacional do Idoso, assim como em alguns casos oferecidos pelas organizações, visam a promover direitos sociais, de saúde, e desenvolvimento dos trabalhadores ligados à vida profissional, considerando a pré- e pós-aposentadoria. Nesse sentido, tais iniciativas, quando bem elaboradas, implantadas e cuidadosamente acompanhadas, podem ser um dos recursos importantes para estimular a reflexão na tentativa de promover uma decisão consciente e planejada para essa nova etapa da vida (França, & Soares, 2009).

Por outro lado, contraditoriamente, nas organizações públicas e privadas são cada vez mais frequentes os programas de demissão, incentivada ou voluntária (PDIs ou PDVs), sendo estes justificados por mudanças e adequações do mercado consumidor e produtor (Silva, 2015).

Apesar de conter aspectos positivos, pois estimulam a demissão de funcionários, oferecendo vantagens financeiras e ou de benefícios, tais programas, muitas vezes, são utilizados como contexto e motivação para a decisão de aposentar-se, desvinculados da preparação necessária, desdobrando-se em implicações profissionais, psicológicas e familiares em muitos casos negativas (Pinto, & Alves, 2014).

Os processos de aposentadoria, nos quais os sujeitos podem ser “convidados ou incentivados a se retirar” do seu trabalho, como também as saídas motivadas por preconceito etário e conflitos intergeracionais (Butler, 1980; Silveira, 2015), por exemplo, levantam questionamentos importantes sobre a obrigatoriedade no aposentar-se.

Diante do exposto, considerando a decisão trabalho-aposentadoria em suas dimensões micro e macrossociais, como se caracterizam no Brasil, os debates sobre a aposentadoria compulsória, seja esta por leis explícitas, incentivos, ou por dificuldades no contexto de trabalho? A temática é relevante na atualidade? Essa discussão convoca diversas áreas a refletirem e verificarem vias e conteúdos sobre a produção de conhecimentos e práticas, acerca da relação trabalho-aposentadoria.

Posto isso, considerando que a construção do conhecimento e práticas sociais ocorrem e se retroalimentam, dentre outros fatores, a partir da comunicação e informação de formas distintas e complementares, quais sejam, através do conhecimento científico, do senso comum e também do normativo-institucional (Minayo, Deslandes, Cruz, & Gomes, 1994), o objetivo deste trabalho foi suscitar uma análise crítica sobre a decisão e o processo de aposentadoria por idade, especificamente a aposentadoria compulsória, por meio de levantamento e análise de informações em produções científicas (artigos), publicações em mídia popular impressa e digital (texto jornalístico e *blogs*), e documentos oficiais brasileiros que tratem sobre o tema.

Aposentadoria compulsória e produção do conhecimento

Compreender e discutir a produção do conhecimento sobre aposentadoria compulsória nas três vias, científica, popular e institucional, se faz necessário para: (a) desenvolver conceitualmente o tema; (b) integrar e avaliar estudos relevantes; (c) (re)elaborar ou efetivar políticas públicas; e, por fim, (d) avaliar criticamente aproximações e distanciamentos entre essas vias.

O diálogo pretendido neste estudo sobre aposentadoria compulsória e produção do conhecimento se deu a partir de informações e discussões presentes em artigos científicos, e revista popular impressa de grande circulação, *blogs* voltados para o público idoso, documentos estatísticos da previdência social, cartilhas para a população idosa sobre aposentadoria, leis e políticas específicas para o público idoso ou tratando sobre aposentadoria. Com isso, não se pretende apresentar uma revisão sistemática de produções, mas, sim, uma revisão narrativa que subsidie a discussão, utilizando para tanto diferentes tipos de conhecimento.

Em relação ao conceito, de acordo com a lei 8.112 de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias, e das fundações públicas federais, a aposentadoria compulsória é definida como:

(...) compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço. A aposentadoria compulsória será automática, e declarada por ato, com vigência a partir do dia imediato àquele em que o servidor atingir a idade-limite de permanência no serviço ativo (Artigo 186, inciso II; Artigo 187 da Lei 8.112).

Contudo, segundo a lei 8.213 de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, a aposentadoria compulsória está incluída na definição de aposentadoria por idade que segue:

A aposentadoria por idade será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher. (...) A aposentadoria por idade pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado empregado tenha cumprido o período de carência e completado 70 (setenta) anos de idade, se do sexo masculino, ou 65 (sessenta e cinco) anos, se do sexo feminino, sendo compulsória, caso em que será garantida ao empregado a indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria (Subseção II, Artigos 48 e 51 da Lei 8.213).

Embora o termo "compulsória" seja explicitamente utilizado nessas definições, quando as buscas se deram sob esse termo, a compulsoriedade na aposentadoria foi pouco abordada em todas as vias de conhecimento acessados.

Reportagens publicadas na revista *Veja* apresentaram esse tipo de aposentadoria, por meio de discursos que se fixaram em algumas situações emblemáticas do poder judiciário, nos quais juízes que cometeram crimes eram "condenados" a aposentar-se, indicando a perspectiva de que a aposentadoria compulsória significaria uma pena, uma punição aos profissionais do poder judiciário devido a julgamentos e investigações que os penalizariam com a "retirada" do trabalho, de modo que não voltassem a "praticar o crime" (*Revista Veja*, Edição n.º 2237, 2011, p. 70)

Nas cartilhas "Aposentadoria por idade" e "Cidadão idoso parceiro de uma vida", não foram observados conteúdos relacionados a aspectos de compulsoriedade nos tipos de aposentadoria. Por outro lado, aspectos de obrigatoriedade na decisão de aposentar-se foram mais amplamente discutidos no meio científico, de forma implícita, por estudos que tratavam sobre preconceito etário, também conhecido como etarismo, idadismo, ou ageísmo, o qual pode surgir ou se estender para o contexto de trabalho (Butler, 1980). Da mesma forma, os conflitos intergeracionais são apontados por estudos científicos como fatores que podem estimular ou mesmo provocar a saída do trabalho por meio da aposentadoria (Siqueira, Botelho, & Coelho, 2002).

Ainda considerando aspectos implícitos de compulsoriedade no aposentar-se, alguns textos em documentos institucionais (EMATER-MG, 2013) e artigos científicos (Pinto, & Alves, 2014; Silva, 2015; Zanelli, Silva, & Soares, 2010) trataram de apresentar ou discutir os programas de demissão incentivada ou voluntária que podem comprometer ou enviesar excessivamente a escolha pela aposentadoria, pois estão fortemente mediados por vantagens econômicas, benefícios sociais e de saúde oferecidas por esses programas.

Outro ponto que chama a atenção sobre a decisão do aposentar-se é a permanência ou retorno dos idosos ao trabalho (Vanzella, Neto, & Silva, 2011), ainda que seja em atividades operacionais ou em condições precárias (Cintra, Ribeiro, & Andrade, 2010; França, 2012; Moreira, 2011). Segundo Tolfo e Piccinini (2007), apesar de várias discussões e perspectivas teóricas, o trabalho permanece central para sujeitos e sociedade, organiza a vida social e remete a sentidos e significados diversificados. Para Costa e Soares (2009), o trabalho tem aspectos de construção de identidade e a aposentadoria remete à reestruturação dessa identidade.

Corroborando informações em meio científico, na busca em *blogs* voltados para o público idoso, visitados por diversos internautas, os quais procuram por conteúdos para pesquisa, orientações, dicas e anúncios sobre temas de interesse como saúde, educação, turismo, arte, e direitos dos idosos, identificaram-se vários anúncios de empresas e pessoas físicas oferecendo oportunidades de emprego para idosos, com funções, remunerações e pré-requisitos diversificados (vide: <http://empregos2-portalterceiraidade.blogspot.com.br/>). Da mesma forma, foram encontrados anúncios de idosos entre 61 e 70 anos procurando emprego/trabalho, com currículos bem-qualificados. Outros anúncios revelaram peculiaridades como dificuldades na própria escrita do anúncio e desejo de trabalhar, conforme pode ser percebidos em algumas frases interessantes, transcritas aqui literalmente:

“Desejo trabalhar urgente. Ajudando a fazer artesanato. Adoro trabalhos manuais.”

“Busco uma oportunidade na área de entregar cafezinho ou serviços gerais. Gostaria muito de conseguir meu primeiro emprego, carteira assinada, esse é o meu grande sonho.”

“Quero trabalhar, é urgente! Já deixei meu Currículo no PAT de São Sebastião, ainda não me chamaram. Se pode, me ajudem! Gostaria de trabalhar como Monitora de Transporte Escolar. Desde já muito obrigado...” (vide: <http://empregos-portalterceiraidade.blogspot.com.br/>).

A maior permanência, ou retorno ao trabalho, também se configuraram em documentos institucionais, como os Anuários Estatísticos da Previdência Social (AEPS), os quais trazem dados estatísticos que demonstram aumento do número de contribuintes com 70 anos ou mais de idade nos períodos de 2007 a 2013 (vide: <http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/>).

O desejo de permanecer trabalhando foi percebido na mídia popular impressa, em matéria na qual a aposentadoria compulsória foi caracterizada como injusta com o profissional, exemplificado com funcionários do poder judiciário (juízes, promotores, ministros) que, mesmo diante da idade limite de 70 anos, ainda poderiam dar continuidade à vida laboral (*Revista Veja*, Edição 2285, 2012, p. 166).

Ser — foi uma palavra recorrente nas matérias da revista que tratavam do tema da aposentadoria compulsória; tal arranjo pode revelar uma relação da aposentadoria compulsória com aspectos da identidade, como o que nos define, com aquilo que somos.

Nesse caso, a situação em questão também respalda uma ambivalência da aposentadoria compulsória, ora como castigo, e ora como injustiça configurada no âmbito do poder judiciário, tendo como exemplo a função de juiz.

Em outro texto, um ministro do trabalho menciona a importância dos sindicatos como organização social representativa dos trabalhadores, sendo estas organizações responsáveis por negociar e intervir na luta de direitos trabalhistas, defendendo a ideia que deveriam discutir a questão da aposentadoria compulsória (*Revista Veja*, Edição n.º 2248, 2011, p. 21).

Tal perspectiva também foi percebida no texto de Siqueira, Botelho, e Coelho (2002). Essas produções chamam a atenção, pois neste caso, o fenômeno é percebido como possível violação de direitos.

Outros resultados frequentemente versavam sobre a decisão e os desdobramentos do aposentar-se, indicando a necessidade e importância dos programas de preparação para a aposentadoria, bem como a relevância social, psicológica e econômica do constructo trabalho para os sujeitos e sociedade, impactando nos processos de aposentadoria (França, & Soares, 2009; Zanelli, Silva, & Soares, 2010).

Nota-se que a atualização da produção de conhecimento, assim como a construção e implantação de estratégias acerca da aposentadoria no Brasil, podem encontrar alguns obstáculos.

O envelhecimento populacional é um fenômeno mundial (Kinsella, & Velkoff, 2001), e a dicotomia, quanto ao período necessário para a ocorrência da transição demográfica nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, é amplamente citada na literatura. Nos primeiros, a transição demorou séculos. Já para aqueles em desenvolvimento, a exemplo do Brasil, tal processo levou poucas décadas, implicando em imensa dificuldade para atender as demandas sociais, políticas, e de saúde emergentes (Camarano, 2002), além de reduzir a força de trabalho e pressionar a seguridade social (Wood, Robertson, & Winstergill, 2010).

No contexto nacional, a temática da aposentadoria compulsória parece ser tratada predominantemente de forma implícita, porém, numa análise comparativa de abordagens internacionais para esse tipo de aposentadoria, países foram divididos de acordo com uma legislação específica para aposentadoria compulsória, a saber:

(a) aposentadoria compulsória não é permitida – Canadá, Austrália, Nova Zelândia, Estados Unidos; (b) é definida uma idade mínima para permissão – França, Japão, Suécia e Reino Unido; e (c) aposentadoria compulsória é permitida e legalizada, todavia sem idade mínima – Irlanda (Wood, Robertson, & Winstergill, 2010).

A escassez de conteúdos explícitos, e dados específicos sobre a aposentadoria compulsória no Brasil, considerando essas justificativas, pode ter como uma das explicações o fato de tratar-se de um fenômeno recente, que se soma ao ritmo acelerado da transição demográfica no país, em comparação à construção do conhecimento, normas e dados estatísticos. Nesse sentido, fazendo uma relação direta a partir dos estudos internacionais, a temática seria relevante para o contexto brasileiro, porém ainda em construção.

De todo o modo, embora o termo “compulsória” seja utilizado conceitualmente em documentos oficiais para definir a obrigatoriedade do aposentar-se, a produção de conhecimento no Brasil sobre a temática em várias vias apresenta-se amplamente pulverizada e implícita em torno de outras discussões como demonstrado nesta sessão.

Assim, seria interessante discutir e produzir conhecimento de forma explícita e específica sobre a temática, pois, de outro modo, pode-se dificultar a elucidação e problematização clara dos atravessamentos de obrigatoriedade na decisão sobre a aposentadoria e seus desdobramentos, bem como obstar a sistematização de resultados bibliográficos, empíricos e estatísticos específicos que instiguem novos estudos e práticas adequadas para esse público.

Aposentar(-se) obrigatoriamente?

Sabe-se que o fenômeno da aposentadoria tem um caráter multideterminado (França, & Soares, 2009) e algumas variáveis são apontadas como possíveis influenciadores na decisão trabalho-aposentadoria, sejam para aposentadoria em definitivo, para continuar trabalhando na mesma organização ou *bridge-employment* (tipo flexível de trabalho pós-aposentadoria), a saber: aspectos individuais (idade, saúde percebida, *status* econômico), os relacionados ao trabalho (percepção e controle do trabalho, flexibilidade de horário) e preparação para a aposentadoria (França, Menezes, Bendassoli, & Macedo, 2013).

Alguns imaginários associados ao aposentar-se nem sempre correspondem à realidade.

Pesquisa com 80 idosos evidenciou a dissonância entre o esperado com o advento da aposentadoria (momento de prazer, folga, de curtir a vida) e a realidade da chegada desse momento. Este foi caracterizado como parada abrupta das atividades laborais, surgimento do sentimento de inutilidade, fracasso e tristeza (Vido, & Munhoz Puglisi, 2015).

Corroboram esses achados, a experiência acadêmica que motivou este estudo, assim como as pesquisas que indicam fatores positivos do trabalho para a constituição do sujeito, mas também fatores negativos, quando o trabalho é alienante ou se sobrepõe demasiadamente às outras dimensões da vida, as quais também são importantes para o sujeito, como família, lazer, entre outros (Bressan, Mafra, *et al.*, 2013; Cintra, *et al.*, 2010; França, Menezes, & Siqueira, 2012; Moreira, 2011; Zanelli, 2012).

Desse modo, é interessante que a decisão pela aposentadoria seja gradativa e permeada por estratégias que garantam autonomia, planejamento e disponibilidade, além de envolver os diversos atores implicados. Nesse sentido, é preciso estar atento a fatores que dificultem a qualidade dessa decisão, tais como: o etarismo (preconceito com base na idade); os conflitos intergeracionais mal gerenciados no contexto trabalho; programas de incentivo ao pedido de demissão em períodos pré-aposentadoria sem a devida preparação; ou ainda nos casos regidos por leis explícitas que obriguem os idosos à saída brusca do trabalho, como acontece com os servidores públicos federais. Diante da existência de qualquer um desses fatores, a decisão de aposentar-se de forma consciente e refletida ficará comprometida.

O aumento da população idosa no Brasil se desdobra em número maior de idosos trabalhando e interagindo com trabalhadores mais jovens, sendo essa convivência por vezes permeada por conflitos pelo e no contexto de trabalho. Segundo Wood, Robertson, e Winstergill (2010), a permanência de idosos no trabalho pode ser vinculada ao surgimento de conflitos intergeracionais, fruto principalmente de percepções negativas como: inflexibilidade para finalizar tarefas, baixa adesão a treinamentos, dificuldades em manter suas habilidades atualizadas, aumento dos custos de saúde, entre outros, relacionadas a esses trabalhadores mais velhos. Como o Brasil até poucos anos era considerado um país jovem, discussões sobre o envelhecimento no contexto organizacional ainda são recentes quando comparado a outros países (Blauth Loth, & Nereida, 2014).

Em grande medida, os conflitos intergeracionais são fruto do etarismo ou idadismo. O termo etarismo surgiu da tradução do vocábulo “ageism” correspondendo “a um processo de estereotipização sistemática e discriminação contra pessoas por elas serem velhas” (Butler, 1969).

Outros autores ampliam este conceito ao incluir qualquer preconceito ou discriminação associado a uma faixa etária (Palmares, 1999).

Ademais, esse fenômeno está presente principalmente no sistema de saúde e no contexto de trabalho (Butler, 1980). Essa temática que relaciona conflitos intergeracionais e etarismo ou idadismo está se configurando como uma das questões importantes a se tratar quando se fala de trabalho e aposentadoria (Silveira, 2015), pois embora as discussões iniciais estivessem associadas à saúde, nos últimos anos essa temática tem ganhado foco nas organizações.

Um estudo qualitativo em empresa de grande porte observou a existência de etarismo percebido tanto de forma positiva quanto negativa pelos idosos, assim como percepções relacionadas aos mais jovens, vistos como necessários, com mais energia vital e maior capacitação tecnológica, reforçando o etarismo. Além disso, a cognição foi um dos fatores que mais preocupavam os idosos em relação à percepção do outro, tendo em vista que, com a modernidade, a cognição passou a ser mais valorizada e intimamente ligada à permanência no trabalho (Blauth Loth, & Nereida, 2014). Tudo isso pode impulsionar o idoso a se afastar do trabalho, inclusive por meio da aposentadoria.

Outro fator que pode ser relacionado às dificuldades em preservar uma decisão de qualidade sobre o aposentar-se, são as formas com que os planos ou Programas de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDVs ou PDIs), acordo bidirecional entre empresa e trabalhador, são formulados ou implantados. Os PDVs foram criados a fim de atender demandas das organizações referentes à redução de custos com causas trabalhistas e adequação do quadro de pessoal, além de oferecer benefícios e vantagens aos sujeitos diretamente envolvidos nesse processo de demissão incentivada (Barbosa, Vieira, & Campos, 2010). Tais programas são comuns no regime público e privado, costumam priorizar as pessoas em período pré-aposentadoria e raramente vinculam essa iniciativa a algum programa ou ação de preparação para essa decisão.

Ilustrando esta discussão, alguns textos em documentos institucionais apontam a idade mínima entre 50 e 60 anos para participar, como no caso do Programa de Demissão Voluntária da EMATER–MG, de 2013, no qual a idade mínima era de 58 anos de idade, sendo esse o critério prioritário e nenhuma orientação ou indicação sobre a preparação para aposentadoria. Do mesmo modo, notícias publicadas em mídia popular apontam para a associação entre esses programas e a aposentadoria, como no trecho retirado do portal G1 em notícia sobre o PDV da General Motors, que traz a fala de um trabalhador que utilizaria a demissão incentivada para aposentar-se:

“Um metalúrgico da GM, que preferiu não se identificar, disse que não pretende aderir ao PDV, mas acredita que este é um dos melhores programas propostos pela GM nos últimos anos. “Eu tenho muito tempo [de empresa], pouco mais de 20 anos, mas sou novo de idade, então falta tempo ainda para aposentar. Por isso não vou aderir, porque para mim, não compensa.” (vide: <http://g1.globo.com/sp/vale-do-paraiba-regiao/noticia/2015/02/pdv-na-gm-oferece-beneficios-extras-e-ate-carro-trabalhador-lesionado.html>).

A vinculação entre PDVs ou PDIs e aposentadoria, seja por regras normativas do programa, ou por vantagens funcionais para quem irá participar, pode comprometer ou enviesar excessivamente a escolha pela aposentadoria, pois, atraído pelas vantagens econômicas, de benefícios sociais e de saúde em curto prazo, oferecidos pelos programas, o trabalhador pode fazer uma escolha sem reflexão e se arrepender. Entretanto, tais programas também podem produzir efeitos positivos, quando há planejamento e maior cuidado durante o processo decisório (Silva, 2015).

Em contraponto a esses fatores implícitos, a compulsoriedade no aposentar-se, associada à idade, pode se dar de forma explícita, como previsto na Lei 8.112 de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Segundo essa lei, a saída do trabalhador deve ocorrer imediatamente após alcançar a idade-limite de 70 anos, permitida para se manter como trabalhador ativo. Aspecto que está sendo revisto e ampliado pelo Poder Judiciário e Legislativo Brasileiro.

Estudos internacionais demonstram que a idade é um indicador pobre para mensurar a capacidade laboral dos sujeitos, assim como são poucas as evidências de que a produtividade decline com a idade (Flynn, 2010; Wood, Robertson, & Winstergill, 2010). A associação velhice-improdutividade, resultando em obrigatoriedade da aposentadoria (como cessação das atividades laborais), surgiu como um dos marcadores da transição de fases desenvolvimentais, especificamente do início da senescência, através de uma formulação pública e institucional de distinção desse período etário (Hareven, 1999). No Reino Unido, em virtude do tipo de atividade que exercem, policiais podem ter sua aposentadoria compulsória requerida; entretanto, o critério utilizado também se resume à idade (Flynn, 2010).

De todo o modo, o marco social do envelhecimento pode congrega velhice à inutilidade (Both, & Carlos, 2005; Siqueira, Botelho, & Coelho, 2002), e este pode ser reforçado na aposentadoria compulsória justificada pelo critério único da idade.

Both e Carlos (2005) em pesquisa qualitativa com professores universitários com idades entre 72 e 75 anos de idade, e três a cinco anos de jubilação do trabalho, chamam a atenção sobre sentimentos de interdição da vida, injustiça, relação direta entre idade e incapacidade funcional e centralidade do consumo que esses aposentados apresentaram. Nesse sentido, o idoso é colocado fora do processo de produção, porém é considerado como público potencial consumidor. Os autores alertam ainda para a necessidade de analisar criticamente as justificativas que podem sustentar (legal, social e economicamente) a aposentadoria compulsória na atualidade.

Esse cenário aponta para o prolongamento dos idosos ou o retorno ao contexto de trabalho. Nos dados estatísticos da previdência, o número de contribuintes com 70 anos ou mais de idade (portanto, ativos laboralmente) aumentam a cada ano (AEPS, 2013), do mesmo modo, nos conteúdos encontrados nos sites para idosos, foram frequentes os anúncios postados por eles procurando trabalho, inclusive voluntário.

Ademais, em estudo empírico e de levantamento realizado por Khoury, Ferreira, Souza, Matos, e Barbagelata-Goés (2010), os aspectos psicossociais foram mais relevantes do que os econômicos para permanência ou retorno ao trabalho por aposentados. Para além de aumentar a renda, os aposentados que retornaram ao trabalho o fizeram principalmente pelos aspectos psicossociais de utilidade, por realização pessoal, reconhecimento social, sentirem-se produtivos, atualizados, passar experiência e conviver com outras pessoas.

Nesse sentido, os programas de educação para a aposentadoria (Zanelli, 2012; Bressan, *et al.*, 2013) têm desempenhado um papel importante para as organizações e para as pessoas quanto à preparação para esse ciclo da vida. Principalmente quando admitem uma visão mais ampla, incluindo a orientação profissional em conjunto com o acompanhamento de longo prazo e multidimensional no formato de projeto de vida (França, & Soares, 2009). Também foi possível visualizar nos *sites* para idosos e cartilhas oficiais, alertas em relação à necessidade de preparação para a aposentadoria.

O Estatuto do Idoso, art. 28, inciso II, indica a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria com antecedência mínima de um ano, em consonância com a Política Nacional do Idoso, capítulo IV, art. 10, inciso IV, letra c, o qual aponta que o poder público deverá construir e estimular a criação de programas de preparação para aposentadoria, no contexto público e privado, e ainda indica o mínimo de dois anos de antecedência.

Na ausência de acompanhamento e planejamento, a compulsoriedade, seja implícita ou explícita, pode acarretar efeitos que comprometem a saúde física, psicológica e aspectos psicossociais. Rodrigues, *et al.* (2005) afirmam que a ausência de planejamento para a aposentadoria, após a parada na atividade laboral, pode desencadear diminuição na autoconfiança, preocupações com questões financeiras e de saúde, além de desequilíbrio na estrutura familiar.

Considerações Finais

Este estudo suscitou a discussão sobre os atravessamentos de compulsoriedade de aposentar-se para idosos no Brasil, fundamentados a partir da elucidação e problematização de fatores indicados na produção de conhecimentos nas vias científicas, populares e institucionais sobre a decisão de aposentadoria.

Considerando a atual transição demográfica que sinaliza o envelhecimento populacional no Brasil, a relevância do constructo trabalho e, portanto, da aposentadoria tanto para as dimensões microssociais daqueles que estão diante da decisão de aposentar-se, quanto para as macrossociais, relacionadas às perspectivas políticas, econômicas e legislativas, a aposentadoria com atravessamentos de obrigatoriedade revela-se como tema importante na atualidade, sendo perpassado por vários paradoxos, principalmente éticos e de autonomia dos sujeitos.

Observou-se que o termo "compulsória", embora conceitualmente utilizado para designar a obrigatoriedade dos processos de aposentadoria, sendo explicitamente utilizado para definir a aposentadoria compulsória em alguns casos, não foi facilmente encontrado nas diversas formas de produção do conhecimento. Alguns aspectos que atravessam e podem prejudicar as decisões do aposentar-se estiveram implicitamente abordados sob temáticas etárias (etarismo), conflitos intergeracionais no contexto de trabalho, programas de demissão incentivada ou voluntária associados à aposentadoria sem a devida preparação.

Também foi verificado um grande número de informações que indicam aumento do número de idosos que permanecem trabalhando, retornam ou desejam retornar ao trabalho pós-aposentadoria.

Os programas de preparação para a aposentadoria, o acompanhamento do processo, e o estímulo ao apoio social se configuraram como estratégias importantes para conduzir aposentadorias como fruto de decisões refletidas. Contudo, muitos questionamentos permanecem e convocam diversas áreas do conhecimento à reflexão, sejam: Quais critérios, práticas e teorias, de fato, sustentam a saída obrigatória do sujeito do seu contexto de trabalho? Existem diferenças significativas para os sujeitos (e sociedade) entre essas duas formas de aposentadoria por idade? Em termos absolutos é significativo o número de pessoas que são aposentadas compulsoriamente ou através de incentivos? Quais os perfis dos aposentados nessa condição? Qualitativa e numericamente esse tipo de aposentadoria traz evidências que fomentam a atualização de políticas públicas, normas e programas para idosos? Qual o impacto socioeconômico (positivo ou negativo) para a previdência quanto a esse público específico?

Ao final deste estudo, percebe-se que a compulsoriedade da aposentadoria ainda é um tema preterido no Brasil, tanto pelo conhecimento científico, quanto pelo senso comum, além de pouco específico nos documentos institucionais que compuseram o material acessado. A partir disso, sugere-se a ampliação da discussão sobre a temática de forma explícita, produção de dados empíricos e estatísticos específicos, assim como seu desenvolvimento conceitual. Além disso, a realização de pesquisas de levantamento bibliográfico sobre a temática que ampliem as buscas de forma sistemática.

Questionamentos como os apresentados podem ser importantes pontos de partida para formulação de novas pesquisas empíricas ou discussões específicas sobre o tema, ampliando saberes e fazeres de várias áreas do conhecimento, numa forma multidisciplinar de compreender a relação entre envelhecimento e trabalho.

Referências

Blauth Loth, G., & Nereida, S. (2014). Etarismo nas organizações: um estudo dos estereótipos em trabalhadores envelhecidos. *Revista de Ciências da Administração*, 16(39), 65-82.

Blog do Portal 3ª Idade. (2015). *Mural de empregos do portal da terceira idade*. Recuperado em 01 outubro, 2015, de: <http://empregos-portalterceiraidade.blogspot.com.br/>.

Both, T.L., & Carlos, S.A. (2005). Jubilamento: o interdito de uma vida de trabalho e suas repercussões na velhice. *RBCEH - Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano*, 30-42.

Brasil. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Brasília (DF): Presidência da República.

Brasil. Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências*. Brasília (DF): Câmara dos Deputados.

Brasil, Lei n.º 8.842, de janeiro de 1994. *Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências*. Brasília (DF): Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

Brasil. Lei n.º 10.741, de 1 de outubro de 2003. *Estatuto do Idoso*. Brasília (DF): Presidência da República.

Brasil. (2010). *Série pactos pela saúde: Atenção à saúde da pessoa idosa e envelhecimento*. Brasília (DF): Ministério da Saúde.

Bressan, M.A.L.C., Mafra, S.C.T., França, L.H.F.P., Melo, M.S.S., & Loretto, M.D.S. (2013). Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais? *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 16(2), 259-272.

Butler, R.N. (1969). Age-ism: Another form of bigotry. *The Gerontologist*, 9(4), 243-246.

Butler, R.N. (1980). Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues*, 36(2).

Camarano, A.A. (2002). Envelhecimento da população brasileira: uma contribuição demográfica. In: Freitas, E.V., et al. (Orgs.). *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. Rio de Janeiro (RJ): Guanabara Koogan.

Camarano, A.A., Kanso, S., & Fernandes, D. (2012). Saída do mercado de trabalho: qual é a idade? *IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*, 19-28.

Cintra, T.S., Ribeiro, D.F., & Andrade, A.S. (2010). O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(2), 277-287.

Costa, A.B., & Soares, D.H.P. (2009). Orientação psicológica para a aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 97-108.

Emater – MG. (2013). *Programa de desligamento voluntário – PDV*. Institui o Programa de Desligamento Voluntário – PDV. Belo Horizonte (MG).

Flynn, M. (2010). Mandatory retirement in the police service: the case of the London MPS. *Policing: International Journal of Police Strategies & Management*, 33(2), 376-391.

Fontes, M.B., & Wajnaman, S. (2011). A previdência social no contexto das modificações no ciclo de vida e na estrutura etária da população brasileira. *Oikos: Revista Brasileira de Economia Doméstica*, 22(2), 258-267.

França, L.H.F.P., Menezes, G.C., 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.

França, L.H.F.P., Menezes, G.S., & Siqueira, A.R. (2012). Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 15(4), 733-745.

- França, L.H.F.P., & Soares, D.H.P. (2009). Preparação para a Aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. *Psicologia Ciência e Profissão*, 29(4), 738-751.
- Hareven, T.K. (1999). Novas imagens do envelhecimento e a construção social do curso da vida. *Cadernos Pagu*, 13, 11-35.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2012). *Síntese dos indicadores sociais uma análise das condições de vida da população brasileira*.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. (2013). *Síntese dos indicadores sociais uma análise das condições de vida da população brasileira*.
- Kinsella, K., & Velkoff, V.A. (2001). *An aging world: 2001*. Washington: U.S. Government Printing Office.
- Khoury, H.T.T., Ferreira, A.J.C., Souza, R.A., Matos, A.P., & Barbagelata-Goés, S. (2010). Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. São Paulo (SP): *Revista Kairós Gerontologia*, 13(1), 147-165.
URL: <http://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/4867/3449>
- Menezes, G.S., & França, L.H. (2012). Preditores da Decisão da Aposentadoria por Servidores Públicos Federais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 315-328.
- Minayo, M.C.S., Deslandes, S.F., Cruz, N.O., & Gomes, R. (1994). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis (RJ): Vozes.
- Ministério da Previdência Social. (s/d). *Cartilha Aposentadoria por idade*. Recuperado em 17 janeiro, 2015, de: http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_100701-165315-945.pdf.
- Ministério da Previdência Social/ Instituto Nacional do Seguro Social. (s/d). *Cidadão Idoso - Parceiro de uma Vida Inteira*. Centro de Formação e Aperfeiçoamento do INSS / Programa de Educação Previdenciária, Brasília (DF). Recuperado em 17 janeiro, 2015, de: http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1_121017-104915-755.pdf.
- Ministério da Previdência Social. (2013). *Anuário Estatístico da Previdência Social*. Brasília (DF): Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social, 22, 1-899.
- Moreira, J.O. (2011). Imaginários sobre a aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com Professores universitários. *Psicologia em Estudo*, 16(4), 541-550.
- Palmares, E. (1999). *Ageism Negative and Positive*. (2^a ed.). New York: Springer Publishing Company.
- Pinto, L.C.S, & Alves, S.C.A. (2014). A atuação da psicologia nos programas de preparação para aposentadoria. *Estud. interdiscipl. envelhec.*, 19(2), 525-548.
- Rodrigues, M. *et al.* (2005). A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6(1).
- Salanova, M., Gracia, F.J., & Peiró, J.M. (1996). Significado del Trabajo Y Valores Laborales. In: Peiró, J.M., & Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo*, 35-63. Barcelona (Espanha): Síntesis.
- Silva, L.O. (2015). Para além do fim do arco-íris: motivações e consequências da adesão ao plano de demissão voluntária. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 5(2), 270-281.
- Silveira, S. (2015). Etarismo nas organizações. *Psique Ciência & Vida*, 25-30.
- Siqueira, R.L., Botelho, M.I., & Coelho, F.M.G. (2002). A velhice: algumas considerações teóricas e conceituais. *Ciência & Saúde Coletiva*, 7(4), 899-906.

- Tolfo, S.R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia Saúde e Sociedade*, 19(1), 38-46.
- Vanzella, E., Neto, E.A.L., & Silva, C.C. (2011). A terceira idade e o mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Ciências e Saúde*, 14(4), 97-100.
- Vido, K.C., & Munhoz Puglisi, M.L. (2012). *O idoso e a influência da aposentadoria*. IV Congresso Internacional de Investigación y Práctica Profesional em Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores em Psicología Del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Zanelli, J.C. (2012). Processos Psicossociais, Bem-Estar e Estresse na Aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(3), 329-340.
- Zanelli, J.C., Silva, N., & Soares, D.H.P. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre (RS): Artmed.
- Wood, A., Robertson, M., & Wintersgill, D. (2010). *A comparative review of international approaches to mandatory retirement*. Norwich (UK): Department for Work and Pensions.

Recebido em 16/10/2015

Aceito em 29/12/2015

Juliana Moreira da Silva Andrade - Formada em Psicologia e mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia na Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (GEPET), na mesma universidade.

E-mail: jupsiandrade@gmail.com

Maria Emanuela Matos Leonardo - Formada em Psicologia e mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia na Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (GEPET), na mesma universidade.

E-mail: emanuellamatos@hotmail.com

Tatiana de Lucena Torres - Doutora em Psicologia e professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia na Universidade Federal do Rio Grande do Norte, membro do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (GEPET), como Coordenadora do Núcleo Psicologia social, Representações Sociais e Trabalho, na mesma universidade.

E-mail: tltorres2@gmail.com