ENVELHECIMENTO POPULACIONAL E APOSENTADORIA ATIVA - A DECISÃO DOS APOSENTADOS QUANTO A PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

Cleidelane Carmo Santana [1] Maria Cristina Pereira Matos [2]

RESUMO

O presente estudo, que se baseia nos dados de órgãos como IPEA, IBGE e outros, trata da questão do envelhecimento populacional precoce e da necessidade futura de mão de obra preparada para atingir a economia do país. Não está claro se os aposentados tendem a permanecer trabalhando. Surge, então, o questionamento de quais são os principais fatores para essa continuidade. O objetivo geral do estudo foi identificar a decisão dos aposentados quanto à permanência no mercado de trabalho. Para tanto, empregou-se uma pesquisa exploratória de cunho qualitativo, usando como método uma pesquisa de campo, cujos respondentes foram os aposentados que continuam ativos. O lócus da pesquisa foram empresas do grupo de fertilizantes. Os resultados obtidos sinalizam que a maioria dos aposentados que decide ficar ativos o faz por influência familiar e não por estímulo dos gestores.

Palavras-chave: Envelhecimento. Aposentados. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

This study, based on data from agencies such as IPEA, IBGE and others, deals with the issue of early aging population and the need for future workforce prepared to meet the country's economic needs. However, it is unclear if the retirees tend to stay working. So, a question raises of what are the

[1] Pós-graduada *lato sensu* – MBA Executivo em Recursos Humanos da Universidade Santa Cecília, Santos, BR. *E-mail: ccsanta@ig.com.br*
[2]Diretora Pós Graduação Lato-sensu Universidade Santa Cecília.Email:cris_matos@uol.com.br

main factors that could influence the decision of remain active in the working place. The objective of the study was to identify what are the motivators that drive retirees to remain working. For this end, an exploratory and qualitative research was conducted. Researchers interviewed some retirees about what were the main reasons that led them to remain active. Results indicate that most retirees who decided to stay active, it was done because of the family influence and not by encouragement from managers.

Keywords: Aging; Retirees; Labor Market.

1 INTRODUÇÃO

Os efeitos globais sobre países emergentes ou em desenvolvimento, como é o caso do Brasil, foram notáveis no inicio da década de 1990. Esses efeitos foram positivos e negativos também. Como ponto positivo é possível mencionar o surgimento de novos mercados, intensificando assim, a concorrência no mundo dos negócios. Outras tantas aderiram às novas tecnologias, porém, não alinharam as pessoas nessa estratégia e assim, o avanço tecnológico ficou sem razão de ser (TENORIO, 2007).

Nesse contexto, países como Japão, Alemanha, Rússia, entre outros já apresentam na atualidade, um alto índice de idosos na população e também se ressentem da falta de mão de obra para tocar a economia. Logo, esses países lançaram políticas públicas, ora de procriação, ora de incentivar aposentados a permanecerem ativos (IBGE, 2009).

Este cenário não será diferente para o Brasil nas próximas décadas e certamente o estabelecimento de novas políticas públicas para aumentar a permanência dos profissionais no mercado de trabalho será inevitável.

Sendo assim, grandes mudanças culturais deverão ser absorvidas, pois a trajetória do aposentado em permanecer no mercado de trabalho não é algo

tão simples ou facilitado, afinal, ele sempre foi visto como um incapaz. Culturalmente, o termo aposentado, se tornou sinônimo de decadência (CORREA, 2009).

A aposentadoria de um profissional influencia nos aspectos financeiros, na manutenção da qualidade de vida para seus dependentes e a si próprio (LOPES, 2014). Sentir-se útil na sociedade em que convive e ter a capacidade de cuidar de sua saúde, também são aspectos que são levados em conta. Neste escopo, buscam permanecer ativos, principalmente devido ao convênio médico. Segundo Leite Neto (2013), este panorama começou a se alterar, conforme abordagem no decorrer deste trabalho.

Com a necessidade futura das empresas em absorver mão de obra qualificada, com experiência ocasionada principalmente pela questão do envelhecimento precoce da população, qual será a percepção dos profissionais em fase de aposentadoria sobre a sua permanência ou não na empresa? Se permanecerem no mercado, quais os principais fatores podem ser atribuídos a esta adesão?

Desta forma, o presente trabalho norteia-se pela questão que justifica o interesse em estudar o tema proposto: Quais os principais fatores para a permanência dos aposentados no mercado de trabalho?

O objetivo geral deste trabalho é identificar a decisão dos aposentados quanto à permanência no mercado de trabalho. Para atingir o objetivo, um estudo de caso foi conduzido para aprofundar o entendimento da presente temática.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para o embasamento teórico foram eleitas duas temáticas essenciais, as quais abordam: a questão do envelhecimento populacional precoce ~~e~~ os seus impactos no mercado de trabalho; e conceitos e conhecimentos sobre aposentadoria ativa relacionando com as políticas organizacionais praticadas na atualidade.

2.1 Envelhecimento Populacional Precoce

É perceptível que o tempo de vida das pessoas está crescendo cada vez mais, causando o envelhecimento populacional. Este fenômeno foi atribuído às transformações ocorridas e que contribuiram para a permanência no mercado de trabalho desde os anos 70, resultante não apenas da necessidade socioeconômica, como também das oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho.

Orientando-se pelos dados divulgados pelo IBGE (2010) é possível constatar um crescimento mais elevado da população idosa com relação aos demais grupos etários, impulsionando grande desenvolvimento populacional de idosos no mercado de trabalho. Na Tabela 1 é possível verificar um estreitamento, ou seja, uma diminuição da participação mais jovem no mercado de trabalho.

Tabela 1 – Participação dos grupos etários na população residente total (%) – Brasil e Grandes Regiões – 1991/2010

Brasil e Grandes Regiões	Participação dos grupos etários na população residente total (%) - Brasil e Grandes Regiões - 1991/2010								
	1991			2000			2010		
	0-14	15-64	65+	0-14	15-64	65+	0-14	15-64	65+
Brasil	34,7	60,4	4,8	29,6	64,5	5,9	24,1	68,5	7,4
Norte	42,5	54,5	3,0	37,2	59,1	3,6	31,2	64,2	4,6
Nordeste	39,4	55,5	5,1	33,0	61,2	5,8	26,6	66,3	7,2
Sudeste	31,2	63,6	5,1	26,7	66,9	6,4	21,7	70,2	8,1
Sul	31,9	63,1	5,0	27,5	66,3	6,2	21,8	70,1	8,1
Centro-Oeste	35,3	61,5	3,3	29,9	65,8	4,3	24,5	69,7	5,8

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 1991/2010.

Por outro lado, a pressão sobre o sistema previdenciário deverá aumentar expressivamente (IPEA, 2002). A pergunta que se segue a esta constatação é, se existe a preocupação com políticas ou programas de orientação dentro das organizações associadas ao envelhecimento populacional e se esta relação é dinâmica.

Dornelles (2003) destaca que um profissional, ao se aposentar, pode muitas vezes ser contratado como consultores e treinadores. Desta forma poderia passar a sua experiência e conhecimento aos mais jovens, promovendo assim, a continuidade. Esta seria uma das formas de ampliar a possibilidade de trabalho aos idosos e que muitas vezes não conseguem se manter somente com o que recebe da aposentadoria. O autor acrescenta ainda que, o idoso em estágios avançados do envelhecimento, acometidos de doenças, tem maiores despesas no atendimento à saúde, atingindo a sua família, que buscam suporte social.

O mercado de trabalho vem se modificando gradualmente. É perceptível a expansão das agências de empregos à procura desses profissionais já aposentados, visando atender a demanda crescente dentro das organizações, e com isso, garantir que seus conhecimentos sejam disseminados entre os mais jovens (LEITE NETO, 2013).

Consiglio (*et all, 2010*) acreditam que cada vez mais, os idosos estarão aptos a trabalharem por mais tempo. Desta forma, a revolução pela qual passa a vida dos idosos no presente, servirá de trampolim para a evolução da história do próximo século, haja vista que os idosos vêm buscando sua permanência no mercado de trabalho, de uma forma valorosa e reconhecida pelas suas qualidades e características no desenvolvimento de suas tarefas.

2.1.1 Impactos no Mercado de Trabalho

A redução do ritmo de crescimento da população no Brasil teve como grande responsável, a queda do nível de fertilidade que se iniciou em meados dos anos 60 (PRONI, 2003). Porém, a queda da fecundidade é mundial e vem provocando mudanças relevantes na distribuição etária, pois ao diminuir a fração da população jovem ampliou o contingente de idosos. Esse efeito vem resultando no aumento da idade média da população, configurando, assim, um processo de envelhecimento da população, inclusive da brasileira.

As mudanças na estrutura etária da população provocaram impactos destacáveis na composição das demandas sociais, principalmente no que tange à educação e saúde repercutindo também, no mercado de trabalho (PRONI, 2003).

Ainda para Proni, nos anos 90, a população economicamente ativa continuou aumentando e assim, defrontou-se com uma maior dificuldade de inserção dos jovens no mercado de trabalho. Concomitantemente, observou-se uma continuidade na ampliação das taxas de participação feminina, particularmente das mulheres não muito jovens, tendência já observada nos anos 80, que se intensificou nos anos 90, tendo sido como responsável pelo crescimento da população economicamente ativa na última década (PRONI, 2003).

Índices do DIEESE (2012) revelam que em decorrência do estreitamento do mercado de trabalho para os jovens e do aumento da participação da mulher adulta na atividade econômica, a força de trabalho, nos anos 90, assumiu traços diferentes, ficando mais adulta e com uma parcela feminina

maior.

Para evidenciar o estreitamento dos jovens no mercado de trabalho a Gráfico 1 apresenta um demonstrativo de como estão as taxas em sete regiões metropolitanas.

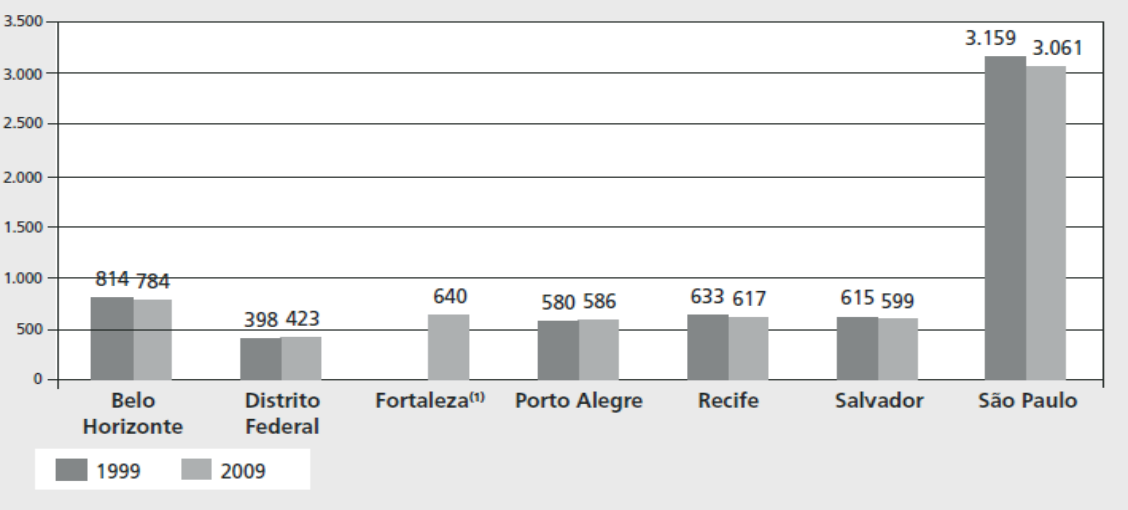


Gráfico 1 – Estimativas da População de 16 a 24 anos nas Regiões Metropolitanas e Distrito Federal – 1999 – 2009 (por mil habitantes)
Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED – Pesquisa de Emprego e
Elaboração: DIEESE
Nota: (1) Para a Região Metropolitana de Fortaleza só existem informações anuais para 2009. (nota do DIEESE)

Assim, é possível observar que a presença dos jovens no mercado de trabalho nessa última década ficou marcada pelo aumento de um perfil etário mais envelhecido.

2.2 Aposentadoria Ativa

Por se tratar de um assunto ainda pouco difundido em questões literárias, o presente estudo tem como pilares de sustentação situacionais, temáticas como: a decisão dos aposentados quanto à permanência no mercado de trabalho.

No entendimento de Gehringer (1998), a origem da palavra aposentadoria vem do latim *pausare*, que significa pousar. O autor faz uma

analogia a uma ave que ao encontrar após uma longa jornada o aconchego do ninho, sacode as penas, pousa e repousa, e assim faz o idoso. Na maioria dos países a aposentadoria é um prêmio, mas no Brasil há quem ache o contrário tornando-se motivo de preocupação (GEHRINGER, 1998).

Todavia, Zanelli (2010, p. 31) descreve que a categoria dos aposentados é vista como inativos, o qual significa não estar em atividade, sem manifestar qualquer tipo de ação, inoperante ou não funcionando. Em outras palavras, você deixa de ser importante para o trabalho dentro das organizações.

Já na concepção de Lopes (2014), a aposentadoria é um dos momentos mais significativo na vida de um individuo, pois, é nesse momento que escolhas e tomadas de decisões são necessárias para a continuidade do ciclo de sua vida. Dessa forma, não se pode correr o risco de errar, em virtude de que algumas decisões podem não ter volta ou são inevitáveis em decorrências de problemas de saúde, seja profissional ou natural.

Na ótica de Melo (2013) a aposentadoria não é de preocupação pessoal individual, ou social, mas, de responsabilidade dos governamentais ou não. O autor reforça que ainda assim, o ser humano não deve se aposentar daquilo que sempre fez com muita eficiência e comprometimento, pois a aposentadoria deverá ser enxergada como um momento de vitória.

2.2.1 Políticas Organizacionais

Sabe-se que a preparação para aposentadoria é recomendada desde 1994 pela Política Nacional do Idoso (Lei 8.842) e sendo reforçada em 2003 pelo Estatuto do Idoso (10.741). Entretanto, são raras as organizações que adotam orientação para aposentadoria nas organizações (FRANÇA, 2010).

Na visão de Zanelli (2010, p. 21) e interpretada por muitos outros

estudiosos, a palavra trabalho, é bastante conhecida e comparada como tortura, sofrimento ou esforço doloroso, ou seja, para muitos tem um significado de um fardo pesado que impedisse o individuo de viver. Argumenta o autor que tal relação se faz pela fonte de exploração e de deterioração da qualidade de vida do empregado dentro das organizações, que despendem esforço físico e psíquico provocando desgastes poucos relevantes com os trabalhos realizados.

Convém ressaltar que a transição do trabalho com a proximidade da aposentadoria pode ser observada com menor impacto com políticas ou programas de orientação dentro das organizações, onde se encontram possibilidades de ação que não se esgotam após a aposentadoria (ZANELLI, 2010).

Nesse sentido, vale acrescentar os esclarecimentos de França (2010) ao mencionar que algumas organizações começam a repensar no processo de elaboração de estratégias e de ações que visam o valor agregado na condição de trabalho e futura aposentadoria.

O individuo quando chega à fase conhecida como pré- aposentadoria, tem uma enorme dificuldade para identificar o momento certo de encerrar suas atividades no ambiente de trabalho, e com isso as organizações de forma alguma pode pressionar essa decisão, ela tem que ser tomada de forma individual só cabe a ele decidir.

Nesse contexto, Barros (2007) compreende que a empresa poderá preparar o trabalhador, através de programas de orientações para lidar com os impasses e definições contraditórias sobre a carreira e o curso de sua vida, mas, não terá a certeza da permanência deste no mercado.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia de um artigo científico determina todo o estudo fazendo com que o mesmo siga procedimentos de apreciação ou críticas que apresente ao pesquisador tópicos de abordar, comparar e evidenciar sua fundamentação teórica quanto à veracidade do assunto avaliado, conforme ensina Lakatos, (2003).

Após a escolha do tema Envelhecimento Populacional e Aposentadoria Ativa: A decisão dos aposentados quanto à permanência no mercado de trabalho, este trabalho deu inicio com uma pesquisa bibliográfica, sendo este o primeiro método para levantamento de dados.

Para que pudesse responder ao problema de pesquisa, assim como alcançar aos objetivos delineados, o presente trabalho empregou uma metodologia exploratória, de cunho qualitativo, usando como método pesquisa de campo que procurou responder à seguinte questão: quais os principais fatores que influenciam na permanência dos aposentados no mercado de trabalho? Como técnica foi aplicado um questionário, o qual foi elaborado com perguntas fechadas permitindo assim, um resultado quantitativo, porém, com uma analise qualitativa. Os sujeitos da pesquisa foram os aposentados que permanecem em atividade, ou seja, continuam trabalhando. O interesse e a opção por este grupo de profissionais surgiram a partir do estudo divulgados por Pastore (2014) onde é relatado que o percentual de idosos com mais de 60 anos que trabalhavam subiu de 7% para 8% podendo ser considerado um percentual pequeno de número de aposentados que se encontram nas organizações.

3.1 Configuração do Lócus da Pesquisa

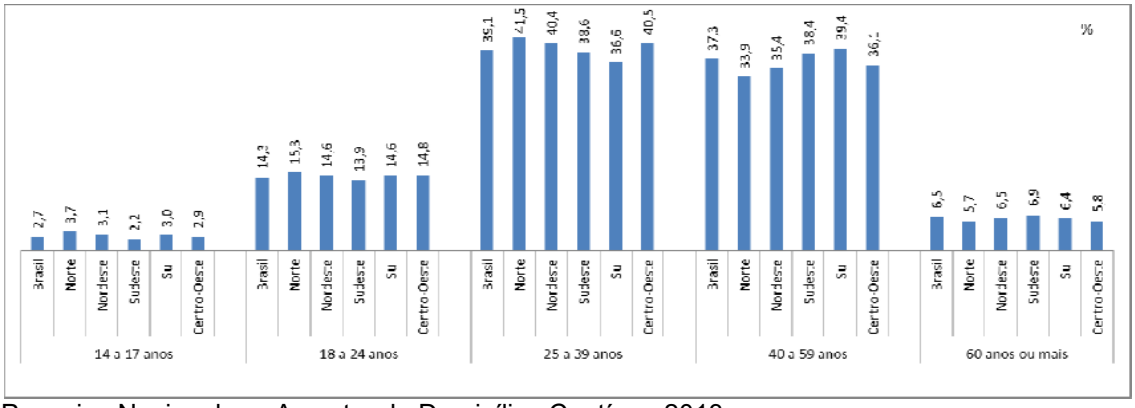
O lócus da pesquisa foram empresas de grande porte do ramo de fertilizantes localizadas nos munícipios de Cajati e Cubatão no estado de São Paulo, Uberaba em Minas Gerais e em Rosário do Catete no Estado de Sergipe. A opção por estes lócus se deu por serem municípios que concentram as principais empresas desta região e se destacarem por apresentarem em seu quadro funcional grande número de aposentados ativos.

3.2 Configuração da amostra

Para a definição da mostra, foi necessário, inicialmente, um mapeamento das organizações que apresentavam em seu quadro funcional cargos ocupados por aposentados.

Um dos obstáculos encontrados foi a dificuldade em afirmar ou mesmo estimar o universo de aposentados que ocupam cargos nos municípios pré-selecionados. A informação mais próxima sobre o aposentado no mercado de trabalho foi encontrada em dados estatísticos no site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) com base no trimestre de 2013 (Gráfico 2).

Gráfico 2 - Distribuição das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por grupos de idade, segundo as Grandes Regiões – 2º trimestre de 2013.
Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento,



Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2013.

Em virtude da dificuldade apresentada, e diante das justificativas sobre a falta de elementos que possam constituir o universo da pesquisa, optou-se então, em trabalhar com uma amostragem.

A partir do mapeamento das empresas, foram identificados 50 profissionais aposentados e ativos, para os quais foram encaminhados os instrumentos de coleta de dados, convidando-os a participar da pesquisa de campo. Dos 50 identificados, somente 44 responderam à pesquisa enviada, representando 80% de retorno. Com relação aos respondentes que não participaram, não foi possível conhecer os motivos pelos quais não participaram, visto não emitirem qualquer justificativa.

3.2 Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por intermédio de um instrumento em forma de questionário autoaplicável. Este recurso fora criado no âmbito da pesquisa, com o objetivo de identificar a decisão dos aposentados quanto à permanência no mercado de trabalho.

Este instrumento foi organizado em dois blocos, sendo que o primeiro tratou do perfil do respondente e o segundo, da identificação dos principais fatores para a permanência dos aposentados no mercado de trabalho. O mesmo foi elaborado com 12 perguntas fechadas e 2 (duas) abertas. As perguntas fechadas permitiram um tratamento quantitativo e a pergunta aberta possibilitou uma afirmação da analise de forma mais qualitativa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No primeiro bloco que tratou do perfil dos respondentes, observou-se: idade na faixa de 45 a 55; a maioria casados; com escolaridade diversificada chegando até a pós graduação; uma parte considerável ocupam os cargos de Analistas, Compradores e outros. A grande maioria apresenta uma renda familiar acima de R$ 3.000,00, trabalham na empresa há mais de 31 anos, e na totalidade encontram-se aposentados, porém, continuam atuando nas mesmas empresas há pelo menos de 1 a 5 anos.

Os resultados apresentados a seguir, constituídos a partir do bloco 2, foram referentes aos questionamentos de quais os fatores influenciaram os aposentados a permanecer ativos no mercado de trabalho.

Assim, em relação aos indicadores determinantes para os aposentados a continuarem trabalhando, os resultados obtidos, conforme ilustrados no Gráfico 3 abaixo, apontam que além do fato de aumentar a sua renda, um dos principais motivos para sua decisão de permanência no mercado de trabalho é a necessidade de se sentir ativo ou útil na sociedade.

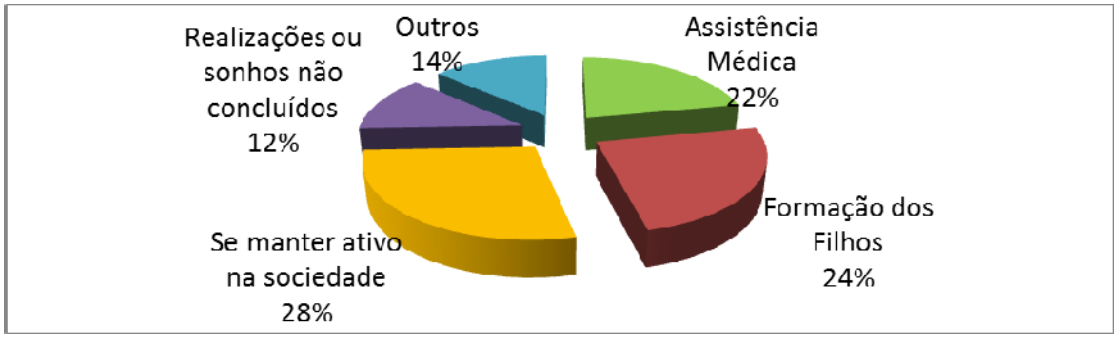


Gráfico 3 – Motivos para permanência no mercado de trabalho

Esse resultado é condizente com discurso de Zanelli (2010) que recomenda às empresas que promovam programas de pré aposentadoria. França (2010) também faz referência que algumas organizações comecem a repensar no processo de elaboração de estratégias e de ações que visam o

valor agregado na condição de trabalho e futura aposentadoria.

No que tange a influência na decisão de permanecer ou não ativo após a aposentadoria, os resultados obtidos nesse questionamento revelaram que a maioria se deu em função dos filhos, seguido do cônjuge e uma minoria foi influenciada pelos gestores na empresa, conforme ilustra o Gáfico 4.

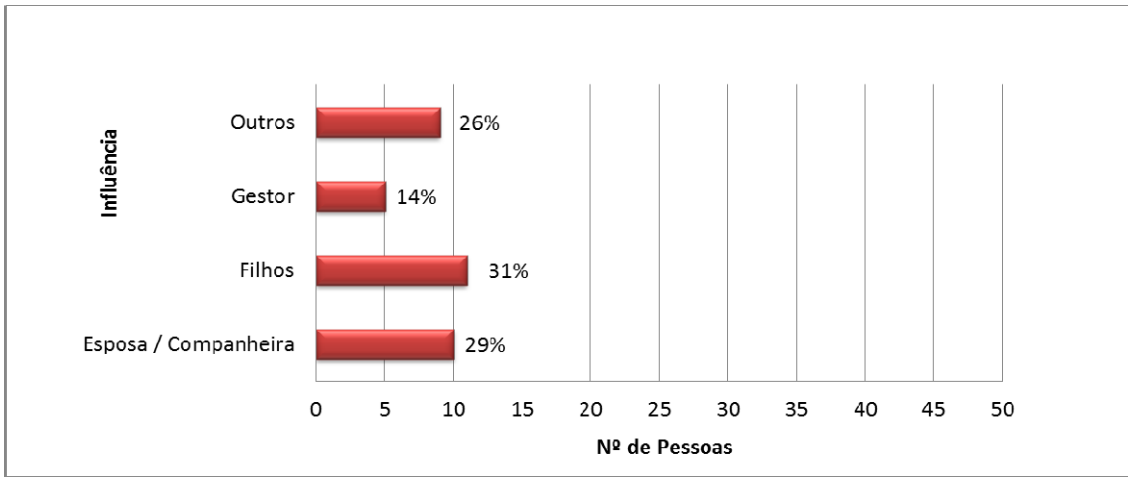


Gráfico 4 – Fatores influenciadores na decisão de permanecer ou não no mercado de trabalho.

Ao serem questionados como foi que continuou ativo após a sua aposentadoria, os resultados permitiram observar que a maioria dos aposentados foi convidado pela empresa a permanecerem nas mesmas (Gráfico 5).

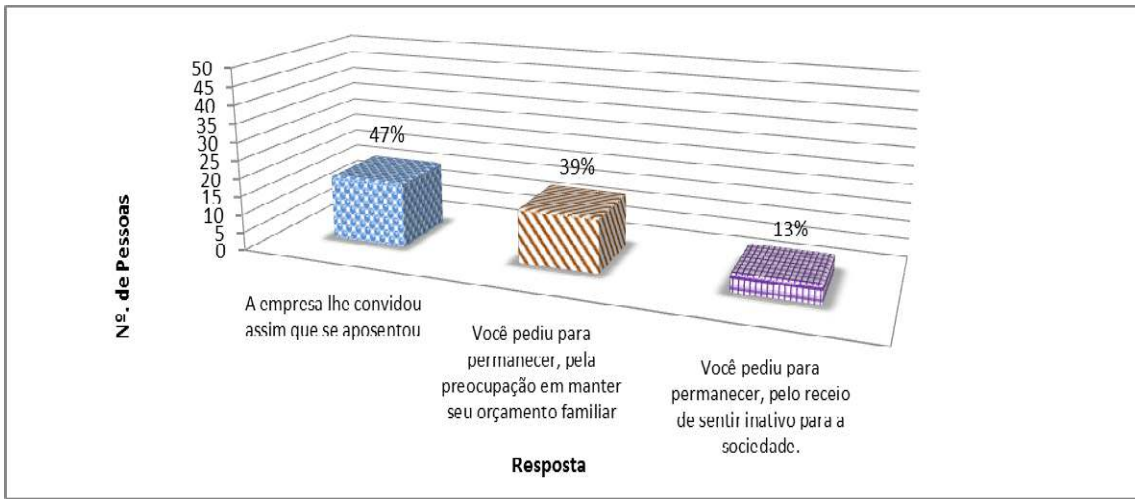


Gráfico 5 – Forma de continuar ativo após a sua aposentadoria.

Quanto ao questionamento se eram conhecedores de políticas ou práticas para o plano de aposentadoria, sinalizam que a maior parte dos respondentes afirma positivamente, para o plano de aposentadoria e dentre elas a que mais se desponta é o plano de previdência privada. Todavia, uma pequena parte não tem conhecimento e minoria nunca se preocupou em saber. Assim, os respondentes deram como sugestão algumas políticas ou práticas para empresa, como: propor um programa de pré-aposentadoria, preparando-o, diminuindo o impacto da transição, incentivar a transferência do conhecimento profissional aos mais novos e como fator motivador, tendo em vista a preocupação da empresa com os empregados que se aposentam e respectivas famílias conforme compreendido por Barros (2007).

5 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados evidenciaram que os aposentados não trabalham apenas por necessidades materiais, mas também e principalmente por necessidades psicossociais como forma de se sentirem produtivos.

Os resultados obtidos levam à reflexão, de que o trabalho pós-aposentadoria pode resgatar o reconhecimento social e destacar a importância da valorização pessoal. Isto se justifica pelo fato de que algumas pessoas que não conseguem se imaginar sem trabalho e que dedicaram a sua vida inteira a sentir-se útil, correm o risco de ficarem desnorteadas ao serem desligadas das empresas quando chega uma determinada idade. Para algumas dessas pessoas, continuar a trabalhar é louvável ou mesmo admirável.

É válido, no entanto, fazer uma outra reflexão – será que continuar trabalhando na velhice seria saudável no quesito qualidade de vida? Deveriam

de fato trabalhar, submeter-se a cargas horárias altas, estresses decorrentes do dia-a-dia do trabalho? Não seria este um momento de parar e poder usufruir do fruto de uma vida de trabalho enquanto jovem?

O presente estudo não tem como objetivo dar uma resposta para esse questionamento, uma vez que essa temática não se esgota com esta análise. É portanto, merecedora de maior aprofundamento no novo modo de envelhecer estimulado a aposentadoria.

Os indicadores revelam que o fenômeno do envelhecimento populacional precoce impingirá em políticas organizacionais que possam suprir carência de mão de obra qualificada em um futuro bem próximo.

Mediante este cenário, é possível afirmar e recomendar às organizações a necessidade de implementação políticas ou práticas para a preparação pós-aposentadoria.

REFERÊNCIAS

BARROS, M. M. L. de **Velhice ou terceira idade?** Estudos antropológicos sobre identidade, memória e política. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

CONSIGLIO, A. M. A. et all. **A questão do envelhecimento populacional e seus efeitos no mercado de trabalho:** um foco na percepção e atitudes do aposentado. Revista Ceciliana, São Paulo, n.04, p.41-45, fevereiro. 2010. Disponível em: <http://sites.unisanta.br/revistaceciliana/edicao_04 /2-2010-41-45.pdf>. Acesso em 25/05/2014.

CORREA, M. R. **Cartografias do envelhecimento na contemporaneidade.** São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE. **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000.** São Paulo: DIEESE, 2012. Disponível em: <http://www.dieese. org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil.pdf>. Acesso em 21/06/2014.

DORNELLES, B. & COSTA, G. J. C. **Investindo no envelhecimento saudável.** Porto Alegre: Edipucrs, 2003.

FRANÇA, L. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho:

construção de projetos para o pós-carreira. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 10, n. 2, dez., 2010.

GEHRINGER, M. **Relações desumanas no trabalho:** da primeira entrevista à aposentadoria. Salvador: Casa da Qualidade, 1998.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. número 25. **Indicadores Sociodemográficos e de Saúde no Brasil.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/indic_sociosaude/2009/indicsaude.pdf>. Acesso em 25/05/2014.

_____. **Primeiros resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201302caderno.pdf>. Acesso em 16/ 07/2014.

_____. **Sinopse do Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/ >. Acesso em 18/06/2014.

_____. **Síntese de indicadores sociais.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsociais2010/SIS_2010.pdf>. Acesso em 16/07/2014.

_____. Número de idosos no Brasil vai quadruplicar até 2060,. **BBC Brasil.** Brasília, 29 ago. 2013. Disponível em: http://www.bbc.co.uk/portuguese. Acesso em 25/05/2014.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LOPES, M. **APOSENTADORIA:** PPA – PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA – cultive essa semente!, Goiás , jun. 2010. Disponível em: < http://www.cpgls.ucg.br/ArquivosUpload/1/File/V%20MOSTRA%20DE%20PRODUO%20CIENTIFICA/NEGOCIOS/ppa1.pdf>. Acesso em 28/05/2014.

MELO, O. V. **Aposentadoria:** prêmio ou castigo? Passo Fundo: Projeto Passo Fundo, 2013.

LEITE NETO, M. **Aposentaria adiada.** Revista Administrador Profissional, São Paulo, a.36, n.323, p.19-23, maio. 2013.

PASTORE, J. **A Invasão dos idosos.** Disponível em: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,a-invasao-dos-idoso s-imp-,1162758>. Acesso em 15/07/2014.

PRONI, M. W. e HENRIQUE, W. **Trabalho, mercado e sociedade:** o Brasil nos anos 90. São Paulo: Editora UNESP; Campinas, SP: Instituto de Economia

da UNICAMP, 2003.

TENÓRIO, F. G. **Tecnologia da informação transformando as organizações e o trabalho.** Rio de Janeiro: FGV, 2007.

ZANELLI, J. C., Silva, N. & Soares, D. H. (2010). **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho:** Construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.