

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO
Técnico em Recursos Humanos

ANA LAURA DOS SANTOS FALCÃO
GEOVANA GIRICÓ WEIGEL
JOSIMARA CRISTINA INÁCIO
LETICIA THAYANNE SILVA MAPELLI
LUCIANA GONÇALVES DOS SANTOS
NICOLAS CHAVES DOS SANTOS

**O RETORNO DOS PROFISSIONAIS MADUROS AO MERCADO DE
TRABALHO: ANÁLISE NA CIDADE DE TUPÃ**

Tupã-SP
2019

**ANA LAURA DOS SANTOS FALCÃO
GEOVANA GIRICÓ WEIGEL
JOSIMARA CRISTINA INÁCIO
LETICIA THAYANNE SILVA MAPELLI
LUCIANA GONÇALVES DOS SANTOS
NICOLAS CHAVES DOS SANTOS**

**O RETORNO DOS PROFISSIONAIS MADUROS AO MERCADO DE
TRABALHO: ANÁLISE NA CIDADE DE TUPÃ**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico de Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Profª Ms. Fernanda Yamauchi, como requisito para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

**Tupã-SP
2019**

ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO

Técnico em Recursos Humanos

Ana Laura dos Santos Falcão

Geovana Giricó Weigel

Josimara Cristina Inácio

Leticia Thayanne Silva Mapelli

Luciana Gonçalves dos Santos

Nicolas Chaves dos Santos

O RETORNO DOS PROFISSIONAIS MADUROS AO MERCADO DE TRABALHO: ANÁLISE NA CIDADE DE TUPÃ

Dissertação para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Ms. Fernanda Yamauchi
Orientadora

Prof.^o Mauro Guerra Eduardo
Avaliador

Ana Claudia Gutinieki
Avaliadora

Manoel Augusto de Freitas Alves
Avaliador

Tupã, 26 de Novembro de 2019.

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelo aluno. O (A) Professor (a) Orientador (a), a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as idéias e o conteúdo do mesmo.

Dedicamos este trabalho aos integrantes da nossa equipe e as professoras Fernanda e Jacqueline, por toda dedicação e competência durante a realização desta pesquisa.

Agradecemos a todos que contribuíram para a realização deste trabalho:

A Deus por nos ter concedido o discernimento para nossa evolução profissional e pessoal.

As nossas orientadoras Prof.^a Fernanda Yamauchi e Jacqueline de Almeida Barbosa Franco, que tanto nos auxiliaram e nos compreenderam nos momentos difíceis.

Dedicamos aos nossos colegas de sala e aos nossos familiares, pelo encorajamento no decorrer do curso.

"Aprendi que vai demorar muito para me transformar na pessoa que quero ser, e devo ter paciência. Mas, aprendi também, que posso ir além dos limites que eu próprio coloquei".

Charles Chaplin

RESUMO

O RETORNO DOS PROFISSIONAIS MADUROS AO MERCADO DE TRABALHO: Análise na cidade de Tupã.

Autores: Ana Laura dos Santos Falcão; Geovana Giricó Weigel; Josimara Cristina Inácio; Leticia Thayanne Silva Mapelli; Luciana Gonçalves dos Santos e Nicolas Chaves dos Santos.

Orientadora: Prof.^a Ms. Fernanda Yamauchi.

Atualmente, as vantagens de incluir profissionais maduros no mercado de trabalho têm crescido consideravelmente, pois os idosos encaram o trabalho de forma positiva para a vida. Tanto que os mesmos se sentem satisfeitos por trabalharem, e orgulhosos por serem independentes. Porém ainda sim, é um desafio para as organizações contratarem pessoas mais velhas do que o padrão social, mas esta linha de pensamento aos poucos se modifica, e garante que pessoas maduras possam ser mais atuantes no mercado, oferecendo para as organizações mais experiência em determinadas áreas e garantindo um melhor rendimento. Assim, a pesquisa teve como objetivo analisar o aumento das causas que motivam o regresso dos profissionais maduros ao mercado de trabalho. O trabalho foi baseado em uma pesquisa aplicada e exploratória, com a utilização de pesquisa bibliográfica que auxiliou no desenvolvimento do referencial teórico. Também foi realizada uma pesquisa de campo, através de questionários de múltipla escolha na cidade de Tupã sobre o retorno dos profissionais maduros ao mercado de trabalho, foram entrevistados 12 aposentados para coleta de dados. A pesquisa mostrou que o retorno desses profissionais cresceu consideravelmente nos últimos anos devido à renda da aposentadoria não ser suficiente para suprir as necessidades básicas e/ou para manterem a mente ocupada. Os resultados apontaram também que eles têm dificuldade em se reinserirem ao mercado de trabalho por, principalmente, falta de conhecimento tecnológico e adaptação. Conclui-se que o retorno desses profissionais é muito importante para as organizações, havendo, assim uma socialização entre os colaboradores jovens e maduros, tentando diminuir e eliminar possíveis preconceitos preexistentes e obtendo trocas de experiências profissionais. Desta forma, o papel das organizações é fundamental para dar chance a esses profissionais de se desenvolverem, aperfeiçoarem e tornarem o ambiente de trabalho mais produtivo e agradável.

Palavras-chave: Retorno. Profissionais maduros. Dificuldade. Mercado de trabalho. Necessidades Básicas.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Índice do sexo dos profissionais maduros	25
Gráfico 2: Índice da idade dos profissionais maduros.....	26
Gráfico 3: Índice do estado civil dos profissionais maduros.....	26
Gráfico 4: Índice do grau de ensino dos profissionais maduros	27
Gráfico 5: Índice da residência dos profissionais maduros	27
Gráfico 6: Índice do salário mensal dos profissionais maduros.....	28
Gráfico 7: Índice do tempo de aposentadoria.....	28
Gráfico 8: Tempo de trabalho após o processo de aposentadoria.....	29
Gráfico 9: Índice do motivo para retornarem ao mercado de trabalho	30
Gráfico 10: Índice dos setores que os profissionais maduros trabalham	30
Gráfico 11: Índice da área de atuação dos profissionais maduros.....	31
Gráfico 12: Índice de satisfação do trabalho que os profissionais maduros exercem atualmente.....	31
Gráfico 13: Preconceito no ambiente de trabalho	32
Gráfico 14: Dificuldades dos profissionais maduros ao retornarem ao mercado de trabalho	33
Gráfico 15: Profissionais maduros que conhecem outros aposentados que retornaram ao mercado de trabalho	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CNDL – Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas

CNI – Confederação Nacional da Indústria

FGV – Fundação Getúlio Vargas

IBGE - O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBMEC – Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

SPC – Serviço de Proteção ao Crédito

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. CONCEITO DE PROFISSIONAIS MADUROS	14
3. O RETORNO DOS PROFISSIONAIS MADUROS AO MERCADO DE TRABALHO	15
3.1. A importância destes profissionais no ambiente de trabalho.....	16
3.2. As dificuldades que os profissionais maduros enfrentam	16
4. AS PRINCIPAIS CAUSAS DO RETORNO DO PROFISSIONAL MADURO AO MERCADO DE TRABALHO	17
5. VALORIZAÇÃO	19
6. CONTRATAÇÃO DOS PROFISSIONAIS MADUROS	20
7. PREVIDÊNCIA SOCIAL	21
7.1. As mudanças da Previdência Social e os impactos para os profissionais maduros	22
8. RESULTADOS	25
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE A	39

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, as vantagens de incluir profissionais maduros no mercado de trabalho têm crescido consideravelmente, o que oferece para as organizações mais experiência em determinadas áreas e garante um bom rendimento.

Um levantamento realizado em 2018 em todas as capitais pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL) e pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) mostra que sete em cada dez idosos estão aposentados. Desse levantamento, 43% reconhecem que tiveram dificuldades para conseguirem uma nova oportunidade no mercado de trabalho, especialmente, por enfrentarem preconceito com a idade avançada. Por outro lado, 57% afirmaram não ter tido problema em conseguirem trabalho (CDL Empregos, 2018).

Embora, as diversas dificuldades que os profissionais maduros enfrentam o aumento deles no mercado de trabalho ocorrem por diversos motivos, principalmente, renda insuficiente para pagar as contas ou manter a mente ocupada.

Apesar de a questão financeira ser um ponto bem relevante para aqueles que optam por não parar, os idosos encaram o trabalho de forma positiva para a vida. Tanto que os mesmos se sentem satisfeitos por trabalharem e orgulhosos por serem independentes.

É um desafio para as organizações contratarem pessoas mais velhas do que o padrão social, mas esta linha de pensamento aos poucos se modifica, e garante que pessoas maduras possam ser mais atuantes no mercado, assim proporcionam maior produtividade e benefícios para a organização e para eles também.

Partindo desse pressuposto, o problema desse projeto de pesquisa consistiu em investigar: Por que a procura por emprego dos profissionais maduros cresceu nos últimos anos?

Desta maneira foi possível realizar o levantamento de algumas hipóteses como: Os profissionais maduros retornam ao mercado de trabalho devido à renda da aposentadoria não ser suficiente para suprir as necessidades básicas; A maior parte dos aposentados que procuram emprego é de baixa renda; Os profissionais maduros encontram maiores dificuldades em se recolocar no mercado de trabalho; Os aposentados procuram emprego para manter a mente ocupada; Os gestores das

organizações têm receio de contratar profissionais maduros por obter maiores experiências e ocupar o seu espaço no ambiente de trabalho; Os profissionais maduros enfrentam preconceitos e críticas dentro das organizações.

Este trabalho teve como objetivo principal analisar o aumento das causas que motivam o regresso dos profissionais maduros ao mercado de trabalho. Os objetivos específicos estudados foram: Investigar as motivações e interesses que levam os profissionais maduros a retornarem ao mercado de trabalho, identificar quais as dificuldades que os profissionais maduros encontram para se inserirem no mercado de trabalho, analisar o significado do trabalho para os aposentados que continuam no mercado, desenvolver análises com base em embasamentos teóricos sobre os profissionais maduros e o mercado de trabalho, realizar pesquisa de campo na cidade de Tupã sobre o aumento dos profissionais maduros e as causas do retorno ao mercado de trabalho.

Justificou-se esse trabalho, com relevância nas causas que motivam profissionais maduros a regressar ao mercado de trabalho e as dificuldades que enfrentam nas organizações quando são contratados.

Sabe-se que os profissionais maduros possuem dificuldades para regressar ao mercado de trabalho, e quando este é finalmente contratado há a dificuldade de acessibilidade e de integração com os demais colaboradores da organização. Além disso, pode ocorrer preconceito com esses profissionais, visto que as organizações em muitos casos, não estão preparadas para dar suporte ao crescimento profissional dos mesmos, e assim diminuem as chances de desenvolvimento.

Ademais, as causas de estes aposentados voltarem a trabalhar são inúmeras, tanto para o autoconhecimento como para suprir as necessidades pessoais, desta forma o papel das organizações é fundamental para dar chance a esses profissionais de se desenvolverem e aperfeiçoarem as experiências. Assim, as organizações darão a oportunidade deles adentrarem ao ambiente de trabalho e também colaborarem com o crescimento e sucesso do local de trabalho, mas para isso os colaboradores devem estar preparados para os ajudarem a desempenhar as funções.

O trabalho foi baseado em uma pesquisa aplicada e exploratória, com a utilização de pesquisa bibliográfica que auxiliou no desenvolvimento dos elementos necessários para a construção de um referencial teórico. Também foi realizada uma

pesquisa de campo, através de questionários de múltipla escolha na cidade de Tupã sobre o retorno dos profissionais maduros ao mercado de trabalho para coleta de dados.

O público alvo deste trabalho foram os aposentados da cidade de Tupã, que retornaram ao ambiente de trabalho.

O método para coleta de informações para este trabalho foi baseado nos questionários realizados com os profissionais maduros na cidade de Tupã. Os resultados obtidos a partir dos questionários foram analisados de modo qualitativo, com o objetivo de que houvesse, de maneira clara e dinâmica, o entendimento da realidade.

2. CONCEITO DE PROFISSIONAIS MADUROS

A aposentadoria pode ser atrelada ao conceito de liberdade, como a sociedade imagina naturalmente, nessa fase da vida poder relaxar, descansar, curtir o tempo que possui com algo que seja considerado prazeroso ou até mesmo retornar para o mercado de trabalho com novos objetivos e planos futuros. No momento de aposentar-se surge uma oportunidade para a manutenção ou reestruturação da identidade pessoal e a busca por mudanças.

Diante do aumento da expectativa de vida dos brasileiros e da nova demanda no mercado, pessoas maduras começam a serem reintegradas as organizações. Nem todos os brasileiros irão parar de trabalhar quando atingir a idade necessária para se aposentarem, pois o sentido do trabalho para cada indivíduo pode estar relacionado ao processo contínuo de vivências a partir de um contexto social e cultural, e que constitui a identidade profissional.

Os brasileiros que se aposentam, ao invés de pararem de trabalhar, continuam no mercado ou exercem alguma outra atividade laborativa, seja por prazer ou por necessidade. Os idosos cada vez mais usufruem desse tempo complementar para ter uma nova carreira, estudar, concluir algum projeto ou sonho que ainda não foi atingido, ou mesmo continuar trabalhando.

“Entre os anos de 1940 e 2015, a expectativa de vida aumentou aproximadamente 30 anos, passou de 40,7 para 75,5 anos, com isso a perspectiva de 2050 é que a população viva até os 80,7 anos” (Revista Comércio Indústria e Agronegócios, 2018, n.p.).

Segundo Lara Castro (apud MONTEIRO, 2018, n.p.), diretora da Rhumo Consultoria, mestre em administração e professora da Fundação Getulio Vargas (FGV), afirma: “Hoje, as empresas buscam, sim, talentos, que não têm idade. Dos 50 aos 25. A pessoa não perde talento porque adquire idade, não perde a capacidade de aprendizagem e conhecimento”.

Assim, é perceptível que os aposentados estão em plena atividade no mercado de trabalho, devido ao aumento da expectativa de vida, complementar a renda e adquirir novas experiências.

3. O RETORNO DOS PROFISSIONAIS MADUROS AO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com um estudo da Price Waterhouse Coopers e da Fundação Getúlio Vargas (apud SANTANA, 2017, n.p.) estima-se que, em 2040, 57% da força de trabalho brasileira será composta por profissionais com mais de 45 anos. No Brasil, em 2012, os trabalhadores com idade a partir de 40 anos representavam 34,85% da mão de obra ativa, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad).

Os dados revelam que os profissionais mais maduros têm uma ampla oportunidade para ingressar no mercado de trabalho. Apesar das dificuldades que esta faixa etária enfrenta e das organizações estarem numa constante busca por novos talentos, cresce a percepção das pessoas maduras, ou seja, unir o conhecimento dos mais velhos com o potencial e a vontade dos mais jovens é uma excelente fórmula para o desenvolvimento das organizações.

Ylana Miller (apud SANTANA, 2017, n.p.), sócia-diretora da Yluminarh e professora do Ibmec, afirma:

A busca por profissionais mais experientes vem acontecendo, em especial, para posições que exigem mais conhecimentos e vivências profissionais. Há organizações que contratam este perfil de profissionais com foco na transferência do aprendizado e do conhecimento.

Profissionais maduros trazem uma bagagem de conhecimentos muito ampla, e não estão atrás de quantidade de empregos que possam acrescentar nos currículos. O que importa para esse tipo de profissional é a qualidade do serviço, o respeito pela equipe de trabalho e, principalmente, a valorização no ambiente.

3.1. A Importância destes profissionais no ambiente de trabalho

Nos dias atuais, já é perceptível que houve um aumento razoável dos profissionais maduros no mercado de trabalho. Isso se deve por terem grande importância nas organizações, pois as mesmas buscam por profissionais preparados que possam ocupar cargos de liderança ou quaisquer outros que exijam características presentes nessas pessoas maduras. Tais como: maior vivência, amplo conhecimento que foi adquirido ao longo de toda a vida pessoal e profissional.

Para Catho (2011, n.p):

O bom profissional é valorizado em qualquer época, independente da idade e das circunstâncias do mercado. De acordo com o administrador, a Geração Y tem vontade, conhecimento, mas não tem a experiência que certos cargos exigem. Pelo fato da maior maturidade e vivência, as características mais contrastantes se comparado aos mais jovens é a ponderação, racionalidade e equilíbrio emocional.

Júlio, aposentado e entrevistado pelo O Povo (2017, n.p.), diz: “Nessa faixa etária, o que mais passamos é tranquilidade, estabilidade financeira já formada. Se eu for escolhido, tenha certeza que estarei vestindo a camisa da empresa”.

Conclui-se, que o profissional maduro tem vasta importância no presente mercado de trabalho, devido ao conhecimento imensurável, a habilidade em tomar decisões, estabilidade emocional, maturidade, resiliência e eficiência. Além disso, estão interessados em aprender e evoluir para proporcionar um aumento na produtividade das organizações, isso permite que haja uma troca de experiências entre ambas as partes em que acarretará benefícios a todos os envolvidos.

3.2. As dificuldades que os profissionais maduros enfrentam

O Brasil encontra desafios para lidar com o retorno dos profissionais maduros, pois a desvalorização, rejeição e o preconceito ainda são crescentes no mercado de trabalho e infelizmente, os idosos sofrem com isso. Além do desafio de acolher adequadamente o grande crescimento da população idosa, é preciso proporcionar empregos para esse público, já que esse perfil de profissional irá permanecer mais tempo no mercado de trabalho. Esse é um assunto bastante relevante nos dias atuais, afinal, algum dia todos irão se deparar com a aposentadoria, seja planejada ou não.

Roscigno et al. (apud SILVA, WETZEL, LOPES, 2008, n.p.):

[...] o tema da discriminação de idade tem recebido pouca atenção na pesquisa sociológica, quando comparado às questões relativas a gênero, raça e classe social.

Roscigno et al. (apud SILVA, WETZEL, LOPES, 2008, n.p.):

[...] os trabalhadores mais velhos são alvos de estereótipos. Um exemplo diz respeito ao fato de frequentemente serem vistos por gerentes e colegas mais jovens como resistentes a mudanças, inflexíveis, mais lentos, desorganizados e de relacionamento mais difícil. Tais estereótipos tendem a ser revestidos de uma roupagem racional para justificar diversos tipos de tratamento discriminatório por parte das organizações, mesmo diante de estudos que sugerem que eles, ao contrário, tendem a mostrar maior comprometimento no trabalho e menores índices de absenteísmo.

Os profissionais com maior nível de qualificação são mais passíveis de serem objetos de discriminação, pois tendem a serem vistos como indivíduos mais caros que podem ser substituídos por outros mais jovens, de menor custo e que dariam retorno por mais longo prazo.

A discriminação também pode ocorrer pelo fato destes profissionais terem uma idade mais avançada, ao ponto de fazer com que eles evitem a procura de emprego pelo medo de serem humilhados e desqualificados.

As pessoas mais velhas são retratadas, em muitas situações nas organizações, como seres humanos inferiores, o que gera prejuízo para a identidade e prejudica a saúde mental.

Talvez o maior entrave entre as pessoas mais velhas e o retorno ao mercado de trabalho, não seja nem tanto pelo aspecto emocional, mas sim pelo aspecto técnico, pois a maioria não possui conhecimento mínimo da tecnologia e hoje em dia nesse período tecnológico e competitivo em que as organizações vivem, o mercado de trabalho utiliza muito dessa ferramenta para execução das ações do cotidiano.

4. AS PRINCIPAIS CAUSAS DO RETORNO DO PROFISSIONAL MADURO AO MERCADO DE TRABALHO

As causas dos profissionais maduros retornarem ao mercado de trabalho têm crescido muito nos últimos anos, estes fatores são abrangentes, mas as principais causas são: oportunidade de desenvolvimento pessoal e complementar a renda. Dessa forma, mantém os aposentados inseridos na sociedade faz com que eles se sintam útil e, principalmente, não tenha problemas emocionais.

De acordo com Silva, Wetzel, Lopes (2008, n.p.) mostram que indivíduos com idades entre 45 e 65 anos têm vida profissional ativa e não têm planos de passar a aposentadoria definitiva no futuro próximo. Esta pesquisa mostra que grande parte dos aposentados brasileiros querem se reinserir ao mercado de trabalho para agregar conhecimento e experiências novas sem planos futuros.

Outro fator para a geração mais madura de se reinserir ao ambiente de trabalho é devido à complementação da renda para conseguir suprir as necessidades como: comprar remédio ou fazer um plano de viagem.

Com base em estatísticas oficiais, Furtado (apud SILVA, WETZEL, LOPES, 2008, n.p.) aponta que:

No Brasil, em 2003, 46% dos homens e 19,6% das mulheres acima de 60 anos eram economicamente ativos, uma das mais altas taxas de ocupação de idosos no mundo. Só na década de 1990, a faixa da população de 60 a 64 anos cresceu 26,5% no país, enquanto a faixa acima dos 75 anos cresceu 49,3%, verificando-se nítida tendência de envelhecimento da população brasileira.

Com o crescente da população madura no Brasil e as mudanças do mundo contemporâneo, os mesmos querem voltar ao ambiente de trabalho cada vez mais e optar por atividades que tragam maior satisfação e uma organização equilibrada entre o tempo e o trabalho para que possam aprender, mas também possam ter momentos de lazer, hobbies, cuidados com a saúde e momento com a família preservada. É indispensável que o planejamento para esse período englobe o tempo entre os relacionamentos, lazer, descanso, participação social e trabalho remunerado.

Para Camarano (apud SILVA, WETZEL, LOPES, 2008, n.p.):

Essa alta taxa de participação do idoso na população economicamente ativa brasileira se deve principalmente ao fato de que muitas pessoas permanecem no mercado de trabalho mesmo depois de aposentadas. Além disso, os ganhos provenientes desse prolongamento da vida profissional têm um peso significativo na renda total desses indivíduos e de suas famílias. Em 1998, [...] mais da metade dos idosos do sexo masculino e quase 1/3 dos do sexo feminino que estavam no mercado de trabalho brasileiro eram aposentados. Nesse período, cada idoso contribuía com a média de 53% do rendimento familiar, sendo que a parcela de renda desses indivíduos que era proveniente de trabalho ativo, excluindo-se benefícios previdenciários, chegava a atingir 29%.

Os trabalhadores maduros representam mudanças importantes com relação ao que ocorria há algumas décadas: tendem a apresentar boa saúde, muitos já conquistaram segurança financeira, seja pela trajetória de trabalho, pelas condições financeiras favoráveis dos cônjuges ou pelo esforço de poupança pessoal. Embora a principal razão alegada para continuarem trabalhando seja

financeira, muitos se dispõem a trabalhar depois de aposentados, sem a perspectiva de um plano adicional de aposentadoria. Ter um trabalho para eles apresentam disposição para melhorar as próprias habilidades por meio de treinamentos e elevar a satisfação geral com a vida, apesar de terem que aprender a trabalhar em termos mais flexíveis, atualmente.

5. VALORIZAÇÃO

Compreender as razões que levam o idoso a retornar ao mercado de trabalho após a aposentadoria implica em reflexões sobre o sentido e os significados do trabalho. O trabalho não consiste apenas em ser uma fonte de renda, mas assume um papel relevante, no sentido de conceder identidade aos aposentados, crescimento, desenvolvimento pessoal e principalmente valorização.

Segundo o colunista Torres (2019, n.p.), afirma que:

É preciso valorizar os aposentados, que tanto contribuíram para o desenvolvimento do País. Cerca de 70% dos aposentados do INSS recebem a faixa salarial mínima no País. Nossa luta é por uma Previdência Social pública, universal, com um Piso que não seja inferior ao salário mínimo, que acabe com os privilégios de alguns grupos e amplie a proteção social e os direitos.

De acordo com a pesquisa citada, infelizmente, a valorização dos profissionais maduros não é totalmente reconhecida, às vezes são discriminados e trocados por indivíduos mais jovens, pois as organizações acham que os mesmos têm mais tempo e disposição, o que não é verdade, já que os mais velhos têm mais comprometimento, responsabilidade e experiências.

E tem a questão financeira também. Às vezes as organizações preferem os mais novos, porque não valorizam os aprendizados dos mais maduros e preferem pagar menos para aqueles que não têm um vasto conhecimento.

De acordo com França (apud SANTOS, 2017, n.p.):

Para que a transição para a aposentadoria seja realizada tranquilamente, é fundamental que sejam oferecidos programas de preparação para a aposentadoria nas organizações, enquanto planejamento para o futuro. Valorizando assim, o sujeito, suas potencialidades, profissionalismo e suas ocupações ao longo da vida. Questões como, planejar ou re-planejar o período de trabalho e aposentadoria, após vários anos de serviços e ocupações, se torna algo essencial e constante para os brasileiros.

A valorização do profissional maduro no mercado de trabalho, conseqüentemente, faz com que aumente a produtividade na organização, resulta em benefícios para o local de trabalho e proporciona um bom rendimento e ao aposentado que fica motivado e contente com a função. Desta forma, a valorização

enriquece tanto a organização como o profissional maduro que precisa de incentivos e treinamentos para ajudar a crescer a organização.

6. CONTRATAÇÃO DOS PROFISSIONAIS MADUROS

O desemprego é um assunto que está sempre em pauta, quer seja nas discussões acadêmicas, na psicologia, sociologia, educação, administração, ou no cotidiano das pessoas.

Segundo Darlan Alvarenga (2016, n.p.), a taxa de desemprego subiu para 11,6% no trimestre encerrando em julho, e atingiu o maior nível já registrado pela série histórica da Pnad Contínua do IBGE. Com isso, o desemprego no Brasil é o 7º maior do mundo em termos percentuais. Percentual atinge cento e oitenta milhões de trabalhadores no mundo todo, em virtude das constantes mudanças e transformações que o mercado de trabalho tem sofrido nas últimas décadas.

De acordo com Antunes (1995, n.p.) a expansão sem precedentes na era moderna do desemprego estrutural é, portanto, o resultado mais brutal dessas transformações que atingem o mundo em escala global.

Existem diversas definições para o trabalho e para cada definição um determinado assunto pode ser destacado.

Para Marx (1996), a produção, ou seja, o trabalho é imediatamente consumo.

[...] consumo duplo, subjetivo e objetivo. O indivíduo, que ao produzir desenvolve suas faculdades, também as gasta, as consome, no ato da produção, exatamente como a reprodução natural é um consumo de forças vitais. [...] Cada qual é imediatamente seu contrário. Mas, ao mesmo tempo, opera-se um movimento mediador entre ambos. A produção é mediadora do consumo, cujos materiais cria e sem os quais não terá objeto. Mas o consumo é também mediador da produção ao criar para os produtos o sujeito, para o qual são os produtos (MARX, 1996, p. 31–32).

Lajolo (2018, n.p.), afirma que encontrar emprego pode ser ainda mais difícil depois dos 50 anos, porém algumas organizações já começam a voltar o olhar para esse público e criar programas exclusivos para contratação de mão de obra dessa faixa etária. São iniciativas recentes, que, na esteira do envelhecimento da população, mostram o início de uma mudança de mentalidade em relação a esses trabalhadores.

O mercado de trabalho brasileiro começa a mudar, e os profissionais maduros estão sendo valorizados. Diante do envelhecimento da população, algumas

organizações dão início a um movimento de valorização do trabalho de profissionais maduros e abrem vagas exclusivas para essa faixa etária.

Segundo uma pesquisa do Instituto Data Folha (2018, n.p.), a fatia de brasileiros com 60 anos ou mais empregados ou em busca de emprego cresceu de 20% em 2007 para 26% em 2017. Nesse mesmo período, dentro do mercado formal, o número de profissionais de 50 a 64 anos passou de 10,5% para 16,5%.

A principal vantagem em contratar profissionais maduros, são a experiência de trabalho e a maneira de saber lidar com as pessoas, ao possuir mais tranquilidade, diferentemente dos mais jovens que são um pouco mais compulsivos e acelerados. O melhor trato com os clientes e menores taxas de absenteísmo e rotatividade, tem contribuído para a contratação da mão de obra dos profissionais maduros também.

7. PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Previdência Social nada mais é do que a popular aposentadoria. Ou seja, é um seguro concedido ao trabalhador que pagou contribuições mensais durante um determinado tempo ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A vida adulta é passada nas relações de trabalho até que chegue o período da aposentadoria, este por sua vez pode ser concedido de quatro formas, seja por idade, por tempo de contribuição, invalidez ou especial. O processo de aposentadoria é absolutamente natural, e é marcado por transformações no ambiente familiar, alterações biológicas e o desvinculamento com o trabalho. Pode ser também o tempo do surgimento de como aplicar com sabedoria ao tempo de vida e adquirir novas experiências em novas áreas no mercado de trabalho.

Mesmo antes da reforma previdenciária que está em andamento no Brasil no ano de 2019, os profissionais maduros já atuam em um número maior no mercado de trabalho, pois mesmo esses profissionais que já se aposentaram tem buscado uma forma de complementar a renda familiar através da permanência no emprego, já que muitos se aposentam com uma idade mínima e tem um percentual menor de benefício.

Segundo Silva e Rosa (2016, n.p.): “Idosos com idade entre 60 e 80 anos, ativos no mercado de trabalho, tem como fatores de permanência, a necessidade de complementação de renda, a responsabilidade perante a família e a busca por uma melhor qualidade de vida”.

Compreende-se que a aposentaria é apenas um complemento para os profissionais maduros, pois tem que retornar a ativa no mercado de trabalho para conseguir suprir as necessidades, já que o dinheiro perdeu o valor e para conseguir algo, atualmente, esta mais difícil tanto para alimentação, medicamento, como para viagens em lazer.

7.1. As mudanças da Previdência Social e os impactos para os profissionais maduros

O país está na expectativa para as redefinições das novas regras para a aposentadoria no Brasil através da Reforma da Previdência Social, que está prevista para entrar em vigor ainda no ano de 2019. Por motivos diversos, especialistas afirmam que essa medida é inevitável e urgente para tentar amenizar o déficit prejudicial em que se encontra o Brasil atualmente. Os cidadãos estão vivendo mais, conseqüentemente, haverá mais pessoas que irão receber o benefício do que contribuir com a previdência futuramente, se não forem posto em pratica providencias necessárias.

Conforme a pesquisa realizada por Verene Wolke (2019, n.p.) da Agência de notícias (CNI), afirma que:

Com o aumento da expectativa de vida e a queda da taxa de fecundidade, a população brasileira está envelhecendo muito rapidamente e, em pouco tempo, haverá mais pessoas recebendo benefícios do que contribuindo com a Previdência. Isso inviabilizará o sistema e ameaçará o pagamento das pensões e aposentadorias. Cálculos do governo mostram que, em 2016, 52,1 milhões de brasileiros contribuíram para a Previdência e havia 33,2 milhões de aposentados. Para cada pessoa que recebia a aposentadoria, havia pouco mais de 1,5 contribuintes. Mas as projeções indicam que, sem a reforma da Previdência, em 2050, o número de contribuintes cairá para 43,9 milhões de pessoas e haverá 61 milhões de aposentados. Ou seja, haverá mais pessoas recebendo aposentadorias do que contribuindo com a Previdência.

Segundo o jornal online Voz da Cidade (2019 n.p.):

A proposta do governo federal da Nova Previdência tem dois objetivos principais: construir um sistema mais igualitário e garantir a sustentabilidade dos regimes de aposentadoria dos trabalhadores. Em 2018, o déficit chegou a R\$ 266 bilhões, sem contar a despesa de R\$ 55 bilhões com o Benefício de Prestação Continuada (BPC), o que reforça a necessidade de mudança.

Com as propostas na mudança da Previdência, o trabalhador só terá direito a se aposentar com idade mínima de 62 anos para mulheres e 65 anos para homens, este critério pode sofrer variações de acordo com os setores: trabalhadores privados, servidores, trabalhadores rurais e professores, o que extingue ao trabalhador já idoso a escolher entre trabalhar ou não, pois será obrigatório a

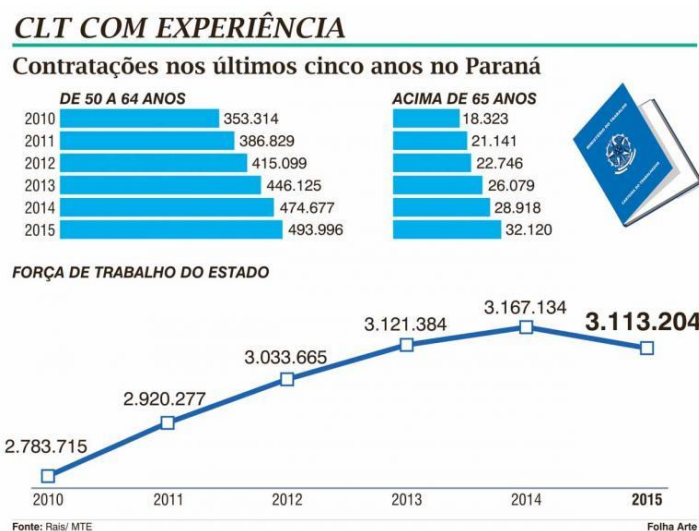
permanência no mercado de trabalho até atingir a idade mínima e o tempo de contribuição estipulado.

O aumento da reinserção do profissional maduro no país é visivelmente significativo nos últimos anos, um aspecto relevante do contexto seria o aumento da expectativa de vida, que deu um salto de mais de 30% na última década segundo um levantamento feito por um respeitado jornal do Paraná. (Folha de Londrina, 2017).

O aumento da expectativa de vida e a necessidade de se manter no mercado de trabalho fizeram com que, pela primeira vez, o país tenha cinco gerações empregadas com carteira assinada. Nos últimos cinco anos, segundo o Ministério do Trabalho, o número de pessoas com mais de 50 anos com carteira assinada no Brasil saltou de 6.260.544, em 2010, para 8.234.584, em 2015 (+ 31,5%). No Paraná, 16,89% dos postos de trabalho formais, em 2015, estavam ocupados por trabalhadores com mais de 50 anos. (FOLHA DE LONDRINA, 2017, n.p.).

Para reforçar a informação apresentada anteriormente segue o gráfico de contratações do profissional maduro nos últimos anos no Estado do Paraná segundo o jornal do Paraná.

Gráfico 1 – Contratações de pessoas idosas de 2010-2015 Estado do Paraná



Fonte: Folha de Londrina (2017, n.p.)

A aposentadoria não significa necessariamente que um indivíduo deixe o mercado de trabalho, pois a legislação brasileira permite a volta do aposentado para a atividade econômica. Contudo, essa temática vem sendo amplamente discutida no

cenário brasileiro, diante da proposta de emenda constitucional para a reforma da Previdência Social, afetando os trabalhadores com mudanças na regra da idade mínima para se aposentar, tempo de contribuição, etc. O gráfico abaixo apresenta a nova proposta para a reforma da Previdência Social.

Gráfico 2 – Proposta da nova Reforma da Previdência de 2019

Novas regras para se aposentar

Reforma cria idade mínima, tempo mínimo de contribuição e prevê regras diferenciadas para professores e policiais



Fonte: Naime; Gerbelli; Laporta (2019, n.p.)

Essas propostas trazem dúvidas aos brasileiros e apesar de não afetar os que já são aposentados e os que estão próximos a se aposentar, o desafio da aposentadoria torna-se ainda maior diante disso, pois ocasiona implicações diretas no plano de vida da maioria da população, e faz com que os trabalhadores alterem o planejamento de aposentadoria. Por exemplo, antecipar o ano que planejava se aposentar por receio de perder os direitos adquiridos.

8. RESULTADOS

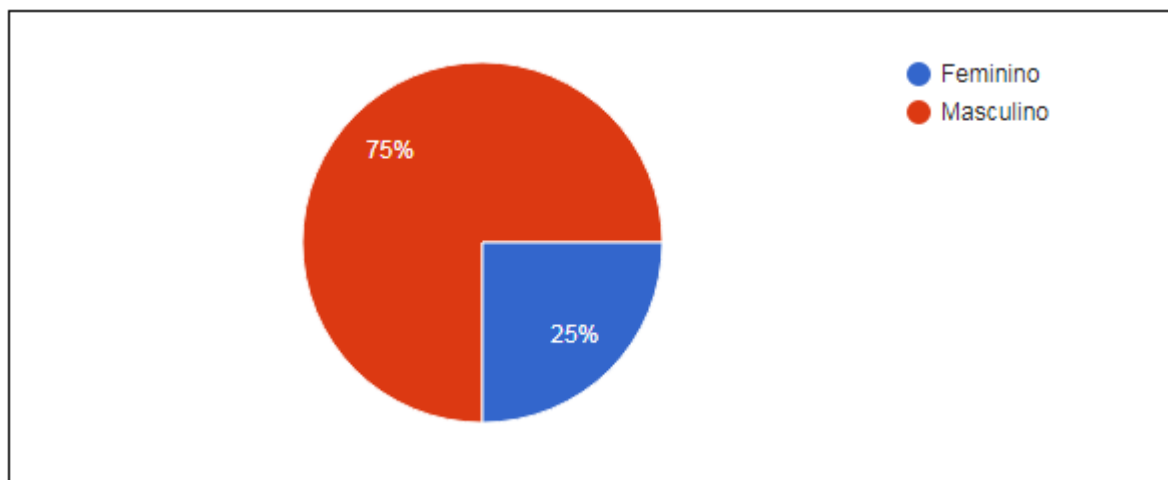
Os questionários aplicados foram compostos de perguntas de múltipla escolha e abertas, que foram respondidas pelos profissionais maduros que retornaram ao mercado de trabalho na cidade de Tupã, interior de São Paulo.

O principal objetivo da pesquisa foi obter relatos e opiniões destes profissionais sobre a causa que os fizeram a retornarem ao ambiente de trabalho pós-aposentadoria. Participaram da pesquisa, 12 profissionais maduros, com faixa etária entre 52 a 85 anos.

No gráfico 1 observa-se que, grande parte, 75%, dos entrevistados que responderam ao questionário são do sexo masculino e apenas 25% são do sexo feminino.

Segundo o dado confirmado pelo Ministério do Trabalho no Brasil aponta que, a ocupação feminina em postos formais de trabalho cresceu de 40,8% em 2007 para 44% em 2016. Mas de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mesmo elas estando mais presentes nas vagas de emprego, ainda estão abaixo dos homens. Estes dados podem levar em consideração que, os aposentados que conseguiram retornarem ao mercado de trabalho a grande parte foram homens (SBCOACHING, 2019).

Gráfico 1: Índice do sexo dos profissionais maduros

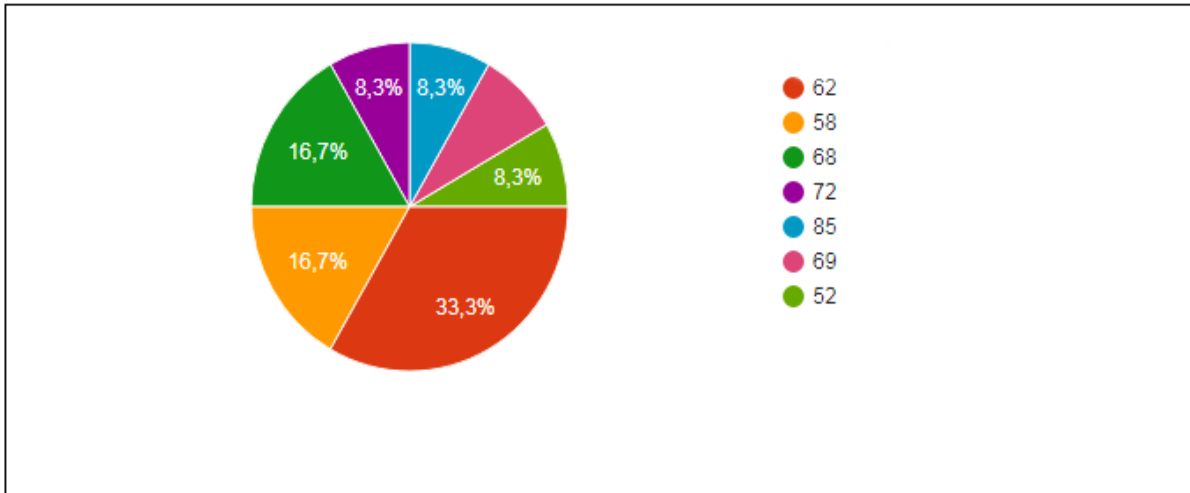


Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

No gráfico 2 nota-se que, a faixa etária dos aposentados é variável, 33,3%, dos entrevistados tem 62 anos e 16,7% tem entre 58 ou 68 anos de idade, o

percentual, 8,3%, restante varia entre 52 a 85 anos. Notando-se que, a maioria dos entrevistados não se aposentou com uma idade tão avançada.

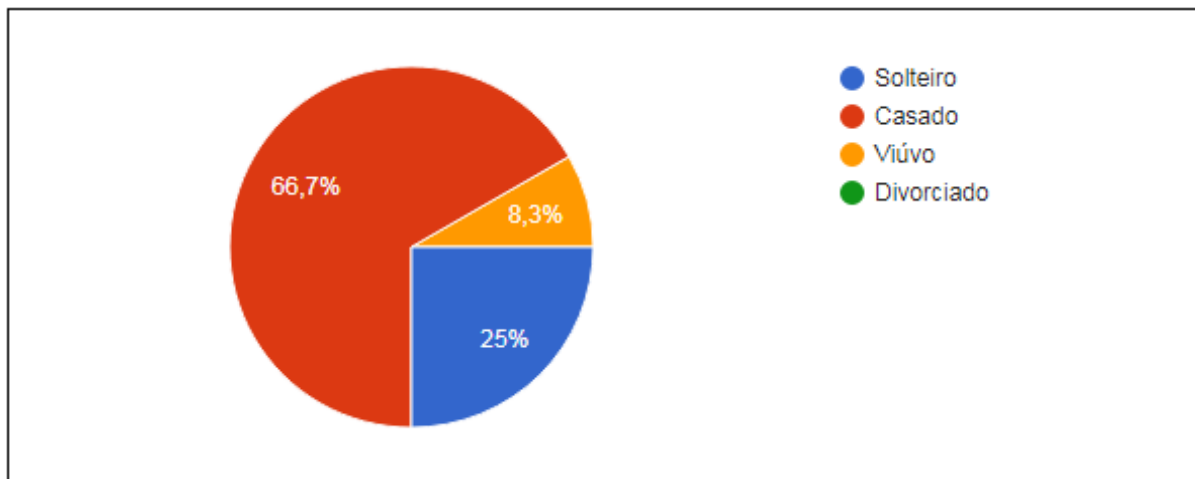
Gráfico 2: Índice da idade dos profissionais maduros



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 3, mostra o resultado sobre o estado civil dos profissionais maduros, é notório que mais da metade, 66,7%, são casados, 25% são solteiros e uma pequena parcela, 8,3% já são viúvos.

Gráfico 3: Índice do estado civil dos profissionais maduros

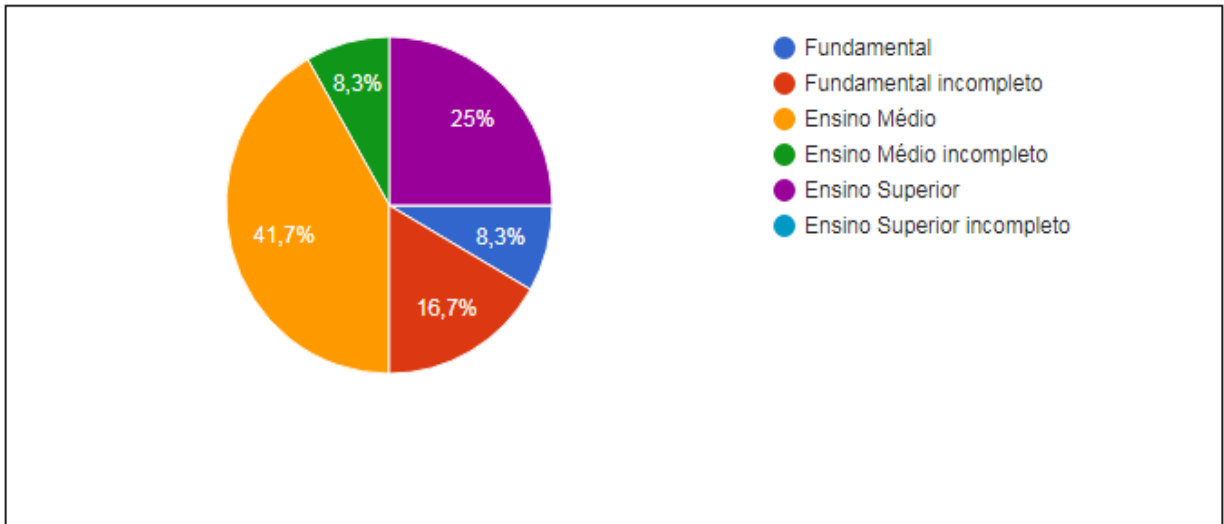


Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 4, refere-se ao grau de ensino dos aposentados, os resultados encontrados foram: 8,3% completaram só o fundamental, os outros 8,3% não completaram o ensino médio, 16,7% não completaram o ensino fundamental, 25% cursaram o ensino superior e 41,7% concluíram o ensino médio. Assim, observa-se

que, o percentual do gráfico é bom, pois quase a metade se formou no ensino médio e outra parcela concluiu o ensino superior, apenas uma minoria não concluiu algum grau de ensino. Porém mesmo os que cursaram o ensino superior tiveram dificuldade na recolocação no mercado de trabalho que foi com a falta de conhecimento tecnológico.

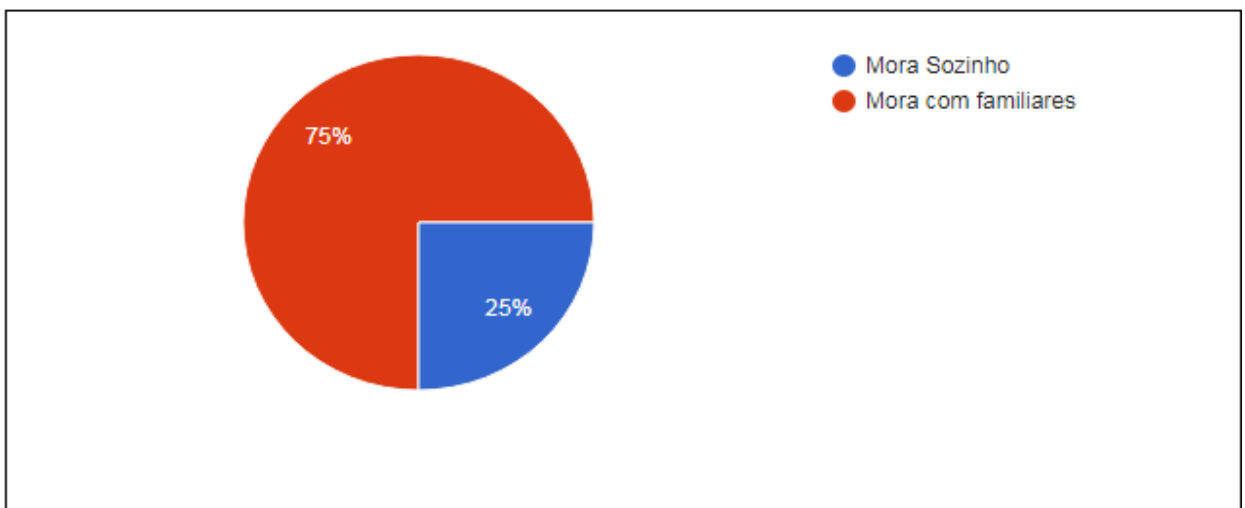
Gráfico 4: Índice do grau de ensino dos profissionais maduros



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 5, apresenta o resultado sobre a residência dos profissionais maduros e foi destacado que mais da metade dos entrevistados, 75%, moram com familiares e apenas 25% moram sozinhos. Concluindo-se que, os aposentados, conseqüentemente, têm familiares para sustentar.

Gráfico 5: Índice da residência dos profissionais maduros



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 6, os aposentados foram questionados sobre a renda mensal deles. Portanto, o resultado foi que 16,7% recebem de quatro a dez salários mínimos e 83,3% recebem de dois a quatro salários mínimos, confirmando assim, uma das hipóteses levantada no início do trabalho, que a maior parte dos aposentados que procuram ou tem emprego possui uma baixa renda.

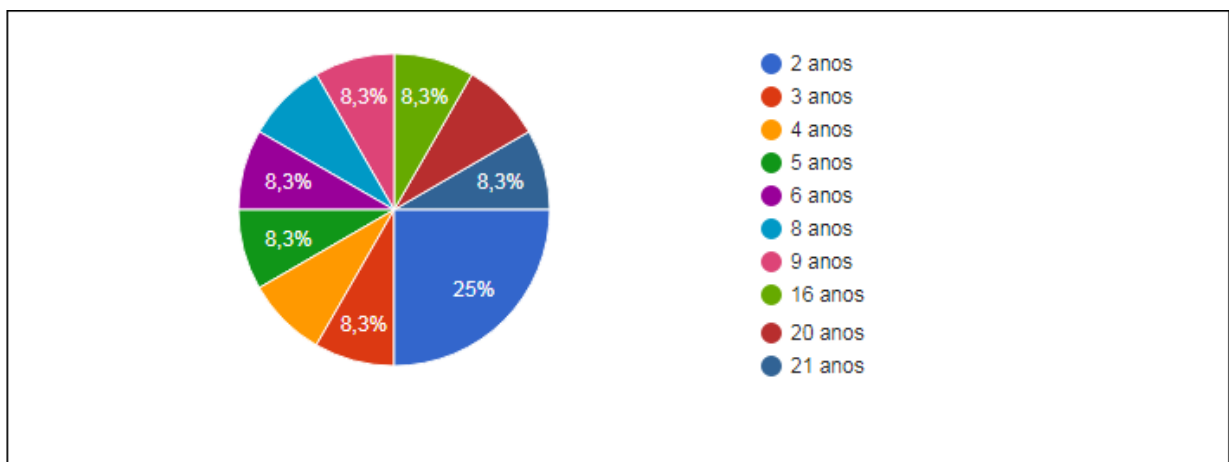
Gráfico 6: Índice do salário mensal dos profissionais maduros



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 7, analisa que, o resultado do tempo de aposentadoria dos profissionais maduros entrevistados foi de forma variável. Observando-se que, apenas 25% se aposentou já faz 2 anos e a soma dos outros entrevistados variam de 3 a 21 anos. Notando-se assim que, a maioria se aposentou recentemente.

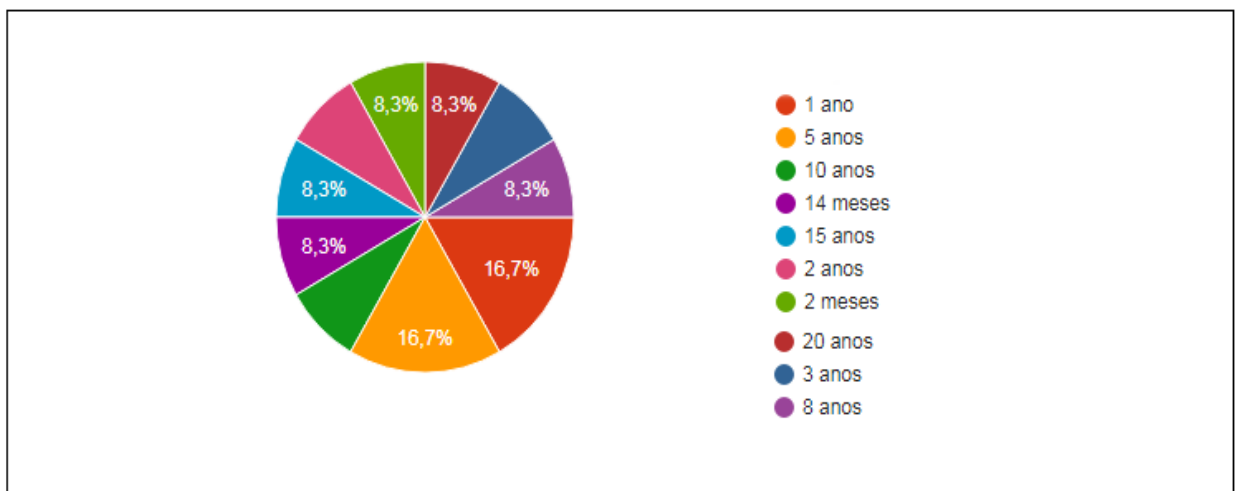
Gráfico 7: Índice do tempo de aposentadoria



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

No gráfico 8 foi questionado aos profissionais maduros o tempo de trabalho após o processo de aposentadoria e pode-se analisar que também teve uma variável no resultado. 16,7% retornaram ao ambiente de trabalho após um ano, os outros 16,7% retornaram após 5 anos e os demais com 8,3% variou entre 2 meses a 20 anos. É notável que, eles não demoraram muito para retornarem ao mercado, assim a hipótese abordada no trabalho acima que os profissionais maduros encontram maiores dificuldades em se recolocar no mercado de trabalho não apresenta fatos concretos o suficiente.

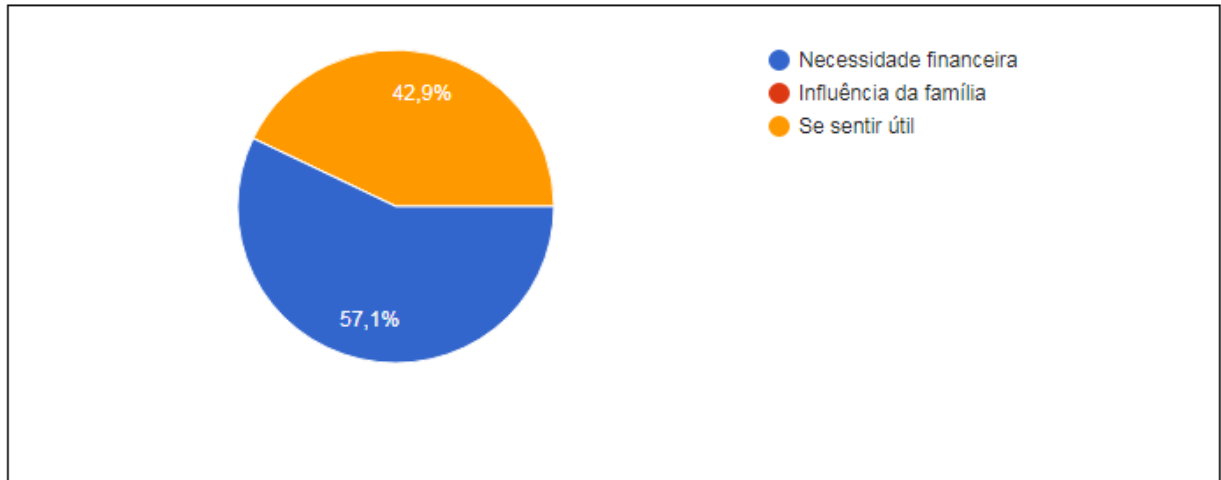
Gráfico 8: Tempo de trabalho após o processo de aposentadoria



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 9, demonstra que a grande motivação para retornarem ao mercado de trabalho foi para se sentirem útil (42,9%) e necessidade financeira (57,1%), confirmando assim as duas hipóteses levantada no início do trabalho que, os profissionais procuraram emprego para manter a mente ocupada e devido à renda da aposentadoria não ser suficiente para suprir as necessidades básicas.

Gráfico 9: Índice do motivo para retornarem ao mercado de trabalho

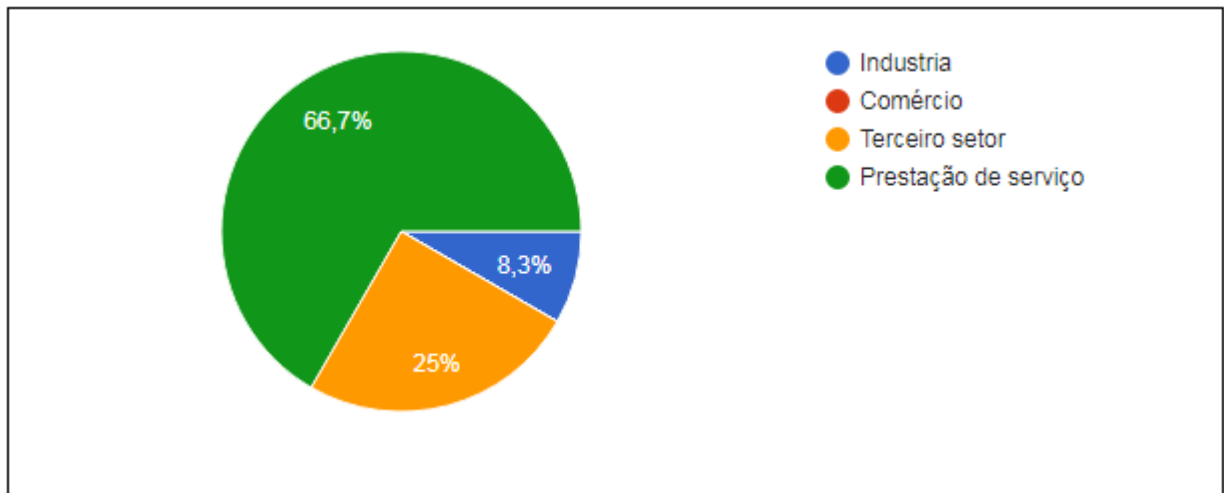


Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 10, mostra os resultados dos setores que os profissionais maduros atuam recentemente, sendo 8,3% indústria, 25% terceiro setor e 66,7% prestação de serviços. Observa-se que, o maior percentual foi dos aposentados que retornaram ao mercado de trabalho na área de prestação de serviços exercendo diversas atividades como professor, assessor parlamentar, limpeza, secretaria e motorista.

O terceiro setor trabalham como gerente, motorista e dona de loja e o setor de indústria trabalham como fotógrafo, segurança e soldador. Apenas um entrevistado que trabalha como autônomo que é a dona de loja.

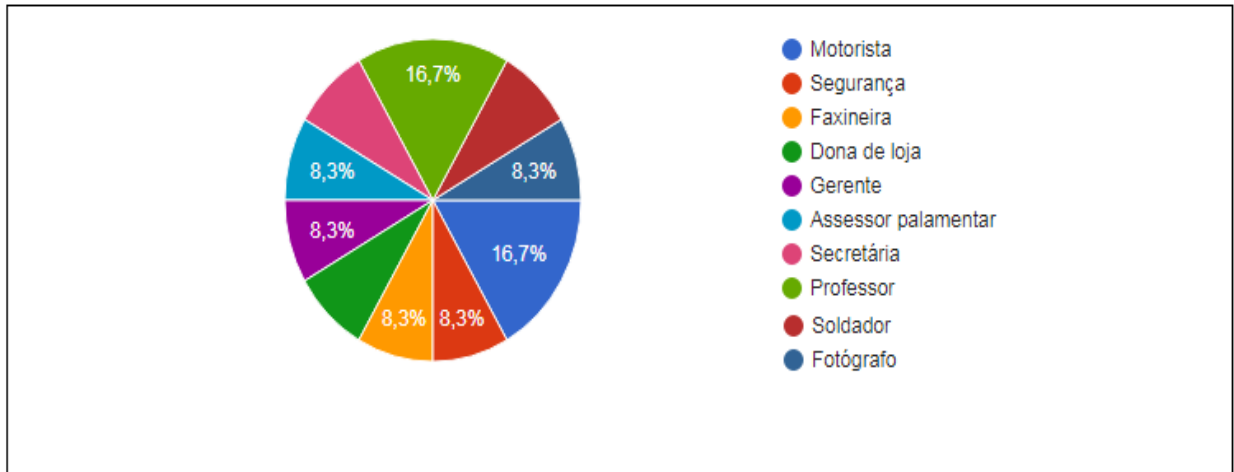
Gráfico 10: Índice dos setores que os profissionais maduros trabalham



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 11, analisa o índice da área de atuação dos profissionais maduros atualmente, sendo 16,7% motoristas, 16,7% professores e os demais com 8,3% são seguranças, faxineiras, donas de lojas, gerentes, assessores parlamentares, secretárias, soldadores e fotógrafos. Dessa forma, observa-se que mais da metade trabalham na área de prestação de serviços.

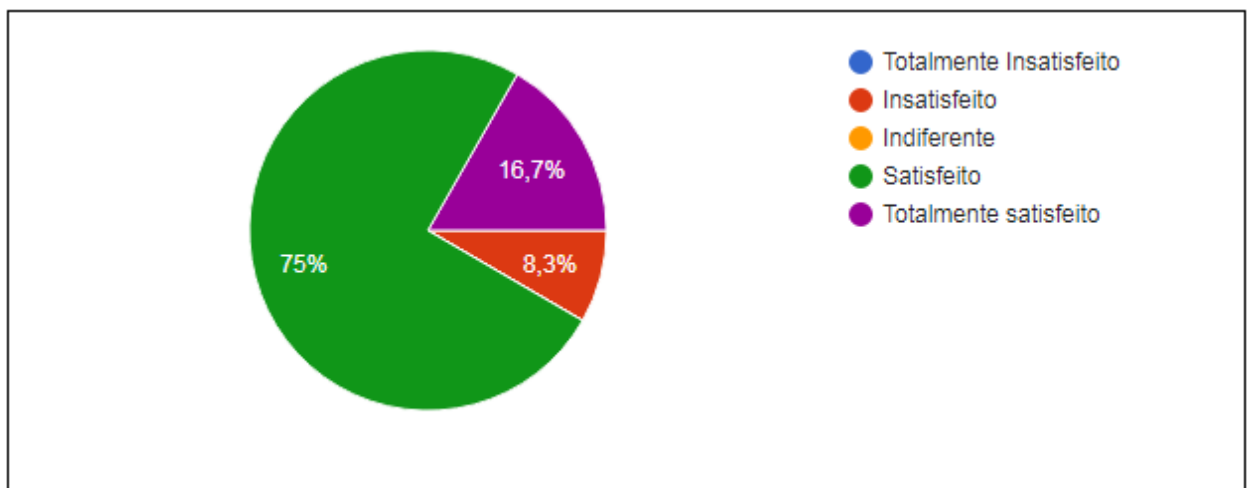
Gráfico 11: índice da área de atuação dos profissionais maduros



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 12 demonstra o grau de satisfação do trabalho que os profissionais maduros exercem atualmente que foi satisfeito (75%), totalmente satisfeito (16,7%) e insatisfeito (8,3%). Mais da metade dos aposentados entrevistados estão satisfeitos com o serviço que atuam.

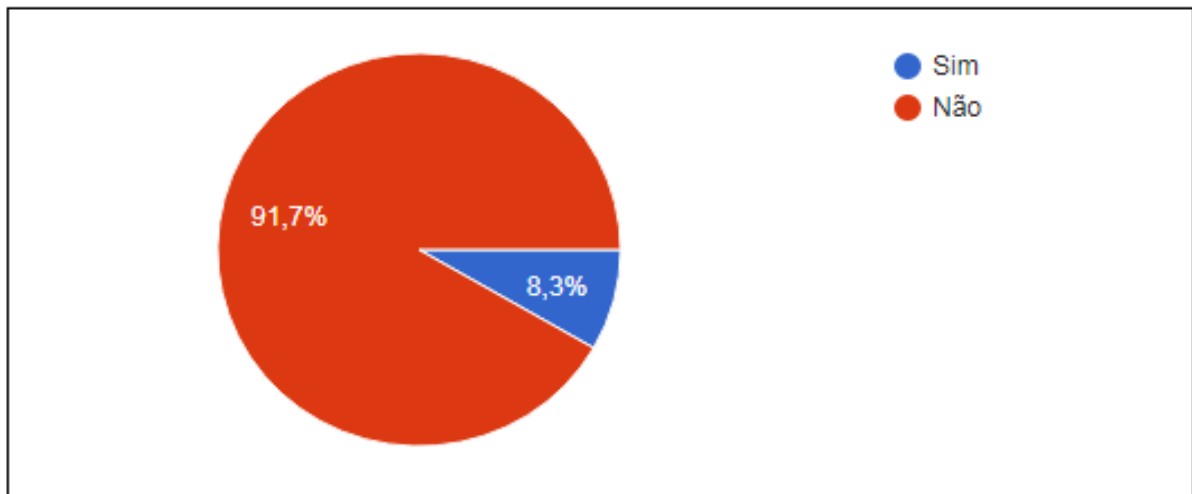
Gráfico 12: índice de satisfação do trabalho que os profissionais maduros exercem atualmente



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 13, foi questionado aos aposentados entrevistados se já sofreram algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho e o resultado obtido foi que 8,3% responderam sim e 91,7% responderam não. É notável que, eles não sofreram preconceito, assim a hipótese abordada no trabalho acima que os profissionais maduros enfrentam preconceitos e críticas dentro das organizações não apresenta fatos concretos o suficiente.

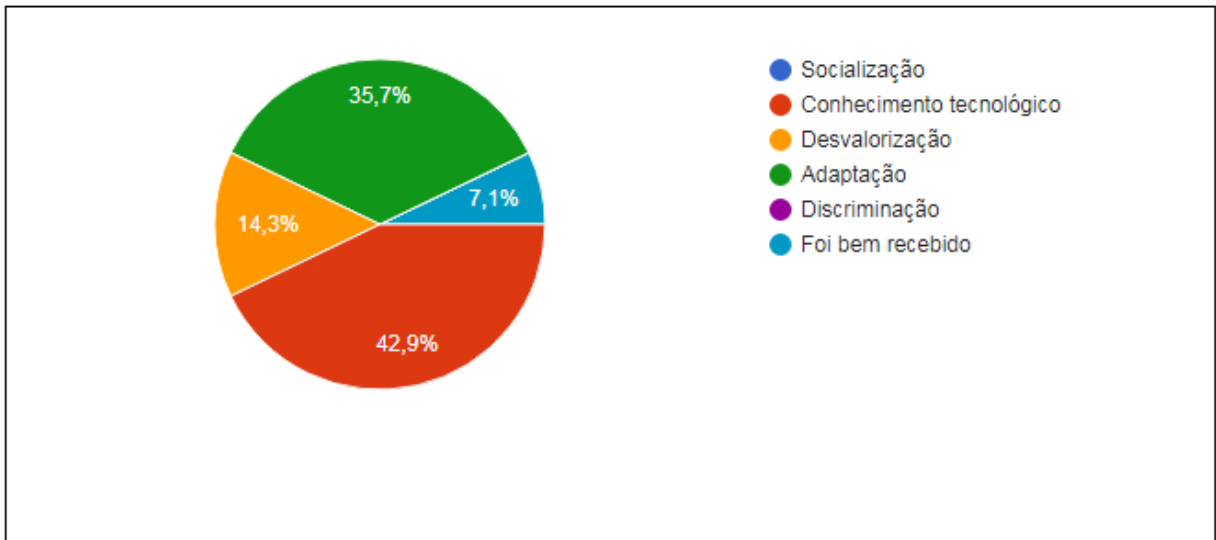
Gráfico 13: Preconceito no ambiente de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 14, foi questionado aos profissionais maduros as dificuldades que enfrentaram ao retornar ao mercado de trabalho e foi analisado que 7,1% foi bem recebido, 14,3% foi desvalorizado, 35,7% teve problemas com a adaptação e 42,9% teve a falta de conhecimento tecnológico. Assim, observa-se que, pelas análises não houve sofrimento de preconceito, mas tiveram dificuldade dentro das organizações, principalmente, por falta de conhecimento tecnológico e adaptação ao ambiente.

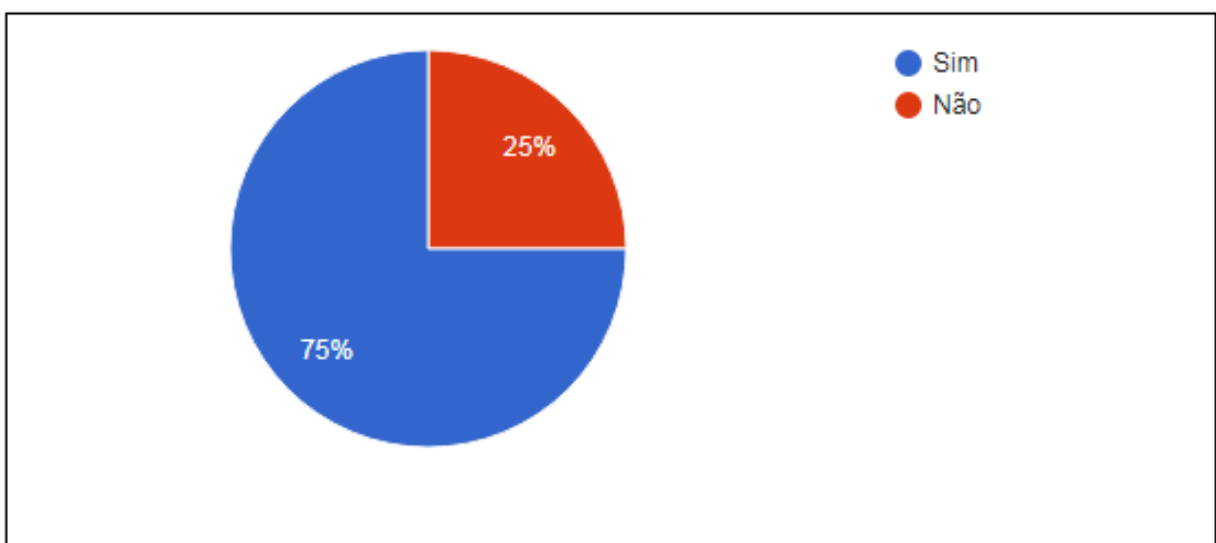
Gráfico 14: Dificuldades dos profissionais maduros ao retornarem ao mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

O gráfico 15, foi questionado aos profissionais maduros sobre conhecerem outros aposentados que também retornaram ao mercado de trabalho e 25% responderam não e 75% responderam sim. Assim, analisa-se que, as organizações estão contratando mais pessoas aposentadas, resultando em um crescimento consideravelmente deles no mercado de trabalho.

Gráfico 15: Profissionais maduros que conhecem outros aposentados que retornaram ao mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Tabela 1: Análise da disposição das organizações para receber os colaboradores que estavam fora do mercado

Entrevistado	Você acredita que as organizações estão preparadas para receber o retorno de colaboradores que já haviam saído do mercado? Explique
Entrevistado 1	Sim, mas tem ainda preconceito com os idosos.
Entrevistado 2	Sim, trata todos por igual.
Entrevistado 3	Não soube responder.
Entrevistado 4	Não, precisa melhorar muito.
Entrevistado 5	Não, com a evolução creio que as empresas não necessitam desse pessoal.
Entrevistado 6	Sim, eles têm mais experiência e podem ajudar mais por terem mais responsabilidade e determinação que alguns jovens.
Entrevistado 7	Não. Atualmente, as empresas necessitam de uma preparação, pois muitas utilizam tecnologias novas, coisas que antigamente não existiam. E nós profissionais mais antigos não temos tanta intimidade com essas modernidades, precisamos de um pouco de paciência.
Entrevistado 8	Não, ainda existe preconceito e falta de credibilidade.
Entrevistado 9	Sim, são mais responsáveis.
Entrevistado 10	Não, algumas pessoas ainda não aceitam pessoas com mais experiência para o mesmo mercado de trabalho.
Entrevistado 11	Depende muito, nem todas estão preparadas.
Entrevistado 12	Não, preferem pessoas mais novas, com tecnologia avançada.

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

	Acreditam que os profissionais maduros estão preparados para retornarem ao mercado de trabalho.
	Não acreditam que os profissionais maduros estão preparados para retornarem ao mercado de trabalho.
	Não souberam responder.

A tabela 1 observa-se que dos 12 entrevistados, seis responderam que as organizações não estão preparadas para o retorno dos profissionais maduros por motivos de que, as organizações não têm preparação o suficiente para esses indivíduos, pois não ocorrem treinamentos, principalmente, na área tecnológica, algo que exige mais paciência para eles aprenderem, conseqüentemente, optando pelos mais jovens.

Outros afirmam também que, as empresas ainda têm preconceito com profissionais que estão retornando ao mercado. Nota-se ainda, que por possuírem maiores experiências podem ocupar cargos mais elevados, substituindo os atuais colaboradores, confirmando a hipótese apresentada no trabalho que, os gestores

das organizações têm receio de contratar profissionais maduros por obterem maiores experiências e ocuparem o seu espaço no ambiente de trabalho.

Os entrevistados que responderam sim foram cinco, enfatizando que as empresas estão preparadas para a volta desses profissionais por obterem maiores experiências e responsabilidades. Dois não souberam responder a pergunta adequadamente.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo trata-se do retorno dos profissionais maduro no mercado de trabalho com análise na cidade de Tupã, interior de São Paulo. O trabalho teve como objetivo principal analisar o aumento das causas que motivam o regresso dos profissionais maduros ao ambiente de trabalho. Os objetivos específicos foram: Investigar as motivações e interesses que levam esses profissionais a retornarem ao mercado de trabalho; Identificar quais as dificuldades que eles encontram para se inserirem no mercado de trabalho; Analisar o significado do trabalho para os aposentados que continuam no mercado; Desenvolver análises com base em embasamentos teóricos sobre os profissionais maduros e o mercado de trabalho; Realizar pesquisa de campo na cidade de Tupã sobre o aumento destes profissionais e as causas do retorno ao mercado de trabalho.

Notou-se durante o trabalho, que um dos principais motivos para eles se reinserirem ao ambiente de trabalho foram para se sentirem úteis e também por necessidades financeiras, confirmando as duas hipóteses levantadas no início do trabalho que, os profissionais procuraram emprego para manter a mente ocupada e devido à renda da aposentadoria não ser suficiente para suprir as necessidades básicas.

O estudo mostrou que dos aposentados entrevistados mais da metade têm uma renda mensal de dois a quatro salários mínimos, sendo assim, a hipótese foi confirmada de que a maior parte dos aposentados que procuram ou tem emprego tem uma baixa renda. Outra hipótese confirmada no trabalho foi que, os gestores das organizações têm receio de contratar profissionais maduros por obterem maiores experiências e ocuparem o espaço de outro colaborador dentro das organizações.

Destacou-se ao longo do trabalho, que duas das hipóteses levantadas não apresentaram fatos concretos o suficiente, a primeira foi que os profissionais

maduros encontram maiores dificuldades em se recolocar no mercado de trabalho, mas de acordo com a pesquisa de campo aplicada, os entrevistados não demoraram muito para retornarem ao mercado. A segunda foi que os profissionais maduros enfrentam preconceitos e críticas dentro das organizações, porém mais da metade dos entrevistados responderam que não tiveram preconceito dentro das organizações, entretanto obteve dificuldade em adaptação e dificuldade na área tecnológica.

É importante ressaltar a importância deste estudo, que o papel das organizações é fundamental para dar chance a esses profissionais de se desenvolverem, aperfeiçoarem as experiências e colaborarem com o crescimento e sucesso do local de trabalho, uma vez que todo indivíduo deve ser tratado de forma igualitária e ter direito as mesmas oportunidades. O trabalho é uma das mais importantes formas de fazer valer esses direitos, pois permite aos aposentados maior independência e faz com que os mesmos se sintam úteis tanto no âmbito familiar quanto social ao oferecer sua contribuição.

Para tanto é necessário que as organizações entendam que para incluir profissionais maduros é preciso que se aprimorem os meios e as formas de conduzi-los como através de treinamentos, principalmente, na área tecnológica, algo que exige mais paciência para eles aprenderem. E os colaboradores também devem estar dispostos para os ajudarem a desempenhar as suas funções.

Portanto, a importância do assunto tratado no presente estudo deve permitir que o mesmo seja discutido e pensado, pois o retorno dos profissionais maduros está crescendo consideravelmente e as organizações estão abrindo portas a eles, os valorizando e quebrando a linha do padrão social.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan. **Desemprego no Brasil é o 7º maior do mundo em ranking com 51 países**, 2016. Disponível em:

<<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/08/desemprego-no-brasil-e-o-7-maior-do-mundo-em-ranking-com-51-paises.html>>. Acesso em: 03.Jun.2019.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade no mundo do trabalho**, 1995. Disponível em:

<http://www.cortezeditora.com/Algumas_paginas/Adeus_ao_trabalho.pdf>. Acesso em: 03.Jun.2019.

CATHO COMUNICAÇÃO. **Profissionais mais maduros em alta**, 2011. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreirasucesso/colunistas/noticias/tendencias/profissionais-maduros-em-alta/>>. Acesso em: 30.Mai.2019.

CNL. **Mesmo Aposentados, 21% Dos Idosos Continuam Trabalhando**, 2018.

Disponível em: <<http://www.cdlgramado.com.br/mesmo-aposentados-21-dos-idosos-continuam-trabalhando-revela-pesquisa-cndl-spc-brasil/>>. Acesso em: 30.Mai.2019.

COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE AGRONEGÓCIO. **Profissionais mais maduros vêm ganhando espaço no mercado de trabalho**, 2018. Disponível em:

<<http://www.rciaraquara.com/brasil/487-profissionais-mais-maduros-vem-ganhando-espaco-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 30.Mai.2019.

DATA FOLHA. **Empresas abrem vagas só para profissionais maduros**, 2018.

Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/03/empresas-abrem-vagas-so-para-profissionais-maduros.shtml>>. Acesso em: 06.Jun.2019.

FOLHA DE LONDRINA. **Mercado de trabalho com mais espaço aos experientes**, 2017. Disponível em:

<<https://www.folhadelondrina.com.br/economia/mercado-de-trabalho-com-mais-espaco-aos-experientes-981387.htm/>>. Acesso em: 30.Mai.2019.

LAJOLO, Mariana. **Empresas criam programa e contratação para maiores de 50 anos**, 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/empresas-criam-programas-de-contratacao-para-maiores-de-50-anos/>>. Acesso em: 04.Jun.2019.

MARX, Karl. **Crítica da economia política**, 1996. Disponível em:

<http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_fontes/acer_marx/ocapital-1.pdf>. Acesso em: 04.Jun.2019.

MONTEIRO, Lilian. **Mercado contrata profissionais com mais de 50 anos**, 2018.

Disponível em:

<https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2018/03/26/interna_emprego,946818/mercado-contrata-profissionais-com-mais-de-50-anos.shtml>. Acesso em: 30.Mai.2019.

NAIME, Laura; GERBELLI, Luiz Guilherme; LAPORTA, Tais. **Reforma da Previdência: entenda a proposta ponto a ponto**, 2019. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/02/20/reforma-da-previdencia-entenda-a-proposta-ponto-a-ponto.ghtml>>. Acesso em: 06.Jun.2019.

O POVO. **Profissionais com mais de 45 anos encontram dificuldade para se recolocar no mercado**, 2017. Disponível em:

<<https://www.opovo.com.br/noticias/especialpublicitario/voceprofissionalmercado/2017/10/profissionais-com-mais-de-45-anos-encontram-dificuldade-para-se-recolo.html>>. Acesso em: 08.Jun.2019.

SANTANA, Maya. **Mercado de trabalho se abre para cinquentões**, 2017.

Disponível em: <<https://www.50emails.com.br/mercado-de-trabalho-se-abre-mais-para-cinquentoes/>>. Acesso em: 30.Mai.2019.

SANTOS, Janine Xavier. **Aposentados que trabalham: fatores intrínsecos e extrínsecos relacionados ao trabalho e o olhar da terapia ocupacional**, 2017.

Disponível

em:<<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/3916/1/JXS22112017.pdf>>.

Acesso em: 30.Mai.2019.

SBCOACHING. **Mulher no Mercado de Trabalho: Crescimento, Importância e Fatos**, 2019. Disponível em:

<https://www.sbcoaching.com.br/blog/mulher-mercado-trabalho/>>. Acesso em: 30.Set.2019.

SILVA, Ana Lúcia; ROSA, Fernanda. **Os fatores relacionados à permanência do idoso no mercado de trabalho e sua qualidade de vida**, 2016. Disponível em:

<<http://www.revistafarol.com.br/index.php/farol/article/view/18>>. Acesso em: 06.Jun.2019.

SILVA, José Roberto; WETZEL, Úrsula; LOPES, Ana Luiza. **A Visão de trabalhadores maduros com formação superior sobre sua condição no contexto das novas relações de trabalho no Brasil**, 2008. Disponível em:

<www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-B1173.pdf>. Acesso em: 30.Mai.2019.

TORRES, Miguel. **Lutamos pela valorização do aposentado**, 2019. Disponível

em: <<https://radiopeaobrasil.com.br/colunistas/lutamos-pela-valorizacao-do-aposentado/>>. Acesso em: 30.Mai.2019.

VOZ DA CIDADE. **Proposta destaca idade mínima e tempo de contribuição**,

2019. Disponível em: <<https://avozdacidade.com/wp/proposta-destaca-idade-minima-e-tempo-de-contribuicao/>>. Acesso em: 30.Mai.2019.

WOLKE, Verene. **5 motivos para o Brasil fazer a Reforma da Previdência**,

2019. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/listas/5-motivos-para-o-brasil-fazer-a-reforma-da-previdencia/>>. Acesso em: 30.Mai.2019.

APÊNDICE A - Questionário aplicado aos profissionais maduros que retornaram ao mercado de trabalho na cidade de Tupã.

1. Sexo: () Feminino () Masculino

2. Idade: _____

3. Estado Civil:
() Solteiro
() Casado
() Viúvo
() Divorciado

4. O Sr. (a) estudou até que nível?
() Fundamental
() Fundamental incompleto
() Ensino Médio
() Ensino Médio incompleto
() Ensino Superior
() Ensino Superior incompleto

5. Quanto a Residência:
() Mora Sozinho
() Mora com familiares, se sim quantos? _____

6. Qual a renda mensal da família (aproximada)?
() De dois a quatro salários mínimos
() De quatro a dez salários mínimos
() De dez a vinte salários mínimos
() Acima de vinte salários mínimos

7. Há quanto tempo o Sr. (a) está aposentado?

8. Quanto tempo de trabalho pós-aposentadoria?

9. O que motivou seu retorno ao mercado de trabalho?
() Apenas completar a renda
() Necessidade financeira
() Ocupar a mente
() Outros _____

10. Qual o setor que o Sr. (a) trabalha?
() Indústria
() Comércio
() Terceiro setor
() Prestação de serviço

11. Qual sua função no trabalho?

12. Quanto o Sr. (a) está satisfeito com a atividade de trabalho que exerce atualmente?

- Totalmente Insatisfeito
- Insatisfeito
- Adequado
- Satisfeito
- Totalmente satisfeito

13. O Sr. (a) já sofreu algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho?

Sim Não

a) Se sim, qual? _____

14. Quais as dificuldades que o Sr. (a) enfrentou ao retornar ao mercado de trabalho?

- Socialização
- Conhecimento tecnológico
- Desvalorização
- Adaptação
- Discriminação
- Outros _____

15. Em sua empresa, o Sr. (a) conhece outras pessoas aposentadas que retornaram ao mercado de trabalho?

Sim Não

16. Você acredita que as empresas estão preparadas para receber o retorno de colaboradores que já haviam saído do mercado de trabalho? Explique
