

Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais

Why retired come back to work? The role of psychosocial factors

Hilma Tereza Tôres Khoury

Adalcimira de Jesus Cista Ferreira

Revan Araújo de Souza

Albia Pinheiro de Matos

Sergio Barbagelata-Góes

RESUMO: A proporção de aposentados brasileiros economicamente ativos/ocupados ultrapassa 30% (IBGE/PNAD). A literatura costuma atribuir o fenômeno à busca por aumento da renda. A psicologia do trabalho argumenta que há outras razões, quiçá mais importantes que o dinheiro. Investigou-se a influência de fatores psicossociais na decisão de retornar ao trabalho em 217 aposentados (140 Homens; 77 Mulheres) entre 40 e 82 anos. Os resultados apontam a necessidade de se sentir produtivo como principal razão e oferecem apoio à literatura que advoga a importância do trabalho para a constituição da identidade.

Palavras-chave: Aposentadoria; Retorno ao trabalho; Psicologia do trabalho.

ABSTRACT: *The proportion of Brazilian retired economically active/occupied is more than 30% (IBGE/PNAD). The literature usually explains this fact by the need for increasing income. The psychology of work argues there are others reasons, maybe more important than money. It was investigated the influence of psychosocial factors in the decision of returning to job from 217 retired (140 Male; 77 Female), between 40 and 82 years old. Results show that the main reason is the need to feel productive. These found support the literature that claims the importance of the work to constitution of the identity.*

Keywords: Retirement; Back to work; Psychology of work.

Introdução

O aumento da longevidade e conseqüentemente do número de idosos (pessoas com 60 anos e acima) é um fenômeno internacional. Com isso, cresce também o número de aposentados. O vocábulo aposentadoria remete, etimologicamente, à noção de recolhimento ao interior da habitação, dos aposentos. Contudo, nem sempre é assim, pelo menos entre aposentados brasileiros.

Em estudo sobre os dados provenientes da Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (PNAD), referente ao período de 1978 a 1998, Camarano (2001) mostrou que a participação do idoso brasileiro no mercado de trabalho é alta, considerando-se os padrões internacionais, e que isso está relacionado à inserção dos aposentados. Entre os idosos que estavam no mercado de trabalho em 1998, mais da metade dos homens e quase 1/3 das mulheres eram aposentados, sendo que essa participação cresceu no período considerado (Camarano, 2001). Dados recentes da PNAD evidenciam um crescimento de 12,01% no número de aposentados ativos/ocupados de 2006 para 2009; revelam, ainda, que esta fração da população de aposentados esteve sempre acima de 30% no período analisado. De acordo com o perfil sócio-demográfico dos idosos brasileiros realizado pela Fundação Perseu Abramo (2007), 18% dos homens e 5% das mulheres que se aposentaram ainda trabalham.

Em 2006, ano em que a presente pesquisa foi realizada, 33,02% dos aposentados brasileiros eram economicamente ativos/ocupados (PNAD, 2006). Em Belém (PA) havia 97.367 aposentados, dos quais 17.160 (17,6%) voltaram ou permaneceram no mercado de trabalho; destes, 61,6% eram homens e 38,4%, mulheres. Diante deste fato, interroga-se: Por que o que deveria ser um período de lazer, de descanso, de liberdade, transforma-se em retorno ou permanência no trabalho?

A literatura costuma atribuir este fenômeno a fatores de natureza sócio-econômica, especialmente a necessidade de aumentar a renda (Camarano, 2001; Carrera-Fernandez & Menezes, n.d.; Damasceno & Cunha, n.d.) e fatores correlatos tais como a posição do idoso na família no sentido de ser o chefe (Damasceno & Cunha, n.d.) ou vantagens financeiras que a contratação de idosos traz ao empregador (Camarano, 2001). Há menção também à influência de fatores sócio-demográficos como, por exemplo, melhores condições de saúde ao se aposentar (Camarano, 2001), escolaridade, idade e sexo (Camarano, 2001; Carrera-Fernandez & Menezes, n.d.; Damasceno & Cunha, n.d.) que atuam no sentido de diferenciar entre a maior ou menor inserção do aposentado no mercado de trabalho.

O argumento sócio-econômico se apoia no fato de que o benefício da aposentadoria não seria satisfatório ou suficiente para atender as necessidades de sobrevivência do aposentado e sua família. Camarano (2001) constatou que a renda do trabalho dos aposentados teve peso bastante significativo no seu próprio rendimento e no de suas famílias. Segundo a autora, em 1998, a renda proveniente do trabalho dos aposentados correspondia a aproximadamente 50% de seus rendimentos, com variações por sexo. Carrera-Fernandez & Menezes (n.d.) estudaram a participação do idoso na força de trabalho, na Região Metropolitana de Salvador/BA, destacando a contribuição dos principais elementos que influenciam a decisão de retornar ou continuar a exercer alguma atividade produtiva remunerada. Esses autores rejeitaram a hipótese de que “o idoso participa do mercado de trabalho principalmente para não ficar ocioso, apenas como forma de terapia ocupacional” (Carrera-Fernandez & Menezes, n.d.: 17) e concluíram que “a decisão do idoso em participar da força de trabalho deve-se principalmente ao salário que ele pode auferir nesse mercado” (p. 17). Dados da Fundação Perseu Abramo (2007) reforçam estes argumentos quando mostram que 43% dos idosos brasileiros têm renda familiar de até dois salários mínimos; 71% se consideram chefes da família com a qual residem; e 88% contribuem para a renda familiar.

A despeito desses achados, há argumentos que conduzem à hipótese de que haveria outras razões para este fenômeno, especialmente de natureza psicossocial. Com base no princípio marxista de que os humanos só se tornaram o que são por causa do trabalho, Codo, Sampaio e Hitomi, 1993; Codo e Sampaio, 1995 construíram uma psicologia do trabalho. Nesta perspectiva, o trabalho é bem mais que simples ganha-pão; o trabalho é elemento fundamental na constituição da identidade humana. É pelo trabalho que o homem transforma a natureza e, assim fazendo, se transforma. É no trabalho que o homem pode desenvolver e expressar aquilo que tem de mais humano, sua capacidade de planejar, de criar. É por meio do trabalho que o homem imprime sua marca no mundo. Mesmo quando o trabalho é alienado, ou seja, quando as possibilidades de criação e o poder de decisão são muito limitados, o trabalhador encontra significados no trabalho devido sua enorme importância psicológica e social para a constituição da identidade.

Na perspectiva da psicologia do trabalho, Jacques (1996) e Carlos, Jacques, Larratúa e Heredia (1999) chamaram a atenção para a necessidade de se estudar o vínculo trabalho-identidade de forma histórica, no contexto sócio-econômico e cultural da produção capitalista. Neste sentido, argumentaram que o vínculo com o trabalho se mantém após a aposentadoria como forma de “evitar a marginalização social e a partir da apropriação da positividade conferida ao ato de trabalhar” (Carlos et al., 1999: 81). Estes autores afirmaram que apesar do

“reconhecimento (...) do baixo valor pecuniário das aposentadorias, fatores de ordem subjetiva são as principais justificativas para a manutenção do vínculo, como o desejo de reconhecimento e de continuar sentindo-se útil em um conjunto social pautado pelo valor produtivo”.

Na mesma linha de raciocínio, Cavalcanti (1995: 151) afirmou que o trabalho muitas vezes representa “realização pessoal, elevando a auto-estima do sujeito devido ao reconhecimento social e à auto-imagem positiva originada a partir de um bom desempenho profissional”. A autora afirmou, ainda, que o trabalho pode representar também uma “forma de ocupar o tempo e estabelecer contato com outras pessoas (...) manter-se atualizado, exercitando as capacidades cognitivas”. Pereira (2002) argumentou que a necessidade que o indivíduo possui de se sentir útil, produtivo, capaz de interagir com o meio e levar conhecimento de sua experiência de vida para o seu trabalho, se sobrepõe à necessidade financeira. França (1999) asseverou que, apesar de nem todos os trabalhadores terem planejado ou escolhido suas profissões, e a despeito do trabalho não ser agradável ou satisfatório para todos, a aposentadoria não significa apenas liberdade, prazer e lazer como se poderia imaginar, mesmo para aqueles que têm uma condição financeira razoável como é o caso dos executivos. “*Em algumas situações, o que parece apaixonar mais as pessoas não é o dinheiro obtido pelo trabalho, mas o status e o poder que ele representa*” (França, 1999: 10).

Refletindo sobre o significado social do trabalho no contexto da produção capitalista e suas implicações para a identidade e a qualidade de vida, Jacques (1996: 25) abordou as repercussões, subjetiva e social, do *não trabalho* e referiu-se a uma re-significação do trabalho que ocorreria entre idosos. Face às limitações sociais impostas, diz a autora, o *ser ativo* surgiria em contraposição ao *não ativo* e se materializaria na busca de “atividades, remuneradas ou não, preferentemente no espaço público, para garantir o reconhecimento social”.

A propósito disto e enfatizando o vínculo emocional com o trabalho, França (1999: 8) afirmou que “o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria talvez seja a perda mais importante da vida social das pessoas, pois pode resultar em outras perdas futuras que tendem a afetar a sua estrutura psicológica”. A autora destacou a importância dos laços afetivos construídos no ambiente de trabalho e a relação com *o próprio fazer* e argumentou que “a inatividade e a falta de perspectivas na aposentadoria podem levar a um sentimento de depressão que conseqüentemente compromete a saúde do indivíduo.” (1999: 11).

As consequências sócio-emocionais da aposentadoria são abordadas por Atchley (1999, como citado em Magalhães, Krieger, Vivian, Straliozzo & Poeta, 2004), em sua análise da aposentadoria como um processo que passaria por fases anteriores e posteriores à sua formalização. Após a concretização da aposentadoria o aposentado viveria um período denominado de *lua de mel*; fase de euforia, com duração variável, onde procuraria realizar as atividades para as quais não tinha tempo antes; “viver as fantasias construídas na fase anterior” (Magalhães *et al.*, 2004: 60). Depois de algum tempo, contudo, quando a rotina de aposentado começasse a se estabelecer, poderia surgir uma *fase de desencantamento* que poderia vir acompanhada de depressão. Na sequência do desencantamento surgiriam as fases de re-orientação e de estabilidade. Na *fase de re-orientação* o aposentado desenvolveria uma percepção mais realista de sua situação e procuraria se engajar em novos projetos de vida. Na *fase de estabilidade* haveria uma adaptação à rotina estabelecida e escolhas associadas à aposentadoria.

Entretanto, assinalam Magalhães *et al.* (2004: 60) essas fases não são vivenciadas por todos os aposentados e nem sempre ocorrem nesse encadeamento. Algumas pessoas passariam pela fase de estabilidade logo após a fase de lua de mel; outras só a alcançariam “depois de uma dolorosa reavaliação de suas metas pessoais; outros, ainda, nunca chegam a essa fase”. Em um estudo com aposentados deprimidos, Pacheco (2002) discutiu questões como a falta de preparo para a aposentadoria, a dificuldade em refazer projetos de vida de uma maneira socialmente útil, além de abordar a diminuição da auto-estima e sentimentos de fracasso. Assim, é possível que, para alguns, a decisão por um novo trabalho surja na fase de re-orientação, após o desencantamento. Outros, talvez, *nem paguem para ver e emendem* a aposentadoria com um novo trabalho ou, quando possível, com a continuação do trabalho antigo.

Embora a aposentadoria possa ter significados diversos, como bem enfatizaram Magalhães *et al.* (2004), nem sempre associados à improdutividade e exclusão, o trabalho pós-aposentadoria poderia ser uma forma de religar o aposentado com o mundo do trabalho e seus significados psicossociais, como argumenta Jacques (1996), bem como um meio de preservar a saúde psíquica. Em pesquisa sobre aposentadoria, trabalho e saúde mental Khoury, Weyl e Oliveira (2000) constataram ausência de sofrimento psíquico entre professoras que continuaram trabalhando após a aposentadoria. Investigando 32 bancários aposentados que continuavam trabalhando, Ferreira *et al.* (2005) descobriram que o trabalho pós-aposentadoria representava atualização, mais que aumento da renda, assim como sentimentos de ser produtivo. Esses autores verificaram, ainda, que motivos para o retorno ao

trabalho, aparentemente de natureza individual, tais como a necessidade de atualização e de se sentir produtivo, estavam fortemente correlacionados com motivos de caráter interpessoal, como sejam a necessidade de convivência com outras pessoas, assim como de passar a experiência aos outros.

Com base na revisão da literatura efetuada pergunta-se: Quais as principais razões para o retorno de aposentados ao trabalho? Fatores psicossociais teriam mais peso nessa decisão do que o fator financeiro? Haveria diferenças entre aposentados com baixa renda e com renda elevada? O fator financeiro seria o principal desencadeante do retorno ao trabalho entre aposentados de baixa renda?

Assim, o objetivo da presente pesquisa consistiu em investigar a influência de fatores psicossociais para o retorno de aposentados ao trabalho, comparando-se dois grupos: aposentados com baixa renda e com renda elevada (ver seção de análise de dados para definição). Foram averiguadas também diferenças com relação a gênero, tempo de aposentadoria, tempo de trabalho pós-aposentadoria e escolaridade.

Fundamentados na literatura que enfatiza a importância psicológica e social do trabalho para a constituição da identidade (Carlos *et al.*, 1999; Codo *et al.*, 1993; Codo & Sampaio, 1995; Khoury-Carvalho, 1994; Jacques, 1996) esperou-se que fatores psicossociais tivessem maior influência que a necessidade de aumentar a renda na decisão dos aposentados de retornar ao trabalho, mesmo na categoria de aposentados com baixa qualificação profissional e, conseqüentemente, baixa renda.

Método

Delineamento da pesquisa

Trata-se de estudo descritivo com comparação entre subgrupos, em amostra não-probabilística, constituída por quotas de gênero, conforme as proporções existentes na população de aposentados economicamente ativos/ocupados na cidade de Belém (PA).

População e Amostra

Em 2006, a população de aposentados economicamente ativos/ocupados na cidade de Belém/PA era de 17.160, sendo 10.569 (61,6%) homens e 6.591 (38,4%) mulheres. De acordo com tabela estatística que define tamanhos de amostras representativas conforme o tamanho da população (Taylor-Powell, 1998), para uma população de 20.000, uma amostra de 392 seria considerada representativa com margem de erro de 5%; uma amostra de 100, com margem de erro de 10%. A amostra conseguida foi de 217 participantes, (140 Homens, 64,5% e 77 Mulheres, 35,5%) em proporções de gênero equivalentes às existentes na população.

Caracterização da Amostra

Os participantes tinham idades entre 40 e 82 anos (Média = 62,6; Desvio Padrão = 6,65) e tempo de aposentadoria variando de 1 a 32 anos (Média = 7,1; Desvio Padrão = 5,23). Dentre os entrevistados, 48,8% estavam aposentados há no máximo 5 anos; 30,5% entre 6 e 10 anos; e 20,7%, há mais de 10 anos. A aposentadoria por tempo de serviço foi a mais frequente (73,3%), vindo a seguir por idade (14,7%); 6,9% se aposentaram por invalidez. A maioria (63,1%) estava trabalhando há 5 anos; 14,3% estavam nesta situação há mais de 10 anos.

A renda familiar mensal dos participantes oscilou entre R\$ 350,00 e R\$ 10.000,00 (Média = R\$3.204,68; Desvio Padrão = 2.475,50). A renda familiar *per capita* (renda familiar mensal/número de residentes na habitação) foi de R\$1.041,27 em média (Min. R\$50,00; Max. R\$6.500,00). O número de residentes na habitação dos aposentados foi de 4 (mediana). Cinquenta e dois sujeitos não informaram a renda familiar.

Quanto à escolaridade, 47,9% possuía diploma de Curso Superior; 17,1% haviam cursado o Ensino Médio completo; e 35%, até o Ensino Médio incompleto. Dentre estes, 50% possuíam apenas o Curso Primário (correspondente ao Ensino Fundamental de 1ª a 4ª série) incompleto. Ninguém se declarou analfabeto ou sem escolaridade.

Instrumento

O instrumento foi o mesmo utilizado por Ferreira *et al.* (2005) que consistia de um questionário (Anexo A) contendo três partes. A primeira apresentava oito fatores/motivos que poderiam influenciar o retorno de aposentados ao trabalho - para me sentir produtivo, para aumentar a renda familiar, por necessidade de conviver com outras pessoas, para me sentir atualizado, por necessidade de realização pessoal, por ter me aposentado jovem, para preencher o tempo e para passar minha experiência aos outros. Por meio de uma pirâmide invertida desenhada em uma cartolina, contendo cinco subdivisões, o participante avaliava o quanto cada um dos fatores/motivos havia influenciado sua decisão de retornar ao trabalho (0= não influenciou; 4= influenciou totalmente).

A segunda parte trazia duas questões sobre satisfação com a atividade atual; uma delas media o grau de satisfação, avaliado em uma escala de cinco pontos (0=insatisfeito; 4 = totalmente satisfeito). A outra era uma questão aberta sobre o que mais o satisfazia no trabalho atual. A terceira parte colhia dados sócio-demográficos.

Procedimentos

Foram visitadas associações, sindicatos e demais entidades que congregavam aposentados no perfil pretendido, ou seja, aposentados com baixa qualificação profissional. (ex. ambulantes, serventes, operários, feirantes) e conseqüentemente baixa renda, por um lado, e aposentados com elevada qualificação profissional, por outro (ex. médicos, advogados, engenheiros, executivos).

Algumas associações haviam perdido totalmente o contato com seus associados aposentados e não souberam informar quantos deles continuavam em atividade laboral, nem tampouco como ter acesso a eles. Outras entidades repassaram listas com, no máximo, dez nomes de aposentados que haviam voltado a trabalhar. Desta forma, grande parte dos participantes foi obtida por meio da técnica bola-de-neve, na qual um entrevistado indica outro, sendo que a maioria foi indicada por aposentados sem qualquer vínculo com associações.

As entrevistas foram agendadas via telefone e realizadas no local de trabalho do participante, mediante consentimento livre e esclarecido. Uma vez consentida, os pesquisadores apresentavam a lista de fatores/motivos que poderiam influenciar o retorno de

aposentados ao mercado de trabalho e pedia-se ao participante que avaliasse o peso da influência de cada um no seu caso específico, por meio da pirâmide invertida. As respostas eram assinaladas pelo pesquisador em local apropriado na folha que continha o questionário (Anexo A). Em seguida, inquiria-se sobre a satisfação com o trabalho atual e coletavam-se informações sócio-demográficas. A entrevista durava aproximadamente 20 minutos, ao término da qual o pesquisador agradecia a contribuição dos participantes.

Análise de Dados

Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial. Para verificar a existência de diferenças significativas entre os fatores/motivos que influenciaram o retorno ao trabalho e que se classificaram em primeiro, segundo e terceiro lugares foi utilizado o teste t de Student pareado (t).

Considerando-se que a seleção da amostra não foi aleatória e que a distribuição pelos oito fatores/motivos que influenciaram o retorno de aposentados ao trabalho não foi normal, decidiu-se utilizar o teste não-paramétrico Mann-Whitney (U) para comparar os subgrupos dentro da amostra: por renda (baixa e alta); escolaridade (baixa - até o médio incompleto - e alta - médio completo e acima); sexo (masculino e feminino); tempo de aposentadoria e tempo de trabalho pós-aposentadoria (até 5 anos e acima de 5 anos). Para todas as provas foi adotado o nível de significância (p) convencional de 0,05, ou seja, aceitar o resultado quando a chance da hipótese nula ser verdadeira for igual a 5% ou menor.

Os grupos de renda baixa e alta foram formados a partir de um corte dentro da amostra. Considerando-se que o salário mínimo era de R\$ 350,00 em 2006 (ano da realização da pesquisa) e que, nesta amostra, a renda familiar mensal *per capita* (indicador mais confiável de nível sócio-econômico do que a simples renda familiar mensal) foi de R\$666,67 (Mediana), denominou-se de renda baixa aqueles cuja renda familiar mensal *per capita* era de até um salário mínimo e meio (até R\$ 525,00), valor abaixo da mediana. Designou-se de renda alta aqueles para os quais esse montante perfazia três salários mínimos (R\$1050,00) ou acima, ou seja, pelo menos duas vezes o valor máximo admitido para o grupo de renda baixa.

Resultados

Com relação aos fatores que motivaram a volta dos aposentados ao trabalho (Figura 1) os resultados revelam que, nesta amostra, a principal razão foi a necessidade de se sentir produtivo (Média = 4,0). Em segundo lugar apareceram empatados os motivos *para aumentar a renda familiar e por necessidade de conviver com outras pessoas* (Média = 3,5), seguidos da *necessidade de se sentir atualizado* (Média = 3,4). O teste t pareado mostra que a diferença entre o primeiro e o segundo lugares é estatisticamente significativa ($t = 5,06$; $gl = 216$; $p < 0,001$).

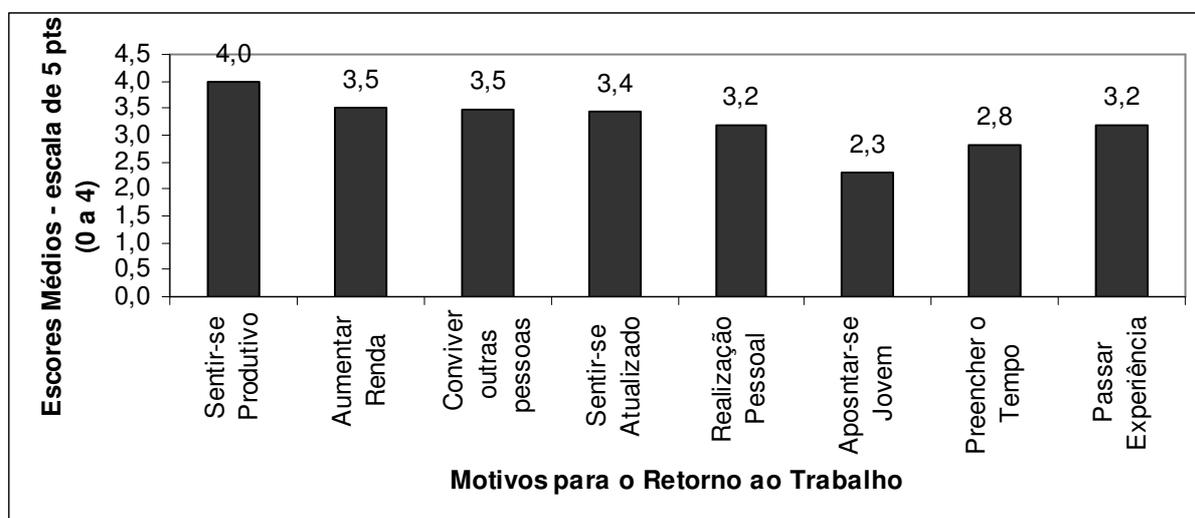


Figura 1. Motivos para o retorno de aposentados ao trabalho. Resultados para a amostra total

Analisando-se os subgrupos dentro da amostra conforme a renda – alta e baixa (Figura 2), a fim de verificar os fatores/motivos mais prevalentes na decisão de cada qual de retornar ao trabalho, observa-se que a necessidade de se sentir produtivo manteve-se como o principal motivo para ambos os grupos (Médias = 4,1 e 3,8 respectivamente).

No grupo de renda elevada, a necessidade de aumentar a renda foi a terceira razão, empatada com a necessidade de conviver com outras pessoas, tendo ficado abaixo de atualização. Neste grupo, a diferença entre o primeiro e o terceiro lugares foi estatisticamente significativa ($t = 2,90$; $gl = 53$; $p = 0,01$), indicando que a necessidade de se sentir produtivo foi mais importante que a de aumentar a renda.

No grupo de renda baixa, a necessidade de aumentar a renda também ficou em terceiro

lugar, porém, não diferiu significativamente do primeiro e segundo lugares (respectivamente, sentir-se produtivo e conviver com outras pessoas).

Estes resultados sugerem que, no grupo de renda elevada, os fatores psicossociais preponderam sobre o fator financeiro. No grupo de renda baixa, os fatores psicossociais se confundem com o aumento da renda.

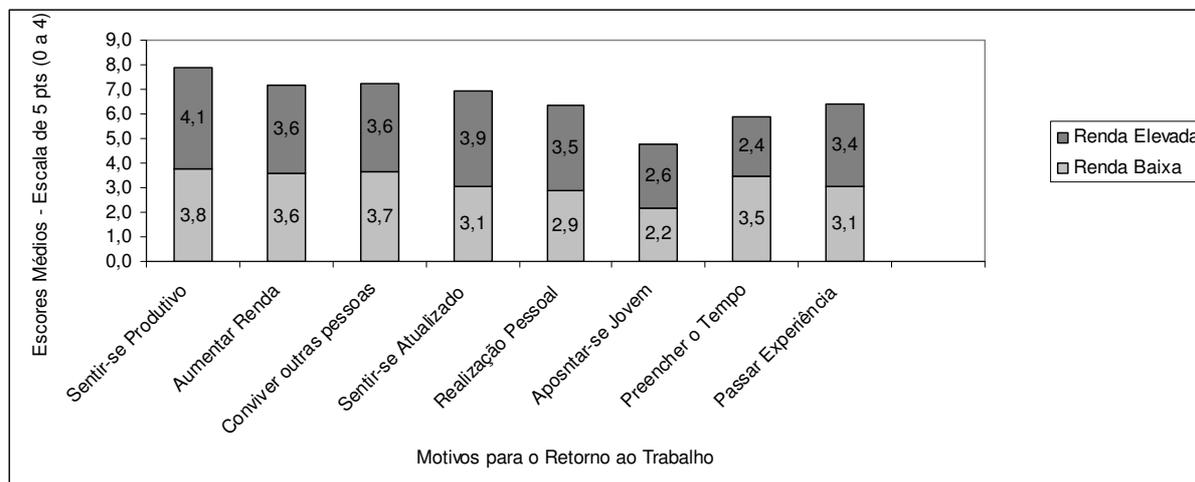


Figura 2. Motivos para o retorno de aposentados ao trabalho. Comparação por renda familiar mensal *per capita*

Foram realizadas comparações entre subgrupos da amostra por meio do teste Mann-Whitney (U), a fim de examinar possíveis diferenças quanto a renda, gênero, escolaridade, tempo de aposentadoria e tempo de trabalho pós-aposentadoria no que diz respeito aos fatores que motivaram o retorno ao trabalho, dentre os oito apresentados. Na comparação por renda, os dados revelam que somente três fatores/motivos mostraram diferença significativa entre os dois grupos: *para preencher o tempo* ($U = 1080,00$; $p < 0,001$), *para me sentir atualizado* ($U = 1191,00$; $p = 0,001$) e *por necessidade de realização pessoal* ($U = 1445,00$; $p < 0,05$). Os motivos *para me sentir atualizado* e *por necessidade de realização pessoal* tiveram maior influência no grupo de renda alta. O motivo *para preencher o tempo* pesou mais para os aposentados de baixa renda.

Não houve diferenças de gênero nesta questão. Com relação à escolaridade, os grupos se distinguiram nos mesmos fatores psicossociais apontados na comparação por renda - *para preencher o tempo* ($U = 2694,00$; $p < 0,001$), *para me sentir atualizado* ($U = 3564,00$; $p < 0,001$), *por necessidade de realização pessoal* ($U = 4305,00$; $p = 0,01$) - mas também no fator *necessidade de conviver com outras pessoas* ($U = 4529,50$; $p = 0,05$). As necessidades de *preencher o tempo* e de *conviver com outras pessoas* tiveram mais peso no grupo com baixa escolaridade. *Atualização* e *realização pessoal* tiveram maior influência entre aqueles com

escolaridade elevada. Resultado semelhante ao encontrado na comparação por renda.

Quanto ao tempo de aposentadoria, somente o motivo por ter me aposentado jovem mostrou diferença significativa entre os grupos ($U = 4672,00$; $p = 0,01$), tendo tido maior peso entre aqueles com maior tempo de aposentadoria no momento da pesquisa. No que tange ao tempo de trabalho pós-aposentadoria, três dos oito fatores psicossociais distinguiram entre quem trabalhava há até cinco anos e há mais de cinco anos: por ter me aposentado jovem ($U = 4284,50$; $p = 0,01$), por necessidade de conviver com outras pessoas ($U = 4314,50$; $p = 0,01$) e para passar minha experiência aos outros ($U = 4650,00$; $p = 0,05$). Estes motivos mostraram-se mais influentes na percepção daqueles que já trabalhavam há mais tempo.

Os dados revelam, ainda, que os aposentados estão muito satisfeitos com sua atividade atual (Média = 3,9 em escala de 0 a 4 pontos). A variável satisfação com a atividade atual foi comparada com as variáveis sócio-demográficas sob estudo. Somente o tempo de trabalho pós-aposentadoria mostrou diferença significativa ($U = 4181,00$; $p = 0,001$). A satisfação é maior naqueles que estão trabalhando há mais tempo.

Discussão

Neste estudo investigou-se a influência de fatores psicossociais na decisão de aposentados para retornar ou permanecer no trabalho, comparando-se um grupo de baixa renda e outro de renda elevada, entre outras variáveis sócio-demográficas. Os dados obtidos para a totalidade da amostra confirmaram a suposição de que o retorno ao mercado de trabalho é influenciado por fatores psicossociais, mais do que por fatores de natureza econômica ou financeira. Os aposentados investigados voltaram ao trabalho porque queriam se sentir produtivos. A necessidade de aumentar a renda, embora tenha a sua importância, não foi a motivação mais relevante, além de ter concorrido com as necessidades de convivência com outras pessoas e de atualização.

Estes resultados oferecem apoio à literatura (Carlos *et al.*, 1999; Cavalcanti, 1995; Codo *et al.*, 1993; Codo & Sampaio, 1995; França, 1999; Khoury-Carvalho, 1994; Jacques, 1996; Teixeira, 2001) que aponta o trabalho como um fator relevante na constituição do psiquismo humano, advogando sua proeminência enquanto elemento constitutivo da identidade. Corroboram, ainda, os achados de Ferreira *et al.* (2005) que encontraram resultado semelhante em bancários aposentados. Por outro lado, contrariam os argumentos em favor da

motivação financeira, tal como os de Carrera-Fernandez e Menezes (n.d.) que atribuem a decisão de retorno ao trabalho entre aposentados ao salário que ele pode auferir no mercado.

A análise intra-grupo, efetuada com dois subgrupos dentro da amostra - renda baixa e renda alta - revelou que, no grupo de renda alta, os fatores psicossociais – necessidade de se sentir produtivo e atualizado - prevaleceram sobre o fator aumento da renda e se distanciaram mais deste em importância. No grupo de renda baixa, os fatores psicossociais – necessidade de se sentir produtivo e de conviver com outras pessoas – embora prevalecendo sobre o fator financeiro, ficaram muito próximos deste e não se distinguiram significativamente. À luz da literatura em psicologia do trabalho poder-se-ia dizer, como explicação para estes achados, que o trabalho carrega consigo valores sociais tão fortes para a constituição da identidade tais como o reconhecimento social (Carlos *et al.*, 1999; Cavalcanti, 1995; França, 1999; Jacques, 1996) e sentimentos de estar sendo útil e produtivo (Carlos *et al.*, 1999; Jacques, 1996; Pereira, 2002) que, mesmo quando os ganhos são insuficientes para satisfazer as necessidades do dia a dia o aposentado que volta ao trabalho não o faz principalmente por dinheiro ou só por dinheiro. E quando a situação econômico-financeira do aposentado é satisfatória, ele volta ao trabalho essencialmente para satisfazer necessidades psicológicas e sociais vinculadas ao trabalho.

A análise inter-grupos revelou diferenças significativas entre os aposentados na comparação por renda e por escolaridade no que diz respeito a alguns dos fatores que motivaram o retorno ao trabalho. Os mais instruídos e com melhor situação econômico-financeira pontuaram mais alto em fatores intrínsecos ao trabalho como as necessidades de atualização e de realização pessoal, enquanto que aqueles em pior situação financeira e com nível educacional mais baixo obtiveram pontuação mais elevada em fatores tangenciais ao trabalho como as necessidades de convivência e de preencher o tempo. Uma explicação possível para isto pode estar ligada ao fato de que aqueles com maior renda e escolaridade em geral exerceram atividades mais qualificadas e valorizadas no contexto sócio-cultural. Em profissões mais qualificadas geralmente os trabalhadores têm mais espaço para criação e para decisão; o trabalho é menos alienado. Isso talvez os leve a sentir falta da atividade de trabalho em si e do reconhecimento social proporcionado por ele. Em profissões menos qualificadas é provável que, pela condição de alienação a que estão sujeitos os trabalhos nessas profissões, os trabalhadores aposentados sintam mais falta do ambiente de trabalho, da rotina e do convívio com os companheiros.

O tempo de trabalho pós-aposentadoria também se mostrou uma variável importante no sentido de diferenciar o peso da influência dos motivos atribuídos para o retorno ao

trabalho. Os aposentados que estavam trabalhando há mais tempo, portanto, mais antigos, pontuaram significativamente mais alto do que aqueles que estavam mais recentes no mercado de trabalho nos seguintes motivos: por ter me aposentado jovem, necessidade de convivência com outras pessoas e de passar a experiência aos outros. Talvez o longo tempo de trabalho decorrido após a efetivação da aposentadoria contribua para a atribuição de motivos como, por exemplo, *trabalho porque me aposentei muito jovem* ou, *trabalho porque agora que estou mais experiente, preciso passar isto aos mais novos* ou, ainda, *trabalho para encontrar gente, conversar, aprender com a nova geração*.

Os resultados parecem evidenciar que as pessoas não trabalham apenas por necessidades materiais, mas também e, principalmente, por necessidades psicológicas e sociais. Em um momento da vida onde o merecido descanso seria o esperado, vovôs e vovós arregaçam as mangas e voltam ao batente. Querem se sentir produtivos! Atualizar-se! Conviver com outras pessoas! E, claro, ganhar um dinheirinho a mais! Conclui-se, portanto, que fatores psicossociais, mais que fatores econômico-financeiros, contribuem para a volta de aposentados ao trabalho.

Estes resultados conduzem a uma reflexão sobre a questão. Se, por um lado, o trabalho pós-aposentadoria pode resgatar a valorização e o reconhecimento social, contribuindo assim para a melhoria da auto-estima do aposentado, por outro lado, é preocupante o fato de 14% dos aposentados nesta amostra continuarem a trabalhar, decorridos mais de 10 anos da efetivação de sua aposentadoria. Quando chegaria a hora de parar? Há pessoas cuja identidade foi sempre tão fortemente ligada ao trabalho; à profissão, que quando se aposentam se sentem perdidas e, em pouco tempo, retornam ao trabalho. Em algumas profissões como, por exemplo, professores universitários, há pessoas que se aposentam pela compulsória e continuam trabalhando, algumas vezes até a morte. Este fato pode ser considerado admirável ou mesmo louvável, mas seria saudável na perspectiva de qualidade de vida na velhice?

Estes questionamentos reforçam a necessidade de preparação para a aposentadoria. É preciso preparar-se para saber reconhecer a hora de parar; de *pendurar as chuteiras*; de sair do palco antes da decadência, deixando e guardando boas lembranças. É preciso cultivar a flexibilidade para se ter uma velhice bem-sucedida, como apontam Heckhausen e Schulz (1996) ou, ainda, desenvolver múltiplos *selves* como assinalam Markus e Nurius (1986); ter muitas possibilidades na composição da identidade. Por exemplo, *sou professor, mas também sou violonista e gosto de praticar esportes*. Isto é importante para evitar a sensação de desamparo e a possível depressão após a aposentadoria. Enfim, é preciso ter plasticidade

comportamental (Baltes & Baltes, 1990), selecionar metas adequadas à idade e níveis de investimento que conduzam à otimização dos resultados.

Estas considerações impõem também a necessidade de a sociedade prover espaços públicos e gratuitos de convivência e atividades para aqueles que tanto já contribuíram para o seu engrandecimento. Finalmente, acredita-se que os resultados apontados por esta pesquisa possam contribuir para se repensar a relação trabalho-aposentadoria, orientando políticas públicas com relação à aposentadoria em nosso País. Quem sabe possamos reverter a condição de aposentado enquanto um marginalizado do mundo do trabalho para um patamar que favoreça de alguma forma a sua inclusão social e a melhoria de sua qualidade de vida.

Sugere-se que, em futuras investigações, o instrumento seja aperfeiçoado no sentido de uma escala com frases afirmativas acerca de cada um dos fatores/motivos aqui averiguados, de forma que se possa avaliá-los como dimensões/facetas. Sugere-se ainda que a pesquisa seja realizada com amostras maiores e em outras cidades brasileiras, a fim de testar os resultados aqui obtidos.

Referências

- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In: P. B. Baltes & M. M. Baltes (Orgs.). *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences* (1-34). New York: Cambridge University Press.
- Camarano, A. A. (2001). *O idoso brasileiro no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: IPEA.
- Carlos, S. A., Jacques, M. G. C., Larratéa, S. V., & Heredia, O. C. (1999). Identidade, aposentadoria e terceira idade [Versão eletrônica], *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 1, 77-89.
- Carrera-Fernandez, J., & Menezes, W. F. (n.d.). *O idoso no mercado de trabalho: uma análise a partir da região metropolitana de Salvador*. Recuperado em 01 abril, 2010, de http://www.sei.ba.gov.br/images/releases_mensais/pdf/ped/ped_estudos_especiais/idoso_mercado_trabalho.pdf.
- Cavalcanti, M. B. (1995). Idosos. In: B. Rangé (Org.). *Psicoterapia comportamental e cognitiva – Pesquisa, Prática, Aplicações e Problemas*. Campinas/SP: Editorial Psy.
- Codo, W., Sampaio, J. J. C., & Hitomi, A. H. (1993). *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis/RJ: Vozes.
- Codo, W., & Sampaio, J. J. C. (1995). *Sofrimento psíquico nas organizações: saúde mental e trabalho*. Petrópolis/RJ: Vozes.
- Damasceno, F. S., & Cunha, M. S. (n.d.). *Determinantes da participação do idoso no mercado de trabalho brasileiro*. Recuperado em 05 abril, 2010 de

- http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/XI_ANPEC-Sul/artigos_pdf/a2/ANPEC-Sul-A2-07-determinantes_da_partici.pdf.
- Ferreira, A. J. C., Matos, A. P., Araújo, D., Souza, R. A., Barbagelata-Góes, S. & Khoury, H. T. T. (2005). *Retorno ao trabalho remunerado entre aposentados: Alguns fatores psicossociais*. Relatório de pesquisa não publicado. Universidade Federal do Pará.
- França, L. H. F. (1999). Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: R. P. Veras (Org.). *Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição* (11-34). São Paulo: Relume Dumará/UERJ.
- Fundação Perseu Abramo. (2007). *Idosos no Brasil – 2007. Idosos no Brasil: vivências, desafios e expectativas na 3ª idade*. Recuperado em 01 abril, 2010, de <http://www.fpabramo.org.br/node/5398>.
- Jacques, M. G. C. (1996). Identidade e trabalho: Uma articulação indispensável. In A. Tamaio, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs.). *Trabalho, organizações e cultura* (41-7). São Paulo(SP): Cooperativa de Autores Associados.
- Khoury, H. T. T., Oliveira, E. M., & Weyl, R. (2000). *Aposentadoria, trabalho e saúde mental: o caso de professoras de escolas públicas municipais*. Relatório de Pesquisa não publicado. Universidade Federal do Pará.
- Khoury-Carvalho, H. T. T. (1994). *Professores, trabalho e saúde mental: o primeiro grau menor em escolas públicas*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Pará/Núcleo de Altos Estudos Amazônicos (NAEA).
- Magalhães, M. O., Krieger, D. V., Vivian, A. G., Stralio, M. C. S., & Poeta, M. P. (2004). Padrões de ajustamento na aposentadoria [Versão eletrônica], *Alethéia*, 19: 57-68.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9): 54-969.
- Pacheco, J. L. (2002). *Educação, trabalho e envelhecimento: estudo das histórias de vida de trabalhadores assalariados, após a aposentadoria*. Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas.
- Pereira, D. E. C. (2002). *Qualidade de vida na terceira idade e sua relação com trabalho no grupo de terceira idade “Amor e Carinho” de Santa Terezinha de Itaipu*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (2006). Recuperado em 30 março, 2010, de <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=1866&z=t&o=3&i=P>.
- Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios (2007 a 2009). Recuperada em 22 abril, 2010, de <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=1866&z=t&o=3&i=P>.
- Schulz, R. & Heckhausen, J. (1996). A life-span model of successful aging [Versão eletrônica], *American Psychologist*, 51(7): 702-14.
- Taylor-Powell, E. (1998). *Sampling: Program development and evaluation*. Cooperative Extension Publications. University of Wisconsin. Recuperado em 04 abril, 2010, de <http://learningstore.uwex.edu/assets/pdfs/G3658-3.PDF>
- Teixeira, F. R. (2001). *Qualificação para o trabalho: uma proposta para a clientela de terceira idade*. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção. Universidade Federal de Santa Catarina.

Recebido em 26/05/2010

Aceito em 30/05/2010

Hilma Tereza Tôrres Khoury - Psicóloga, Doutora em Psicologia, Professora e Pesquisadora na Universidade Federal do Pará.

E-mail: hilmatk@yahoo.com.br.

Endereço para correspondência com a primeira autora: Universidade Federal do Pará/Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Faculdade de Psicologia. Campus Universitário do Guamá. Rua Augusto Corrêa, 01. Belém-Pará. CEP: 66075-110

Adalcimira de Jesus Costa Ferreira¹ - Psicóloga, Licenciada em Letras, Professora da Secretaria de Educação do Estado do Pará (SEDUC).

E-mail: adalcimira@terra.com.br

Revan Araújo de Souza - Psicólogo da Secretaria Municipal de Educação de Barcarena/Pará. Especialista em Administração e Planejamento de Projetos Sociais.

E-mail: revan_araujo@hotmail.com

Albia Pinheiro de Matos - Psicóloga. Especialista em Gestão de Pessoas.

E-mail: albiapinheiro@gmail.com

Sérgio Barbagelata-Góes - Psicólogo da Fundação Papa João XXIII (FUNPAPA), órgão da Prefeitura Municipal de Belém/Pará. Especialista em Psicologia da Saúde e Hospitalar.

E-mail: barbagelatta@hotmail.com

¹ Esta e os demais autores são psicólogos formados pela Universidade Federal do Pará e eram estudantes à época em que a pesquisa foi realizada, tendo contribuído para a efetivação da mesma.

ANEXO A - QUESTIONÁRIO

Instrução ao Participante:

Vou ler para você alguns motivos ou razões que contribuem para que pessoas aposentadas voltem ao mercado de trabalho. Gostaria que você me dissesse se esses motivos tiveram alguma influencia no seu caso e o peso dessa influencia. Para avaliar o peso da influência de cada motivo, vou lhe mostrar uma pirâmide invertida (mostrar a pirâmide). Se o motivo que eu lhe falar não tiver influenciado nenhum pouco na sua decisão de retornar ao trabalho, você me aponta a parte mais baixa e mais estreita da pirâmide. Caso tenha influenciado um pouquinho, você me mostra a próxima parte da pirâmide, acima desta e assim por diante, até a parte mais alta e mais larga da pirâmide que significa que o motivo influenciou totalmente a sua decisão de voltar a trabalhar. OK?

1ª Parte – Motivos para o Retorno ao Trabalho (Folha de Respostas preenchida pelo pesquisador).

1. Que razões, dentre estas, fizeram você voltar ao mercado de trabalho?

	Não Influenciou	Influenciou Pouco	Influenciou Moderadamente	Influenciou Muito	Influenciou Totalmente
Para me sentir produtivo					
Para aumentar a renda familiar					
Por necessidade de conviver com outras pessoas					
Para me sentir atualizado					
Por necessidade de realização pessoal					
Por ter me aposentado jovem					
Para preencher o tempo					
Para passar minha experiência aos outros					

2ª Parte – Satisfação com a atividade atual (Esta parte é realizada de forma semelhante à 1ª).

1. Quanto você está satisfeito com a atividade de trabalho que exerce atualmente?

	Insatisfeito	Pouco Satisfeito	Moderadamente Satisfeito	Muito Satisfeito	Totalmente Satisfeito
Grau de satisfação com a nova atividade					

2. O que mais lhe deixa satisfeito no seu trabalho atual?

3ª Parte - Dados Sócio-demográficos

Idade: _____

a) Sexo: () Masculino () Feminino

b) O Sr. (a) estudou até que nível? _____

- Caso a resposta não indique se foi completo, perguntar: Foi completo? _____
- Caso não tenha sido completo, perguntar: Até que série fez? _____

c) Tempo de aposentadoria: _____ anos _____ meses

d) Função exercida ao se aposentar: _____

e) Trabalho Atual/Função exercida hoje:

f) Tempo de trabalho pós-aposentadoria: _____ anos _____ meses

g) Tipo de aposentadoria:

- () tempo de serviço
- () por idade
- () contribuição
- () invalidez

h) Quantas pessoas residem com você? _____

i) Qual a renda mensal da família (aproximada)? _____

Agradecemos sua colaboração!