



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE CIÊNCIAS ATUARIAIS

EUGÊNIA MEDEIROS ALENCAR

UM ESTUDO DOS FATORES QUE INFLUENCIAM UM INDIVÍDUO A
PERMANECER NO MERCADO DE TRABALHO APÓS A
APOSENTADORIA PELO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA
SOCIAL

FORTALEZA
2019

EUGÊNIA MEDEIROS ALENCAR

UM ESTUDO DOS FATORES QUE INFLUENCIAM UM INDIVÍDUO A
PERMANECER NO MERCADO DE TRABALHO APÓS A
APOSENTADORIA PELO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Monografia apresentada ao Curso de Ciências
Atuariais do Departamento de Administração
da Universidade Federal do Ceará, como
requisito parcial para obtenção do título de
bacharel em Ciências Atuariais.

Orientador: Prof. Dr. João Welliandre Carneiro
Alexandre

FORTALEZA
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

A353e Alencar, Eugênia Medeiros.

Um estudo dos fatores que influenciam um indivíduo a permanecer no mercado de trabalho após a aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social / Eugênia Medeiros Alencar. – 2019.
55 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Ciências Atuariais, Fortaleza, 2019.

Orientação: Prof. Dr. João Welliandre Carneiro Alexandre.

1. Desaposentação. 2. Regime previdenciário. 3. Permanência no mercado de trabalho. 4. Aposentados.
I. Título.

CDD 368.01



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA
E CONTABILIDADE
COORDENAÇÃO DO CURSO DE CIÊNCIAS ATUARIAIS

COORDENAÇÃO DO CURSO DE CIÊNCIAS ATUARIAIS

PARECER FINAL SOBRE A MONOGRAFIA DE GRADUAÇÃO

ALUNO(A): EUGÊNIA MEDEIROS ALENCAR

MATRÍCULA: 92037

**TÍTULO: UM ESTUDO DOS FATORES QUE INFLUENCIAM UM INDIVÍDUO A
PERMANECER NO MERCADO DE TRABALHO APÓS A APOSENTADORIA
PELO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL.**

DATA DE APROVAÇÃO: 10/12/2019

SEMESTRE: 2019.2

AVALIAÇÃO DA BANCA EXAMINADORA

Banca Examinadora:

Nota:

Prof. Orientador:

João Welliandre Carneiro Alexandre
João Welliandre Carneiro Alexandre, Dr.

9,0

Prof^a .:

Alane S. Rocha
Alane Siqueira Rocha, Dra.

9,5

Prof.:

Sérgio Cesar de Paula Cardoso
Sérgio Cesar de Paula Cardoso, Me.

9,0

Média Final:

Aprovado



Reprovado



9,2

Aos meus pais, Nelson e Maria Estela.
À minha filha Rebeca.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me deu a vida e por me sustentar a cada dia.

Aos meus pais que dedicaram suas vidas aos filhos e à família.

Às minhas irmãs que me inspiram e me ajudam na jornada diária de mulher, profissional e mãe.

Aos meus amigos Márcio Medeiros e Jony Arrais por sempre acreditarem em mim E pelo incentivo e colaboração para a realização deste trabalho.

Ao Ricardo Pontes por me incentivar e por não me deixar desistir.

À minha filha Rebeca, minha fonte de criatividade e motivação.

A todos os professores do curso de Ciências Atuariais da UFC pela dedicação e pela contribuição para a minha formação.

A todos os colegas bancários que colaboraram com o meu trabalho respondendo à pesquisa.

Um agradecimento especial ao meu orientador, o Professor Welliandre, por toda dedicação e por nunca ter desistido de mim.

RESUMO

Com o aumento da longevidade e conseqüentemente o crescimento da população de idosos, observa-se um fenômeno social que se caracteriza pela permanência dos aposentados no mercado de trabalho. No Brasil, tema bastante discutido na atualidade, associado a este fato, foi a desaposentação, cujas definições e abordagens mais frequentes ocorreram no âmbito jurídico. Contudo, a literatura é carente de trabalhos e pesquisas no sentido de estudar as causas da desaposentação. Diante do exposto, e dentro da realidade brasileira, o presente estudo procura investigar quais são os principais fatores que levam um indivíduo aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social a permanecer no mercado de trabalho. Destaca ainda os fatores críticos que influenciam esta decisão considerando aspectos econômicos, sociais e psicológicos. A pesquisa foi realizada através de um questionário objetivo e teve como respondentes 51 indivíduos que trabalham em instituições financeiras do estado do Ceará. Os resultados revelaram que, dos três aspectos considerados – econômico, social e psicológico – o fator econômico tem maior influência na hora da decisão, sendo o motivo de maior peso: *para aumentar minha renda ou a renda familiar*. Também apresentaram alguns pontos considerados relevantes. Dentre os motivos de cunho social, ou seja, motivações que envolvem a relação do indivíduo com a coletividade, um motivo de grande peso na hora da decisão do aposentado continuar trabalhando é o *desejo de sentir-se produtivo e útil à sociedade*. Aspecto este que denota o quão importante é para um indivíduo a necessidade de ter uma ocupação. Dentre os motivos colocados como psicológicos, observou-se que o de maior peso foi o fato do indivíduo *sentir-se jovem e disposto para o trabalho*, uma questão bastante particular de cada pessoa, que interfere de maneira considerável no momento de decidir por sua permanência no trabalho. Quanto às comparações propostas, foi constatado através de testes de hipóteses que apenas para as diferentes faixas de renda há uma diferença entre os fatores econômico, social e psicológico. Concluindo-se que para diferentes grupamentos de indivíduos, de diferentes rendas, os motivos de aspecto econômico influenciam de forma divergente.

Palavras-chave: Desaposentação. Regime previdenciário. Permanência no mercado de trabalho. Aposentado.

ABSTRACT

With the increase of longevity and consequently the growth of the elderly population, there is a social phenomenon that is characterized by the retirees remaining in the labor market. In Brazil, a topic much discussed today, associated with this was the dispossession, whose most frequent definitions and approaches occurred within the legal. However, the literature is lacking in studies and researches to study the causes of the dispossession. Given the above, and within the Brazilian reality, the present study seeks to investigate what are the main factors that lead an individual retired by the General Social Security System to remain in the labor market. It also highlights the critical factors that influence this decision considering economic, social and psychological aspects. The survey was conducted through an objective questionnaire and was answered by 51 individuals who work in financial institutions in the state of Ceará. The results revealed that, of the three aspects considered - economic, social and psychological - the economic factor has the greatest influence at the time of decision, being the reason of greater weight: *to increase my income or family income*. Also presented some points considered relevant. Among the reasons of social nature, that is, motivations that involve the relationship of the individual with the community, a reason of great weight when deciding to continue working is the *desire to feel productive and useful to society*. This aspect denotes how important it is for an individual to have an occupation. Among the reasons considered as psychological, it was observed that the one with the greatest weight was the fact of the individual *feel young and willing to work*. This is a very particular issue for each person, which interferes considerably when deciding whether to stay at work. As for the proposed comparisons, it was verified through hypothesis tests that only for the different income ranges there is a difference between the economic, social and psychological factors. In conclusion, for different groups of individuals, of different incomes, the economic motives diverge.

Keywords: Dispossession. Social security scheme. Stay in the job market. Retired.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	A ESTRUTURA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO	14
2.1	Visão geral e breve histórico	14
2.2	O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e os tipos de benefícios	18
3	UMA REFLEXÃO ENTRE TRABALHO E APOSENTADORIA	23
3.1	A continuidade do trabalho após a aposentadoria	23
3.2	Fatores psicossociais associados à permanência no trabalho	24
3.3	A desaposentação como instituto jurídico	26
3.3.1	<i>Breve histórico</i>	28
3.3.2	<i>Legislação acerca da desaposentação</i>	30
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	34
4.1	Aspectos teóricos da metodologia de pesquisa escolhida	34
4.2	Desenvolvimento da pesquisa	34
5	ANÁLISE DOS RESULTADOS	37
5.1	Análise do perfil sócio demográfico dos participantes	37
5.2	Análise global dos motivos e fatores que influenciam um indivíduo continuar trabalhando após sua aposentadoria pelo RGPS	42
5.2.1	<i>Análise Estatística dos motivos e fatores de permanência no trabalho</i>	43
5.2.2	<i>Análise comparativa dos motivos e fatores</i>	46
5.2.2.1	<i>Comparação dos fatores entre os níveis de escolaridade</i>	46
5.2.2.2	<i>Comparação dos fatores entre os sexos</i>	47
5.2.2.3	<i>Comparação dos fatores entre as faixas de renda familiar</i>	48
6	CONCLUSÃO	49
	REFERÊNCIAS	51
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	55

1 INTRODUÇÃO

Na área da previdência, um tema recentemente destacado é o caso da desaposentação. Etimologicamente, remete-se à desconstituição do ato de aposentação, ou seja, o indivíduo deixa a condição de aposentado e retorna à atividade laborativa. Contudo, na área do Direito, a desaposentação é tratada como a renúncia a um benefício de aposentadoria já concedido a fim de se obter outro.

Segundo Martins (2007, p. 343) a “desaposentação é a renúncia à aposentadoria, visando contar o tempo de serviço anterior para futura aposentadoria, no mesmo ou em outro regime”. Ibrahim (2011, p. 35) explica ainda que ela “traduz-se na possibilidade do segurado renunciar à aposentadoria com o propósito de obter benefício mais vantajoso, no Regime Geral da Previdência Social (RGPS) ou em Regime Próprio de Previdência Social, mediante a utilização de seu tempo de contribuição”.

Percebe-se, portanto, que a desaposentação é utilizada visando a melhoria do status financeiro do aposentado, podendo existir em qualquer regime previdenciário. O objetivo dela é liberar o tempo de contribuição utilizado para a aquisição da aposentadoria, de modo que este fique livre e desimpedido para a averbação em outro regime ou para novo benefício no mesmo sistema previdenciário, quando o segurado tem tempo de contribuição posterior à aposentação, em virtude da continuidade laborativa.

Na mesma linha de pensamento Castro e Lazzari (2004, p. 507) salientam que a aposentadoria é o direito do segurado à inatividade remunerada, enquanto a desaposentação é o direito do segurado ao retorno à atividade remunerada. Assim, de livre vontade se desfaz a “aposentadoria para fins de aproveitamento do tempo de filiação em contagem para nova aposentadoria, no mesmo ou em outro regime previdenciário”.

Este assunto ganhou relevância na área do direito após alterações na legislação que regulamenta o sistema previdenciário brasileiro. Até abril de 1994, conforme disposto nos Art.81 e 82 da Lei nº 8.213/1991, o aposentado que permanecesse trabalhando após aposentar-se pelo RGPS, continuava contribuindo para a Previdência Social e ao encerrar seu vínculo empregatício recebia um pecúlio, que era a soma de todas as suas contribuições recolhidas após a aposentadoria. Todavia, este pecúlio foi extinto pela Lei nº 8.870/1994 sendo o aposentado dispensado das contribuições previdenciárias.

No percurso das alterações, em 1995, a Lei nº 9.032 estabeleceu novamente a contribuição previdenciária aos aposentados que continuassem a trabalhar. Tal assunto encontra-se hoje regulamentado pela Lei nº 8.212/1991 Art.12 §4º e Lei nº 8.213/1991 Art.18 §2º. Esta última prevê que o aposentado que se mantém trabalhando ou retorna ao mercado de trabalho, deve contribuir para a Previdência Social, porém não fará jus a benefício previdenciário, somente à reabilitação profissional e ao salário família.

Neste contexto surgiu a desaposentação como um instituto jurídico, pois para requerer o direito de um benefício que computasse as contribuições do novo período laborativo, o segurado teria que acionar o judiciário. Gomes (2014, p. 31) afirma que “a desaposentação é um instituto que carece de previsão legislativa, sendo, em verdade, uma criação da doutrina e da jurisprudência”.

Reforçando a ideia de que desaposentação é um instituto jurídico, Sales (2011, p. 4) dispõe:

É reconhecido pela jurisprudência nacional que traz no seu bojo um direito inerente àqueles trabalhadores que após preencherem os requisitos para aposentação e a buscá-la continuam na atividade laborativa e contribuindo compulsoriamente para o sistema previdenciário a que está vinculado, resolver abdicar da remuneração da inatividade para computar o novo tempo no Período assegurando o exercício de tal direito, mais, como enfatizado, a doutrina e jurisprudência nacional são responsáveis por definir as principais nuances do tema.

Verifica-se que a desaposentação engloba diversos aspectos, como os aspectos socioeconômicos, psicossociais, as questões relacionadas ao significado do trabalho e fatores sócio demográficos. Pode-se, então, a partir desta ótica, estudar o assunto focando em suas causas e não na forma de obtê-la através da justiça.

Hoje, constata-se que a longevidade proporciona maior participação do idoso no mercado de trabalho brasileiro. De fato, esse período deveria ser consagrado ao lazer, descanso e liberdade, contudo, é crescente o número de aposentados ativos, retornando ou permanecendo no trabalho.

Notadamente, há referências aos fatores socioeconômicos para o aumento da renda, uma vez que, quando comparado ao salário, o benefício da aposentadoria se faz reduzido, impactando na sobrevivência do aposentado e sua família. Khoury *et al* (2010) enaltecem outros motivos. Eles perpassam por: ter posição de chefe de família; conferir vantagens para o empregador; diminuição da ociosidade.

Os fatores individuais também são mencionados, a saber: o sentir-se reconhecido, produtivo e útil; o sentir-se atualizado e propagando suas experiências; bem como o fato de propiciar relações sociais. Sobre os fatores subjetivos, citam-se: o vínculo com o trabalho; a realização pessoal e o aumento da autoestima; o status e o poder que o trabalho representa. Ocorre também que, passada a fase de euforia pela aposentadoria, o idoso reavalia suas metas, se vê deprimido, sem autoestima e com o sentimento de fracasso e decide por um novo trabalho.

Percebe-se então que, para alguns idosos, a aposentadoria significa improdutividade e exclusão. Nesse contexto, o mundo do trabalho permite além do aumento dos fatores econômicos, a manutenção da saúde psíquica pelos fatores subjetivos e os de natureza individual. Contudo, a literatura é carente de trabalhos, pesquisas ou estudos feitos no sentido de investigar os fatores que levam um indivíduo a continuar trabalhando ou retornar ao trabalho após aposentar-se pelo Regime Geral de Previdência Social.

Este trabalho pretende tratar a desaposentação sob a seguinte ótica: desaposentar-se é o ato de uma pessoa renunciar ao seu direito de descanso após a concessão de benefício de aposentadoria pelo RGPS, continuando no mercado de trabalho.

Nessa linha de pesquisa, este estudo busca responder a seguinte pergunta de pesquisa: Quais são os principais fatores que levam um indivíduo aposentado pelo RGPS a permanecer no mercado de trabalho?

Sendo assim, ter-se-á como objetivo geral investigar os fatores que levam um indivíduo aposentado pelo RGPS a permanecer no mercado de trabalho. Como objetivos específicos o estudo visa: 1. Identificar os fatores críticos para a permanência de um indivíduo no mercado de trabalho após aposentar-se; 2. Comparar os fatores que afetam a desaposentação por faixa salarial, sexo, nível de escolaridade.

Assim, no segundo capítulo, apresenta-se o Sistema Previdenciário Brasileiro, esclarecendo os principais conceitos, a estrutura da seguridade social brasileira, e as mudanças previdenciárias desde a sua origem.

O terceiro capítulo traz uma reflexão sobre trabalho *versus* aposentadoria, passando pelas principais mudanças na vida social e familiar do idoso, evidenciando os fatores psicossociais que levam à permanência no trabalho. Ainda no mesmo capítulo discutem-se os principais temas que sustentam a busca da desaposentação, caracterizando-a, apontando um breve histórico, e por fim, ilustrando a legislação sobre o assunto.

Prosseguindo-se com os capítulos, será detalhada a metodologia e, sequencialmente, será caracterizada a análise dos resultados que evidenciará os principais motivos que os levaram os participantes da pesquisa a permanecer no mercado de trabalho mesmo após a sua aposentadoria pelo RGPS.

Dessa forma, este estudo terá relevância tanto acadêmica, como social, pois busca-se uma síntese dos principais fatores que levam um indivíduo aposentado pelo RGPS a permanecer no mercado de trabalho, uma vez que o crescimento da população de idosos é uma realidade mundial.

É neste contexto que o trabalho se propõe a oferecer e instigar o conhecimento sobre a desaposentação sob o ponto de vista de suas causas, objetivando que, de posse dessas informações, o leitor compreenda os fatores influenciadores desse processo.

2 A ESTRUTURA DO SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

Neste capítulo apresenta-se o Sistema Previdenciário brasileiro, esclarecendo os principais conceitos, a estrutura da seguridade social brasileira, e as mudanças previdenciárias desde a sua origem, seguindo-se pela apreciação do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e os Tipos de Benefícios.

2.1 Visão geral e breve histórico

Desde sua promulgação, o sistema previdenciário se reformula para adequar-se às transformações que ocorrem na vida dos brasileiros. A previdência social aplica-se de forma pública, apresenta filiação obrigatória e surge para garantir a seguridade social na doença, na velhice, na invalidez, na morte, na reclusão, no desemprego, e nas contingências familiares.

Conforme previsto em lei, a previdência no Brasil se divide em três regimes: o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e a Previdência Complementar (PC). O RGPS ampara os trabalhadores privados, os facultativos e os servidores públicos que não possuem Regime Próprio. O RPPS ampara servidores efetivos e militares da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Já a PC é um seguro opcional, uma renda extra administrada por entidades fechadas, por exemplo bancos e seguradoras, configurando-se como um seguro adicional que proporciona renda ao beneficiário (BRASIL, 1988).

A autarquia que administra a previdência social brasileira é o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), órgão próprio do Governo Federal. Logo, é o Governo Federal que faz a gestão da arrecadação, controla as contribuições, regulamenta os benefícios e os serviços previdenciários. Contudo, as ações e a política previdenciária são formuladas pelo colegiado quadripartite com a participação de representantes do Governo Federal, beneficiários, empresários e conselheiros, todos integrando o Conselho Nacional de Previdência Social.

Previdência Social trata-se de um seguro arrecadado pelo governo mediante contribuição contínua e mútua para o recebimento futuro pelo segurado e dependentes no momento em que houver a perda da capacidade laboral do trabalhador. Por lei, quem financia

a previdência são os próprios trabalhadores (10 % do valor do salário) com limites, os empregadores (de 21 a 23 % do valor total pago aos trabalhadores, sem limites), bem como o Poder Público (mediante parcela do orçamento geral, sem percentual definido). Quando necessário, caberá ao governo pagar o benefício (BRASIL, 1988).

Remontando à história, os direitos previdenciários se inseriram no Brasil com a Constituição Federal de 1824 garantindo o “socorro público”. Ao longo dos anos a Lei Elói Chaves, com o Decreto Legislativo nº. 4.682/1923, criou as caixas de aposentadorias e pensões para os ferroviários e demais categorias de trabalhadores. Na Constituição de 1934 foi previsto o sistema de financiamento implementado até hoje. A Constituição Federal de 1946 criou o Departamento Nacional de Previdência Social. Já na Constituição de 1967, aprovou-se a Consolidação das Leis da Previdência Social (MARREIROS FILHO, 2014).

Contudo, o ápice da Previdência e a primeira reforma previdenciária sucedeu com a Constituição Federal de 1988, através da qual se originou o sistema de seguridade social, ampliou-se a gama dos benefícios sociais, promulgou-se a igualdade dos trabalhadores urbanos e rurais, o acesso às prestações de saúde se tornou universal, vinculou-se a aposentadoria dos idosos e os benefícios dos portadores de deficiência e, por fim, os direitos sociais foram efetivamente garantidos e protegidos pela imutabilidade. Marreiros Filho (2014, p. 20) corrobora e acrescenta:

Houve o nascimento de um Sistema Nacional de Seguridade Social, o qual possui a finalidade de assegurar o bem-estar e a justiça sociais, para que ninguém seja privado do mínimo existencial e que todos os cidadãos sejam assegurados pelo princípio da dignidade humana. Por possuírem a finalidade de garantir a observância da dignidade da pessoa humana, os direitos sociais, dentre os quais se incluem os direitos relativos à Previdência Social, são considerados direitos fundamentais, o que significa que são protegidos pela imutabilidade, ou seja, são consideradas cláusulas pétreas, não havendo que se falar, portanto, na supressão desses direitos.

O autor deixa claro que a partir da Constituição da República Federativa do Brasil (CFB) de 1988 o sistema ampliou-se para compor o sistema de seguridade social, agrega-se agora a saúde, a assistência social e a previdência social. Balera (2008, *online*) salienta que “todas essas medidas foram adotadas sem qualquer estudo prévio a respeito dos impactos financeiros e atuariais que novas despesas provocariam, abalando profundamente o caixa do sistema público”. Assim, com o aumento dos beneficiários, com a modificação demográfica brasileira e o aumento dos déficits das contas públicas, iniciaram-se novas reformas constitucionais resultantes nas Emendas nº 20, nº 41, nº 47 e nº 70.

Hoje, a Previdência está detalhada no Art. 201 da CFB/88 que esclarece:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo. E de filiação obrigatória observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;

II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;

V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2o.

Assim, fica claro que são obrigados a se inscrever e a contribuir mensalmente para a previdência: os empregadores, empregados, domésticos, autônomos, contribuintes individuais e trabalhadores rurais. Sobre os casos de doença, gravidez, velhice, prisão ou morte também é assegurado algum rendimento.

Waldhelm Neto (2015, *online*) corrobora e adiciona que “para o recebimento dos benefícios, é necessário que o segurado esteja em uma situação de risco social, geralmente relacionada à perda da capacidade laboral ou de gerar renda. Também são conferidos benefícios para a maternidade, casos de morte e prisão”.

Lemos (2015) melhor elucida as formas de financiamento de um sistema de previdência. O autor afirma que existem três formas para administração de recursos: o Regime de Repartição Simples, de Capitalização e de Capital de Cobertura. No Brasil é utilizado o Regime de Repartição Simples para o RGPS e quem contribui são os participantes ativos.

A Capitalização é utilizada pelo RPPS e na PC, onde o beneficiário recolherá proporcionalmente ao montante contribuído. Já Capital de Cobertura é utilizado por planos previdenciários de pensões e auxílio-reclusão, onde ela combina Repartição e Capitalização. Salienta-se, portanto, que o RGPS e o RPPS têm contribuições do participante e do empregador, todavia, no RGPS a União contribui em suporte caso decreta-se insuficiência financeira. Já no RPPS, “a União contribui com o dobro da contribuição do servidor e pode suplementar valores necessários ao equilíbrio atuarial se for necessário” (LEMOS, 2015, p. 34).

Waldhelm Neto (2015, *online*) adiciona ainda:

Quem trabalha no regime da CLT (a popular “carteira assinada”) já está automaticamente filiado à Previdência Social. Já quem trabalha como autônomo (ou seja, por conta própria) precisa se inscrever e contribuir mensalmente para obter os

benefícios. Para se filiar, é necessário ter mais de 16 anos e não é necessário ter renda para ser um contribuinte.

Vale lembrar que todo plano previdenciário é avaliado quanto ao seu equilíbrio financeiro e atuarial. Existem portarias que ditam essa estruturação. Cita-se a Portaria nº 402 de 2008 que define o equilíbrio financeiro como a “garantia de equivalência entre as receitas auferidas e as obrigações do RPPS em cada exercício financeiro” e o equilíbrio atuarial como a “garantia de equivalência, a valor presente, entre o fluxo das receitas estimadas e das obrigações projetadas, apuradas atuarialmente, a longo prazo” (BRASIL, 2008).

A seguridade social é regida pelos princípios constitucionais, como trata o Art. 194 da CFB (1988). Garante-se a universalidade para a cobertura e atendimento, uma vez que é Direito positivo, um modelo protetivo para todos. Cobre-se de forma uniforme e equânime as populações urbanas e rurais, tem-se a irredutibilidade do valor beneficiado. Segundo Balera (2008, *online*) o “objetivo da universalidade é congruente com o princípio da igualdade. A isonomia não é um *prius* existencial ao direito. Embora sem ela não se possa cogitar de ordem; essa mesma ordem, (deve ser) construída pelo direito”.

O Art. 1º da Lei Orgânica Da Seguridade Social (1991) também promulga os princípios e diretrizes da Seguridade Social:

- a) universalidade da cobertura e do atendimento;
- b) uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais;
- c) seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços;
- d) irredutibilidade do valor dos benefícios;
- e) equidade na forma de participação no custeio;
- f) diversidade da base de financiamento;
- g) caráter democrático e descentralizado da gestão administrativa com a participação da comunidade, em especial de trabalhadores, empresários e aposentados.

Por conseguinte, a universalidade no âmbito da seguridade aplica-se às prestações e aos sujeitos protegidos. Então, o sistema cobrirá as situações da vida que poderão causar necessidades e atenderá a proteção social de todos os trabalhadores, sem distinções, sem discriminação. Cabe ressaltar o princípio da solidariedade presente no Art.3º e Art.195 da CFB de 1988, que explana o fato da geração presente custear a aposentadoria da geração passada, sequencialmente.

A Lei nº 8.212/91 é a Lei de Custeio da Previdência Social. Nela se promulga o custeio previdenciário, e fala-se do papel da Secretaria da Receita Federal do Brasil e seus Auditores Fiscais, adquirindo poder de polícia, examinando a contabilidade das empresas sobre o recolhimento das contribuições previdenciárias.

Silva (2015) elucida, então, que a União fiscaliza as relações trabalhistas, enquadra o segurado e cobra do empregador, prevenindo as fraudes ao sistema securitário, executando e contribuindo nas sentenças de competência da Justiça do Trabalho que é órgão auxiliar da União. Como dita a Emenda Constitucional nº 20 de 1998 modificada pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004, ele recolhe e executa as contribuições mediante os acordos e decisões com fiscais tributários e procuradores nas varas do trabalho. Em suma, protege os direitos dos trabalhadores atendendo, ainda, aqueles de interesse previdenciário, beneficiando trabalhadores e Previdência.

Lemos (2015) ressalta que hoje e sempre serão necessárias reformas previdenciárias para atender as mudanças trabalhistas impostas pelo dinamismo da contemporaneidade. Exemplificam-se pelo Projeto de Lei nº 7.813 visando melhorias para seguridade dos trabalhadores da educação ou a aposentadoria por pontos e fim do fator previdenciário que hoje regra 85 pontos para as mulheres e 95 para os homens.

2.2 O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e os tipos de benefícios

O sistema previdenciário brasileiro é dividido em dois tipos: previdência social e previdência complementar. A previdência social é composta por dois regimes básicos, de filiação obrigatória: 1. Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS), destinados a servidores públicos civis efetivos, criados e administrados pelos entes federativos; 2. O Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que congrega a grande maioria dos trabalhadores brasileiros e os servidores não cobertos por regime próprio. A Previdência Complementar pode ser fechada ou aberta e tem caráter facultativo.

Segundo está promulgado no Art. 201 da Constituição Brasileira de 1988, estabelece-se o caráter contributivo e de filiação obrigatória para o RGPS e RPPS. Assim, os trabalhadores em geral estarão amparados pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS, bem como, os trabalhadores públicos serão amparados pelo Regime Próprio de Previdência Social – RPPS.

Frente ao pressuposto lançado, aqui serão elucidados as características e os tipos de benefícios do RGPS.

O RGPS possui como sistema de financiamento o regime de repartição simples, sobre o qual Barros (2012, p. 1) afirma:

Os contribuintes do presente é que irão custear as prestações dos beneficiários atuais, tratando-se de uma espécie de pacto social entre gerações, em que os ativos financiam os inativos, de modo que todas as contribuições recolhidas formarão recursos a serem utilizados para o pagamento dos benefícios daquele ano, não existindo acumulação de reservas que possam ser utilizadas no futuro.

A gestão do RGPS é realizada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e sua política é constituída pela Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda. Salienta-se que a sua organização se encontra promulgada ainda no Art. 201 da Constituição de 1988.

Silva (2015) reitera a abrangência do RGPS envolvendo a totalidade dos trabalhadores, excetuando-se aqueles de cargo público efetivo, bem como os militares que possuem regime próprio, destacando a possibilidade dos indivíduos que não possuem atividade laboral terem a chance de se filiarem facultativamente.

Os benefícios oferecidos pelo RGPS compreendem as seguintes prestações:

I - quanto ao segurado:

- a) aposentadoria por invalidez;
- b) aposentadoria por idade;
- c) aposentadoria por tempo de contribuição; (Redação dada pela Lei Complementar n° 123, de 2006)
- d) aposentadoria especial;
- e) auxílio-doença;
- f) salário-família;
- g) salário-maternidade;
- h) auxílio-acidente;

II - quanto ao dependente:

- a) pensão por morte;
- b) auxílio-reclusão;

III - quanto ao segurado e dependente:

- a) pecúlios; (Revogada pela Lei n° 9.032, de 1995)
- b) serviço social;
- c) reabilitação profissional. (BRASIL, 1991)

Uma vez que o RGPS é um rendimento seguro e proporciona benefícios garantidores de tranquilidade no presente e futuro do assegurado, serão apresentados os tipos de benefícios da Previdência Social, a saber: “aposentadoria por Idade; Por Idade da Pessoa com Deficiência; por tempo de Contribuição; por tempo de Contribuição da Pessoa com Deficiência; Por Tempo de Contribuição do Professor; Por Invalidez; Especial por tempo de contribuição”, revela Brasil (2016).

Para ter a proteção e se aposentar por idade é necessário a comprovação mínima de 180 meses de trabalho. Ainda como requisito, homens precisam ter idade mínima de 65 anos, sendo para as mulheres o mínimo de 60 anos.

Nesse tipo de aposentadoria, a Lei n.º 8.212/1991 atualizada pela Resolução do Senado Federal n.º 10/2016 promulga os casos de “segurado especial”, por exemplo, todos os indivíduos que comprovarem ser: agricultor familiar; pescador artesanal; ou indígena, etc. Nesses casos, a idade mínima será diminuída em cinco anos.

Salienta-se que o aposentado por idade que retornar ao trabalho deverá contribuir para o fundo da Previdência Social respeitando os valores de sua categoria e faixa salarial. Nesse sentido, estará apto ao salário-família, salário-maternidade e reabilitação profissional (BRASIL, 2016).

O regime da previdência brasileira possibilita a aposentadoria por idade da pessoa com deficiência independentemente do nível de deficiência. Aqui, comprova-se também o mínimo de 180 meses de atividade laboral em condição de deficiência, bem como o mínimo de 60 anos para o homem e 55 anos para a mulher.

Quem rege sobre deficiência e aposentadoria pelo RGPS é a Lei Complementar n.º 142 de 8 maio de 2013. O Art. 2º considera como deficiente o trabalhador com “impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”. Destaca-se que o aposentado com deficiência que assim desejar, poderá, também, continuar trabalhando.

Já o benefício por tempo de Contribuição da Pessoa com Deficiência está garantido no Art. 3º da referida lei, observando as seguintes situações: contribuindo 25 (vinte e cinco) anos os homens e 20 (vinte) anos as mulheres que comprovarem deficiência grave; contribuindo 29 (vinte e nove) anos se homem e 24 (vinte e quatro) se mulher os indivíduos que apresentarem

deficiência moderada; e, contribuindo 33 (trinta e três) anos os homens e 28 (vinte e oito) as mulheres de deficiência leve.

Garante-se a possibilidade de o aposentado com deficiência retornar ao trabalho, bem como a aposentadoria por invalidez cessada poderá ser periciada pelo INSS e convertida pela aposentadoria à pessoa com deficiência.

Sobre a aposentadoria por tempo de contribuição, o indivíduo deverá comprovar 35 anos de contribuição quando for homem, e 30 anos quando for mulher. Essa é a regra principal em que não se define idade mínima. Todavia, exige-se os 180 meses de comprovação para garantir a carência (BRASIL, 2016).

Com a carência e sem a obrigatoriedade da idade mínima, poderá ser usado a Regra progressiva em que é somada a idade mais o tempo de contribuição, devendo contabilizar 85 anos para as mulheres e 95 anos para os homens. E, por fim, há a Regra Proporcional devendo ser a idade mínima de 48 anos para as mulheres e 53 para os homens, e ter tempo total de contribuição mínimo de 25 anos mais adicional nas mulheres, e de 30 anos de contribuição mais adicional nos homens. Contudo, esse adicional resume-se a 40% do tempo restante que o trabalhador deveria atingir como período mínimo proporcional durante a Lei Previdenciária de 1998. Portanto, calcula-se os 40% sobre 30 anos nos homens e sobre 25 anos nas mulheres (BRASIL, 2016).

É direito ainda a aposentadoria por invalidez a todo trabalhador que comprovar incapacidade em realizar atividade laboral, esgotada reabilitação para outra profissão, devendo haver regularmente de dois em dois anos avaliações e perícias médicas executadas pelo INSS. Assegura-se o benefício em todo o período da incapacidade. O pedido é iniciado através do auxílio-doença e, constatados os requisitos descritos a cima, será assegurada a aposentadoria por invalidez.

Por fim, existe ainda a aposentadoria especial condicionada a atividades com exposição a agentes nocivos à saúde, como calor e ruído, por exemplo, continuamente e ininterruptamente. Mas, a exposição deverá ser acima daqueles preconizados em leis próprias. Nesse ínterim, é calculado 25, 20 ou 15 anos de contribuição segundo o tipo de agente nocivo, além do tempo de carência de 180 meses.

Verifica-se, portanto, que a previdência social é um regime geral que protege o povo brasileiro com planos de aposentadorias diversas a serem requisitadas pelo segurado ou

beneficiários quando a atividade laboral se fizer falha. Ela garante o bem-estar e a justiça social, e, em meio às dificuldades atuariais e financeiras, ela segue cumprindo o seu papel, garantindo a manutenção da sobrevivência do cidadão fora da atividade trabalhista, e, assim, gerando renda e contribuindo para a redução da pobreza no cenário brasileiro atual.

3 UMA REFLEXÃO ENTRE TRABALHO E APOSENTADORIA

A mudança na estrutura etária está implicando em um novo fenômeno global, é a continuação ou o retorno do aposentado ao mercado de trabalho denominado desaposentação. É complexo tratar de trabalho, aposentadoria e envelhecimento, uma vez que envelhecer e se desvincular totalmente do mercado de trabalho são eventos distintos, e sabe-se que a atividade laboral remonta e caracteriza a história de vida de cada um.

Nesse ensejo, elucida-se neste capítulo as interfaces do trabalho e da aposentadoria, passando pelas principais mudanças na vida social e familiar do idoso, evidenciando os fatores psicossociais que levam à permanência no trabalho e, por fim, será pormenorizado o evento desaposentação.

3.1 A continuidade do trabalho após a aposentadoria

Vê-se que o aumento da longevidade proporcionou melhores condições e a possibilidade de o indivíduo continuar a trabalhar. Logo, é crescente o número de idosos e de aposentados ainda em ocupação laboral, permanecendo assim como contribuintes da Previdência Social.

De fato, o fenômeno aposentadoria não obriga a quebra do vínculo de emprego. É importante salientar que o requerimento do benefício não se vincula à rescisão contratual, havendo-o meramente quando o trabalhador decidir abandonar o seu serviço. Contudo, o evento aposentação gera a ruptura “da rotina laborativa, dos papéis sociais desempenhados, do status do sujeito, do modo de ser de cada um, dos projetos de vida e de muitos outros fatores” (BULLA; KAEFER, 2003, p. 2).

A Lei 8.213 de 1991 versando em seu Art. 49 garante ao idoso o direito da aposentadoria espontânea. Na lei previdenciária promulga-se ainda que o afastamento de seu trabalho por despedida injustificada garantirá a ele suas devidas indenizações e o direito às contribuições do FGTS.

Estudiosos relembram o prejuízo aos princípios constitucionais existentes caso fosse priorizado a cessação automática dos contratos trabalhistas em desacordo com a vontade do titular. Indagar-se-ia: há convergência com o direito ao trabalho? Em resposta, vê-se que

haveria o uso e o mero benefício da força de trabalho do empregado. Em nada o trabalhador seria beneficiado (BRANCO, 2007).

Contudo, no mundo globalizado arraigado de avanços científicos e tecnológicos, é crucial o uso do conhecimento conquistado ao longo dos anos de trabalho. Então, porque desperdiçar profissionais qualificados se hoje as pessoas vivem em idade avançada com cada vez mais aptidão física e mental preservadas?

Entender a relação trabalho e aposentadoria é emaranhar-se na heterogeneidade dessa etapa da vida, respeitando as distintas vivências, características e necessidades do ser humano. Bulla e Kaefer (2003) revelam que não há valorização do idoso em nosso meio social. Pelo contrário, no Brasil aposentar-se estigmatiza-os como um ser incapaz, improdutivo e dependente. Os idosos vivem o preconceito do envelhecimento resultando na sua desvalorização dentro do mercado de trabalho.

Percebe-se que é preciso respeitar a dignidade do cidadão, assim como compreender as dificuldades enfrentadas cotidianamente pelos idosos, suas necessidades e auxiliá-los a entender o que fazer sobre a aposentadoria ou a continuação do trabalho em sua vida.

Bulla e Kaefer (2003) enaltecem os muitos desafios a serem vencidos em detrimento da crise social atual e da valorização da juventude. Nesse sentido, expressam a importância dos idosos como consultores e treinadores, oportunizando o repasse de suas experiências aos mais jovens. Em seu estudo, salientam ainda a necessidade econômica que garantirá o sustento dos dependentes, repercutindo socialmente em seu papel de mantenedor familiar. Desvelam em seguida, o papel do trabalho para o desenvolvimento pessoal e reconhecimento social, abrindo portas para a próxima explanação.

3.2 Fatores psicossociais associados à permanência no trabalho

Como exposto, a possibilidade do labor produtivo mesmo em indivíduos de idade avançada após a solicitação da aposentadoria, pode estar associada a vários fatores psicossociais benéficos, enquanto a sua ausência acumula um agregado de eventos deletérios. Não há dúvidas quanto à importância do reforço econômico. O aumento da renda familiar é bem-vindo, todavia há mais motivos a serem citados.

Segundo Branco (2007) a decisão do aposentado continuar trabalhando esbarra ainda no “reconhecimento de sua capacidade produtiva”. Aumentando a confiança e autoestima dos idosos, existem sim, empresas reconhecendo a necessidade de aproveitar a experiência e conhecimentos adquiridos por eles.

Percebe-se que socialmente as empresas visualizam o sucesso de seu negócio a partir da experiência de seus empregados, valorizando a carreira de sucesso deles ao longo de anos de trabalho.

Khoury *et al* (2010) apontam em seu estudo a importância da psicologia do trabalho e o que essa ciência revela sobre o assunto. Além do fator econômico, os autores informam que a desaposentação surge em detrimento das novas relações familiares e sociais da modernidade. Assim, ao invés de usufruírem da paz, do descanso e dos aposentos, vocábulo etimológico do termo aposentadoria, os mesmos preferem dar continuidade ao trabalho, e dessa maneira, permanecerem em seu papel de trabalhador ativo.

Frente ao pressuposto lançado, Branco (2007, *online*) pontua que a ação de trabalhar atrela-se à necessidade humana de se realizar. A autora enaltece que “a perda ou a inexistência de trabalho/emprego, não importa as causas, [...] provoca uma sensação de ruptura com as relações estabelecidas com o emprego e com a vida fora do trabalho, o que pode provocar uma perda de identidade do trabalhador”.

Verifica-se, assim, que as razões financeiras se misturam com a realização pessoal, impulsionando os idosos a realizarem cotidianamente o que gostam, vencendo, portanto, as limitações fisiológicas típicas da senescência.

Hoffmann (2016) aduz sobre as manifestações psíquicas ocasionadas aos idosos quando eles se desligam do trabalho. Quebra-se abruptamente os grupos de convívio e o seu papel, sua identidade, inferindo-se o reconhecimento como não mais profissionais e até mesmo não mais como pessoas, alguns afastam-se da própria existência. Nesse ensejo, vínculos e afetos são rompidos, hábitos e costumes deverão ser moldados em função do descanso. A partir daí surge uma crise de identidade, fazendo-se crucial a busca pela ressignificação de sua vida ou o idoso apresentará dificuldades emocionais.

Defrontando-se com essa nova etapa, verifica-se que o sentimento de liberdade e euforia se transforma em sentimentos negativos, a saber: inutilidade, improdutividade e solidão. O comprometimento do bem-estar pode manifestar-se como estresse e depressão, gerando um

desequilíbrio estimulador de sedentarismo, maus hábitos alimentares, por fim, dependência química e outras patologias.

Khoury *et al* (2010) investigando os fatores que motivam a desaposeção mostram que os sujeitos sentem a necessidade de se sentirem produtivos, revelando que a ociosidade e suas consequências no homem já são de largo conhecimento dos idosos, e, esses estão optando pela continuidade no trabalho não só pela renda, mas também como uma questão preventiva de sua saúde. Em adição os autores revelam a necessidade da convivência em grupo, provando que o homem é um ser social, ficando nítida ainda a relevância de outros achados, a saber: a busca pelo sentir-se atualizado, o sentimento de apostar-se jovem seguido pelo fundamento de ter uma ação para preencher o tempo; e por fim, continuando as atividades por ser uma maneira de passar experiência. E, em destaque os autores evidenciam que os aposentados seguem satisfeitos com a prática da atividade atual.

Verifica-se que o trabalho interfere o psiquismo humano, moldando a identidade, resgatando a valorização e o reconhecimento social dos idosos. É em suma, agregado de valor psicológico e social, não um mero acumulador de finanças. Por fim, a literatura mostra-o como um forte influenciador da qualidade de vida na terceira idade, instigando melhores questionamentos sobre a relação trabalho-aposentadoria.

3.3 A desaposeção como instituto jurídico

A desaposeção tem sido assunto recorrente na atualidade, tanto no âmbito da Previdência, como no âmbito do Direito. O assunto demanda complexidade uma vez que surgiram mudanças nas relações familiares e sociais que estão alterando a proteção previdenciária exercida pelo Estado. Aqueles que já conquistaram um benefício de aposentadoria e já poderiam usufruir de descanso, agora permanecem trabalhando ou retornam ao mercado de trabalho para assumirem novamente o papel de trabalhador ativo.

A Lei nº 8.213 de 1991 legitima que os aposentados do RGPS não mais contribuirão para o sistema. Nesse caso, estão assegurados pelo Estado. Contudo, a nova decisão de voltar ao exercício remunerado implica no retorno à contribuição.

Com a permanência no mercado de trabalho após a concessão de benefício pelo RGPS e, conseqüentemente, com a continuidade das contribuições obrigatórias ao Regime, o

trabalhador vislumbrou a possibilidade de solicitar novo benefício que computasse este novo tempo contributivo.

Assim, a desaposentação “é a renúncia à aposentadoria para percepção de aposentadoria mais vantajosa”, Costa (2015, p. 12). Já Martinez (2013, p. 9) aduz que a desaposentação “consiste na cessação das mensalidades de um benefício, seguindo-se a concessão de outro, do mesmo tipo, com a novação do cálculo da renda mensal inicial”. Madeira (2011) relembra que, segundo a obrigação legal de natureza tributária, todo trabalhador verterá contribuições previdenciárias. Assim, o aposentado que está voltando reassumirá sua condição de segurado e, em consequência, a de contribuinte obrigatório.

Corroborando, Serau Júnior (2013, p. 56) assevera ainda que ela “é a renúncia a uma modalidade de aposentadoria, já implementada, para aproveitamento do respectivo tempo de contribuição/serviço, inclusive tempo de serviço/contribuição posterior, na perspectiva de obtenção de nova e melhor aposentadoria”.

Carvalho (2009, p. 1) a conceitua como “a reutilização do tempo já computado para concessão de um benefício, em outro”. Para tanto, o ato através do qual a liberação deste tempo torna-se possível é a renúncia. O autor lança a crítica que embora alguns optem pelo termo desfazimento ou desistência, nota-se que não existe dúvida de que há a necessidade de anular a aposentadoria anterior para requerimento de nova.

Costa (2015, p. 19) explica que ser beneficiário da previdência é direito previsto em lei, ou seja, não exige manifestação de interesse. É direito indisponível que não pode ser renunciado. Segundo o autor “a desaposentação não pode ser confundida com este tipo de renúncia. Na renúncia não permitida o beneficiário abriria mão de receber algo do ente previdenciário”. E, de fato, na desaposentação há alteração para um benefício mais vantajoso ao incorporar maior tempo de contribuição. Silva (2011, p. 409) também adiciona que “não há simples renúncia, mas renúncia qualificada, voltada a obtenção de uma situação mais vantajosa”.

Ao renunciar à primeira aposentadoria o segurado tem a possibilidade de mudar o tipo de aposentadoria a que inicialmente está submetido ou poderá “incorporar as contribuições que realizou ao benefício que recebe” Serau Júnior (2014, p. 58). Madeira (2011) reflete que assim como a aposentadoria possui natureza patrimonial e é livre o acesso a tal direito, uma vez que há a possibilidade do aposentado de renunciá-la, esse fato deverá sustentar a tese da viabilidade da desaposentação. “Vale dizer, como é lícito ao aposentado renunciar à sua aposentadoria,

poderia ele, livremente, assim agir para, em seguida, exercendo novamente um direito seu, requerer uma nova aposentadoria, agora integral” (MADEIRA, 2011).

Dadas as apresentações ao significado do tema, se passará ao contexto evolutivo da desaposentação.

3.3.1 Breve histórico

Silva (2011) aponta como antecedentes impulsionadores da tese da desaposentação a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) de nº 3.807 de 1960 que não a abordava. Porém, em seu Art. 32 versava a possibilidade do segurado se aposentar e permanecer na atividade ou a do segurado que não a requeria e permanecia na atividade sem aposentadoria. Nesse último caso, se garantia abono de 25% do salário de benefício que receberia se aposentado fosse.

Houve então a Lei nº 5.890 de 1973 alterando a LOPS e promulgando a cessação da aposentadoria ao aposentado que retornasse ao trabalho remunerado. Assim, passaram “a receber apenas o abono de permanência, cujo valor passou a ser 50% (cinquenta por cento) da aposentadoria suspensa. Todavia, cessada a atividade laborativa, a aposentadoria era restabelecida e seu valor majorado em 5% (cinco por cento) por ano completo de serviço prestado (artigo 12)” (SILVA, 2011, p. 409).

Segundo Sales (2011), Silva (2011) e Ibrahim (2011) o tema surgiu mediante o estudo “Renúncia e irreversibilidade dos benefícios previdenciários” do especialista Wladimir Novaez Martinez, em 1987. Juridicamente surgiu pelo Parecer n.º 27 de 1986 da Câmara de Julgamento do então Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS) que objetivava a análise do cancelamento da Aposentadoria por Tempo de Contribuição para se conceder novo benefício a partir da volta à contribuição.

O previsto na Lei nº 5.890 de 1973 vigorou até a publicação da Lei nº 8.213 de 1991, ainda silente sobre a desaposentação. Com ela se manteve o abono de permanência, cessou-se a aposentadoria em caso de retorno à atividade, criando, então, novo pecúlio. Tratava-se da devolução mediante parcela única, de todas as contribuições vertidas exclusivamente pelo jubilado quando da cessação da atividade laborativa. Esclarece-se que não é incluso o valor pago pelo empregador (SILVA, 2011).

Vale ressaltar que até 1994 em virtude da Lei nº 8.870 toda contribuição dos aposentados do RGPS que permanecessem na atividade laboral seria devolvida na forma de pecúlio. Assim, com a referida lei o reembolso deixou de existir. Extinguiu-se o abono de permanência e o pecúlio.

Seguiu-se a Lei nº 9.528 de 1997. Nesse texto foi eliminada a chance do jubilado receber o auxílio acidente. Cabia-lhe o salário família e a reabilitação profissional. Veio então, a Emenda Constitucional nº 20 de 1998 tornando a previdência estritamente contributiva. Silva (2011) versa que nesse período tentou-se sem êxito aprovar o critério da idade mínima para aposentados no RGPS. Pereira (2013, p. 11) afirma que “em razão de obter o valor da aposentadoria em valor independente da idade em que se aposentava, e em virtude de receber de volta as contribuições pós-aposentadoria, não existia até em então a figura da desaposentação”.

Um marco para a desaposentação foi a Lei nº 9.876 em 1999. Ela estabeleceu o fator previdenciário e os critérios de elegibilidade dos benefícios foram modificados. Com essa lei, todos os segurados do RGPS ganharam o direito de revisão do valor do benefício ao preencherem requisitos mais favoráveis. Com isso, abriu-se o caminho para o estabelecimento da desaposentação. Silva (2011, p. 409) explica sobre o fator previdenciário:

Esta norma criou o denominado fator previdenciário, forma de cálculo aplicável às aposentadorias por tempo de contribuição e por idade, que serve de desestímulo ao precoce afastamento para a inatividade. Pela nova fórmula, o valor da renda mensal de benefício é inversamente proporcional à expectativa de vida do segurado: quanto mais novo, e consequentemente maior expectativa de vida, menor será o valor de sua renda mensal.

Em suma, Silva (2011) revisa que até esse período, aproximadamente 40 anos desde a LOPS, das leis previdenciárias resultaram na perda da restituição direta (pecúlio) ou indireta (abono de permanência e majoração do salário de benefício) e no desestímulo à aposentadoria precoce (em regra, mulheres antes dos 60 anos e para os homens antes dos 65 anos). Todas essas modificações legislativas, criaram a infraestrutura necessária à popularização da tese da desaposentação.

Segundo Oliveira (2019), muitos tribunais foram receptivos à tese da desaposentação, a exemplo de alguns Tribunais Federais Regionais (TRFs), Turma Nacional de Uniformização (TNU), bem como no Superior Tribunal de Justiça (STJ). O autor ressalta ainda que o reconhecimento judicial ao direito da desaposentação não significava necessariamente que o

segurado seria desaposentado, pois seria necessária a realização de cálculos para comparar o valor do benefício recebido antes e o que seria devido após o processo de desaposentação para conferir se seria mais vantajoso.

No âmbito jurídico somente em outubro de 2016 que foi concluído o julgamento de recursos extraordinários com repercussão geral sobre a desaposentação. Foram julgados, no dia 26/10/2016, os Recursos Extraordinários (RE) 381367, de relatoria do ministro Marco Aurélio, 661256, com repercussão geral, e 827833, ambos de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso. Naquela data o STF considerou inviável o recálculo de aposentadoria por desaposentação sem previsão em lei.

3.3.2 Legislação acerca da desaposentação

Sobre a legislação, Silva (2011) lembra que a desaposentação significa renúncia qualificada à aposentadoria, onde o indivíduo retorna à situação existente antes da jubilação.

Sales (2011, p. 4) pontua que a “desaposentação surgiu e vem obtendo grande desenvolvimento no mundo jurídico; sendo, anualmente, publicadas cada vez mais textos sobre o tema, e as decisões favoráveis, forçando o legislador nacional a reconhecê-lo como direito do desaposentando”.

Sobre as vertentes da desaposentação, Costa (2015, p. 19) assevera:

São três as vertentes onde pode ser possível o entendimento de manifestação da desaposentação. A simples renúncia ao benefício já adquirido, renúncia a uma aposentadoria quando houver concomitantemente um benefício previdenciário concedido por ato administrativo e outro por decisão judicial e, por fim, renúncia à aposentadoria já implementada para aproveitamento de tempo de contribuição por atividade exercida posteriormente a concessão do benefício, com perspectiva de obtenção de aposentadoria com melhores proventos. Na segunda possibilidade, quando existir concomitância de aposentadorias, uma recebida administrativamente e outra judicialmente, e o segurado optar por renunciar a menos vantajosa para permanecer com a mais vantajosa entende-se que houve desaposentação. A terceira possibilidade é a mais discutida na doutrina e verificada na jurisprudência, sendo esta a possibilidade que está sendo pleiteada no RE 661.256, ao qual teve como Relator o Ministro Luís Roberto Barroso.

Pereira (2013) também destaca sobre a existência de uma corrente contra a concessão da desaposentação; outra que a reconhecia como direito, mas só a efetivará se o segurado reverter à Previdência Social todos os valores gerados e já recebidos pelo primeiro vínculo de

aposentadoria; e outra corrente jurisprudencial que a defendia, mas sem que implicasse ônus ao segurado.

Silva (2011) explica que a primeira vertente que não admite a desaposentação trata da posição do TRF da 1ª Região e as 8ª e 9ª Turmas do TRF da 3ª Região. A segunda que admite com divergências trata do posicionamento do TRF das 4ª e 5ª Regiões, e a 10ª Turma do TRF da 3ª Região. Já a vertente que a aceita sem ônus ao segurado são o Superior Tribunal de Justiça por meio de suas 5ª e 6ª Turmas. Vale ressaltar os argumentos dessa última corrente. Assim, pormenoriza Silva (2011, p. 408):

Outra orientação entende que, por constitutiva negativa, a decisão proferida em sede de ação de desaposentação opera efeitos para o futuro. O que desconstitui o ato jurídico aposentação é a decisão judicial. Portanto, os valores percebidos até a decisão judicial final o foram a justo título, inexistindo motivo para sua restituição.

Sales (2011) lembra que, ao buscar a desaposentação e continuar contribuindo, o segurado abdicará da remuneração da inatividade e passará a computar o novo tempo no Período Básico de Cálculo (PBC) de benefício mais vantajoso.

Previsto em lei, especificamente no Art.18 §2º da Lei n.º 8.213 de 1991, o aposentado do RGPS que continua trabalhando tem direito ao salário-família e à reabilitação profissional, excepcionalmente. Frente ao pressuposto lançado, Madeira (2011) e Silva (2011) explicam que essa é a origem da vertente que defendia a desaposentação.

Assim, a "renúncia" dita pela desaposentadoria configuraria uma simulação e não renúncia, uma vez que, no futuro seria requerida novamente. Madeira (2011, *online*) deixa claro que a CFB não garante, em momento algum, direito a uma nova aposentadoria e acrescenta: "deferida a aposentadoria ao segurado, resta configurado ato jurídico perfeito, de modo que não se pode pretender o desfazimento unilateral para nova fruição no mesmo regime". "É, portanto, defeso ao Judiciário criar norma inexistente no ordenamento jurídico para permitir tal pretensão" (SILVA, 2011, p. 408).

Já os apoiadores da tese refletem o já exposto por Madeira (2011) que assim como a aposentadoria possui natureza patrimonial e é livre o acesso a tal direito, uma vez que há a possibilidade do aposentado de renunciá-la, esse fato deverá sustentar a tese da viabilidade da desaposentação. Silva (2011, p. 408) enfatiza que inexistente vedação legal à sua renúncia, apontando sobre o princípio da legalidade que "a limitação imposta pelo artigo 181-B do

Decreto nº 3.048/99 padece de ilegalidade porquanto contraria a Lei nº 8.213/91, sendo, pois, inaplicável”.

Em 2002, o Poder Legislativo aprovou o Projeto de Lei nº 7.154 de 27 de agosto do referido ano que alteraria o Projeto de Lei n.º 8.213/91 vigente sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social. A autoria foi do Deputado Inaldo Leitão filiado ao PSDB/PB e ele versava a regulamentação da desaposentação no RGPS. Todavia, o Poder Executivo vetou-o na íntegra. Em alegação, justificaram o citado acima, o fato da aposentadoria representar ato jurídico perfeito (SALES, 2011).

Silva (2011) corrobora e aponta o argumento dos opositores sobre o deferimento da aposentadoria ser ato jurídico perfeito. O autor alega que a aposentadoria não poderá ser alterada unilateralmente, esclarecendo que as contribuições se destinam ao custeio do sistema, em respeito ao princípio da universalidade de custeio e da solidariedade e não para aquisição de benefício futuro. Dessa forma o autor enfatiza que “ao aproveitar as contribuições vertidas após a jubilação para a concessão de nova aposentadoria, ainda que renunciando à primeira, estar-se-á infringindo o artigo 18 § 2º da Lei nº 8.213/91”. Em reflexão o autor aponta ser uma forma de recriar novo benefício sem regramento legal, ou seja, um novo pecúlio já abolido pela Lei nº 8.870/94.

Foi neste cenário que se criou a falta de consenso nos princípios, arcabouço lógico e fático. Porém, foi nítida a expansão da desaposentação no mundo jurídico e anualmente, cada vez mais decisões favoráveis foram homologadas, mostrando a importância e complexidade da questão. Houve até homologações de servidores públicos visando a desaposentação para volta ao exercício trabalhista em empresa privada. Esses fatores vieram reforçar a necessidade de uma decisão judicial definitiva sobre o tema.

Após várias tentativas no âmbito do Congresso Nacional com projetos de lei que com o intuito de disciplinar a desaposentação, a matéria culminou em Recursos Extraordinários (RE) junto ao Supremo Tribunal Federal – STF, quais sejam: RE 381367 de relatoria do ministro Marco Aurélio; RE 661256 (com repercussão geral) e o RE 827333, ambos tendo como relator o ministro Luís Roberto Barroso. Este votou em 9 de outubro de 2014 a favor da desaposentação, sob o argumento de que a legislação é omissa em relação ao tema. Em 29 de outubro de 2014 houve uma sessão em que votaram os ministros Dias Toffoli e Teori Zavascki, ambos entendendo que a legislação não assegura o direito ao recálculo do benefício com base nas contribuições dos aposentados que continuaram no mercado de trabalho.

Naquela data o julgamento foi suspenso por um pedido de vista apresentado pela ministra Rosa Weber. Em setembro de 2015 foi votada e aprovada na Câmara dos Deputados a MP 676/15, transformada na Lei Nº 13.183/15, criando a regra 85/95 para as novas aposentadorias. Porém o dispositivo na mesma MP que tratava da desaposentação foi vetado pela Presidente da República e o veto foi mantido pelo Congresso Nacional em novembro de 2015.

Em 26 de outubro de 2016, foi concluído o julgamento dos referidos Recursos Extraordinários no STF, que considerou inviável o recálculo do valor da aposentadoria por meio da chamada desaposentação. Por maioria de votos, os ministros entenderam que apenas por meio de lei é possível fixar critérios para que os benefícios sejam recalculados com base em novas contribuições decorrentes da permanência ou volta do trabalhador ao mercado de trabalho após concessão de aposentadoria. Por fim, em 27 de março de 2019 o STJ por meio do Recurso Especial nº 1334488, alinhou sua posição com o STF, definindo que, sem previsão legal, não há direito à desaposentação.

Atualmente o assunto voltou a ser discutido sob nova nomenclatura, agora tratado como reaposentação. Porém esta nova modalidade difere da desaposentação, pois para requerer um novo benefício o indivíduo deve ter no mínimo 15 anos de contribuição ao INSS após a concessão da primeira aposentadoria, obtendo desta forma condições suficientes para um novo benefício previdenciário.

Na teoria da desaposentação, o aposentado renunciaria ao benefício já concedido e pediria um novo, que computasse todo o período contributivo, antes e depois da primeira aposentadoria. Enquanto que na reaposentação, o aposentado renuncia ao tempo de contribuição utilizados para o cálculo do primeiro benefício, de forma que o novo benefício considera apenas as contribuições do novo período laborativo.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo mostra a metodologia utilizada na realização da pesquisa. Inicialmente apresentam-se as características da pesquisa e em seguida são descritas as etapas do processo metodológico aplicado para o atingimento dos objetivos propostos.

4.1 Aspectos teóricos da metodologia de pesquisa escolhida

A metodologia de pesquisa utilizada no presente trabalho se classifica, em relação aos seus objetivos, como exploratória e descritiva. Exploratória, na medida em que proporciona maior familiaridade com o problema visando torná-lo mais explícito. Na maioria das vezes, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Descritiva, porque descreve as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas características está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. Esta abordagem está consoante ao que define Gil (2010) sobre pesquisa exploratória e descritiva.

Com uma abordagem quantitativa, este trabalho pretende investigar os principais fatores que levam um indivíduo aposentado pelo RGPS a permanecer no mercado de trabalho. Este tipo de abordagem conforme Leopardi (2001) se preocupa com a quantificação, sendo útil para comparar eventos ou replicar estudos, devendo-se ter, para tanto, um instrumento de medida utilizável e válido que assegure a objetividade e credibilidade dos achados. Utiliza, portanto, uma linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis etc. (FONSECA, 2002).

4.2 Desenvolvimento da pesquisa

O estudo foi realizado no período compreendido entre os meses de março a maio de 2017, em que foram realizadas as etapas de delineamento do estudo.

A pesquisa foi feita em empresas do mercado financeiro (bancos), sendo todos os respondentes lotados no estado do Ceará. Os sujeitos da pesquisa foram funcionários de bancos que atendiam aos seguintes critérios de inclusão: ser aposentado pelo RGPS, permanecer no mercado de trabalho após a concessão de sua aposentadoria e aceitar participar voluntariamente do estudo. Não houve, pois, cálculo amostral e o tipo de amostra é não probabilístico de forma intencional desses sujeitos.

Como ferramenta de coleta de dados foi utilizado um questionário essencialmente objetivo, adotado por ser um instrumento de fácil acessibilidade e aplicabilidade, pois segundo Gil (2002, p. 114) questionário é “um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado [...], uma forma rápida de obtenção de informações, além de garantir o anonimato”.

O formulário foi constituído por questões objetivas e uma questão aberta, no qual foram investigadas as seguintes variáveis: características socioeconômicas e demográficas dos sujeitos; grau de influência para os diversos fatores para a permanência no trabalho e a percepção do conceito de desaposentação. Ressalva-se que o questionário teve como base o instrumento utilizado no estudo “Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais” de Khoury *et al* (2010). O instrumento de pesquisa utilizado pode ser consultado no Apêndice A.

Na segunda parte do questionário é tratada a questão central da pesquisa, ou seja, a investigação dos motivos que influenciam um indivíduo aposentado a permanecer no trabalho. Neste ponto foi utilizada a Escala de Likert, por ser uma das escalas de medida mais confiáveis e utilizadas em formulários de pesquisa, principalmente quando se quer medir níveis de opinião. A Escala de Likert é uma escala de característica psicométrica, uma vez que possibilita mensurar aspectos subjetivos da natureza do ser humano. Embora haja variação no número de pontos da escala, mais comumente se utiliza uma escala de cinco pontos.

Neste estudo a escala apresenta-se em cinco categorias de respostas (escala de 0 a 5), indicando o grau de influência a ser assinalado pelo respondente para cada motivo apresentado na questão, conforme apresentado a seguir: 0 – “Não influenciou”; 1 – “Influenciou pouco”; 2 – “Influenciou moderadamente”; 3 – “Influenciou muito”; 4 – “Influenciou totalmente”.

Na seção 5,2,2 deste trabalho foi feita uma análise comparativa utilizando o teste de Kruskal-Wallis, escolhido por se tratar de um método não paramétrico, usado para comparar duas ou mais amostras independentes de tamanhos iguais ou diferentes. Ele estende o teste U de Mann-Whitney quando há mais de dois grupos. No caso em questão os motivos foram

agrupados em três fatores distintos (econômicos, social e psicológico), sendo feita uma comparação das médias destes fatores considerando o nível de escolaridade, o sexo e a renda familiar.

A terceira parte do questionário foi constituída pela questão aberta “Na sua opinião o que é desaposentação?”, formulada com o intuito de investigar qual o conceito que os entrevistados possuíam a respeito da desaposentação, o que seria um terceiro objetivo da pesquisa. Porém, tal objetivo foi excluído por questões que limitaram o trabalho, como por exemplo a reduzida quantidade de participantes.

Os dados coletados por meio dos formulários foram categorizados, codificados e registrados em um banco de dados computadorizado. Utilizou-se o programa Excel para tabular os dados e o software R, de acesso livre, para a análise de dados.

O questionário foi submetido a um pré-teste com dois sujeitos, com o objetivo de verificar a adequabilidade do questionário, visando fazer as alterações necessárias à sua validação. A pesquisa foi realizada de forma a resguardar a confidencialidade das respostas, sendo garantido o anonimato dos participantes.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo tem como objetivo apresentar a análise dos dados coletados através de tabelas, gráficos e suas interpretações. Primeiramente é realizada uma análise descritiva dos dados obtidos com a finalidade de se obter o perfil ou a caracterização dos indivíduos entrevistados. Em seguida é feita uma análise global dos fatores e motivos da permanência no trabalho após a aposentadoria pelo RGPS.

5.1 Análise do perfil sócio demográfico dos participantes

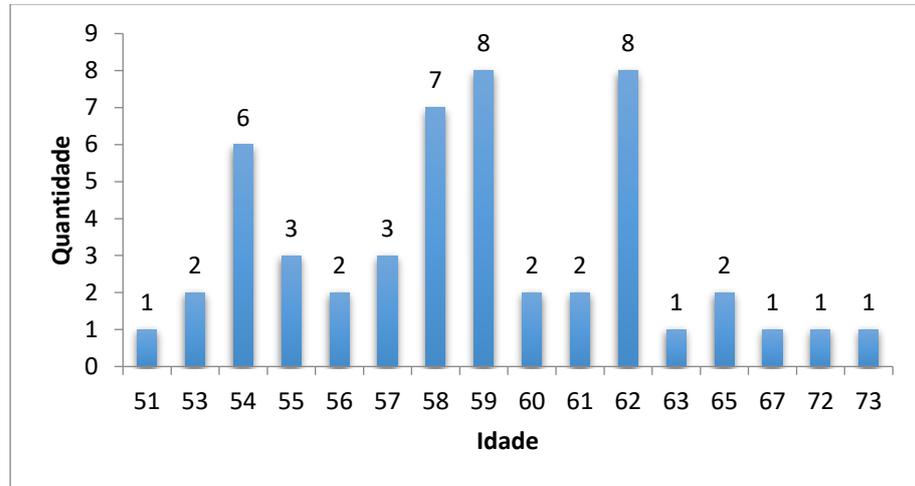
O questionário foi respondido por 51 indivíduos, todos funcionários de instituições financeiras (bancos) do estado do Ceará que, na ocasião da pesquisa, já estavam aposentados pelo RGPS e continuavam trabalhando.

O presente estudo constatou que os entrevistados possuem idades que variam entre 51 e 73 anos, com idade média de 59 anos e desvio padrão de 4,45 anos. A Tabela 1 e o Gráfico 1 apresentam os dados referentes à idade dos participantes.

Tabela 1 – Estatísticas referentes à idade

Estatística	Valor
Média	59,00
Mediana	59,00
Desvio-Padrão	4,45
Coeficiente de Variação	0,08
Mínimo	51,00
Máximo	73,00

Fonte: pesquisa direta

Gráfico 1 – Distribuição das idades dos participantes

Fonte: pesquisa direta

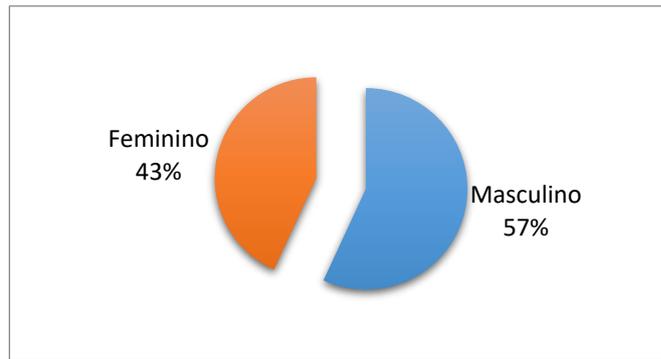
Pelo Gráfico 1 pode-se notar que a maioria (60,78%) dos entrevistados está no intervalo de 57 a 62 anos, somando 31 participantes.

Com relação ao sexo dos entrevistados, foi constatado que 29 eram do sexo masculino (57%) e 22 do sexo feminino (43%). A Tabela 2 e o Gráfico 2 apresentam os resultados obtidos referentes ao sexo dos participantes.

Tabela 2 – Quantidade de entrevistados por sexo

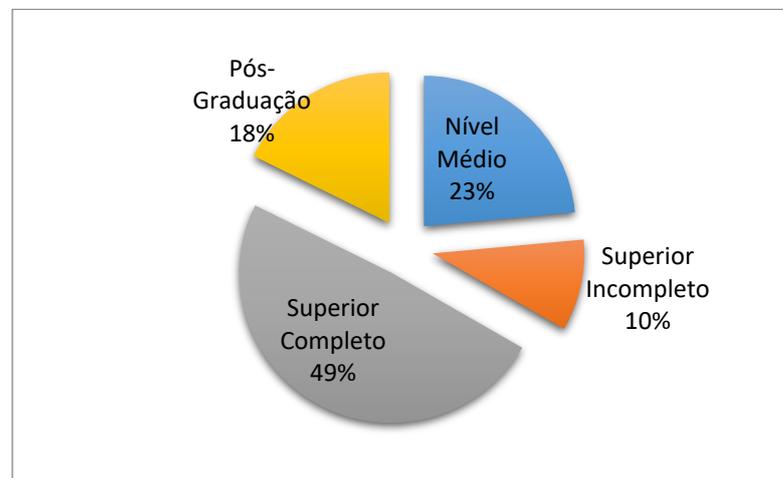
Sexo	Quantidade	%
Masculino	29	57
Feminino	22	43
Total Geral	51	100

Fonte: pesquisa direta

Gráfico 2 – Distribuição dos participantes por sexo

Fonte: pesquisa direta

O Gráfico 3 apresenta o percentual dos entrevistados por nível de escolaridade. Observa-se que o maior percentual (49%) tem nível superior completo. Mesmo considerando que a escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira bancária seja o nível médio, observa-se que apenas 23% possuem a mesma escolaridade nesta fase laboral.

Gráfico 3 – Percentual do Nível de Escolaridade

Fonte: pesquisa direta

A Tabela 3 mostra a quantidade dos participantes por sexo e nível de escolaridade. Observa-se que a maioria é do sexo masculino e possui nível superior completo (16 dos 51 entrevistados). Destaca-se ainda na Tabela 3 que todos (9 respondentes) que responderam que possuem pós-graduação (18%) são do sexo feminino.

Tabela 3 – Nível de escolaridade dos entrevistados por sexo

Escolaridade	Masculino	Feminino	Total Geral
Nível Médio	9	3	12
Superior Incompleto	4	1	5
Superior Completo	16	9	25
Pós-Graduação	—	9	9
Total Geral	29	22	51

Fonte: pesquisa direta

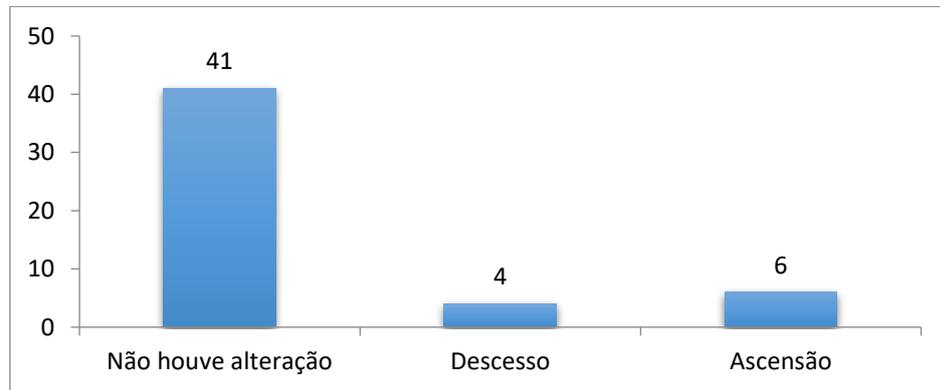
O estudo investigou sobre se houve ou não alteração da função do entrevistado após a aposentadoria pelo RGPS, e caso tenha ocorrido mudança de função se foi um decesso ou ascensão. A Tabela 4 e o Gráfico 4 mostram os números relativos à esta característica estudada.

Tabela 4 – Pessoas que tiveram a Função Alterada

Situação	Quantidade	Porcentagem(%)
Não houve alteração	41	80
Decesso	4	8
Ascensão	6	12
Total geral	51	100

Fonte: pesquisa direta

Pelos números observados constatou-se que a grande maioria (80%) dos participantes não teve sua função alterada na nova fase laboral, ou seja, após a aposentadoria pelo RGPS e continuar trabalhando.

Gráfico 4 – Quantidade de entrevistados que tiveram a Função Alterada

Fonte: pesquisa direta

Em relação à renda familiar dos entrevistados observa-se que há uma considerável variação para esta informação, o que pode ser notado na Tabela 5, que apresenta a quantidade de pessoas por valor da renda familiar informado na pesquisa.

Tabela 5 – Quantidade de pessoas por renda

Renda	Quantidade
R\$ 1.000,00	1
R\$ 3.900,00	1
R\$ 4.500,00	1
R\$ 5.000,00	2
R\$ 6.000,00	6
R\$ 6.500,00	3
R\$ 7.000,00	1
R\$ 8.000,00	8
R\$ 9.000,00	4
R\$ 10.000,00	9
R\$ 11.000,00	1
R\$ 12.000,00	2
R\$ 14.000,00	2
R\$ 15.000,00	6
R\$ 16.000,00	2
R\$ 20.000,00	1
R\$ 25.000,00	1

Fonte: pesquisa direta

Para uma análise comparativa de faixa de renda familiar, os dados foram divididos em dois agrupamentos: renda familiar menor ou igual a R\$ 10.000,00 e renda familiar maior que R\$ 10.000,00. A seguir a Tabela 6 apresenta as estatísticas referentes à renda familiar por agrupamento.

Tabela 6 – Estatísticas referente à Renda Familiar menor ou igual à R\$ 10.000,00 e maior do que R\$ 10.000,00

Estatísticas	Menor ou Igual a R\$ 10.000,00	Maior R\$ 10.000,00
Média	R\$ 6.090,00	R\$ 16.142,86
Mediana	R\$ 6.250,00	R\$ 15.000,00
Desvio Padrão	R\$ 2.642,16	R\$ 4.879,50
Mínimo	R\$ 1.000,00	R\$ 11.000,00
Máximo	R\$ 10.000,00	R\$ 25.000,00
Coefficiente de Variação	0,43	0,30

Fonte: pesquisa direta

Observou-se que o grupo de indivíduos com renda familiar menor ou igual a R\$ 10.000,00 apresenta uma média salarial de R\$ 6.090,00 enquanto o grupo com renda familiar acima de R\$ 10.000,00 tem uma média salarial de R\$ 16.142,86. O primeiro grupo apresenta uma maior variabilidade da renda familiar, o que pode ser constatado pelo coeficiente de variação no valor de 0,43 comparado ao do segundo grupo que é de 0,30.

5.2 Análise global dos motivos e fatores que influenciam um indivíduo continuar trabalhando após sua aposentadoria pelo RGPS

Neste tópico são apresentados os resultados obtidos na pesquisa equivalentes a cada motivo para um indivíduo continuar trabalhando após a aposentadoria pelo RGPS e seus respectivos graus de influência. São mostrados também resultados referentes aos fatores (motivos agrupados por associação), ressaltando-se alguns aspectos encontrados a partir de análises comparativas entre os diversos fatores (econômico, social e psicológico).

5.2.1 Análise Estatística dos motivos e fatores de permanência no trabalho

Na pesquisa realizada foram apresentados 13 motivos para o participante assinalar, para cada um deles, o grau de influência mais adequado na sua decisão de continuar trabalhando após aposentar-se. Estes motivos foram denominados neste tópico de M1 a M13. Para uma melhor análise dos dados em relação a estes motivos, os mesmos foram agrupados e tratados como fatores, conforme descrito a seguir.

Fator econômico:

M2 – Para aumentar a minha renda ou a renda familiar

M9 – Para não perder os benefícios que o empregador oferece (vale alimentação/refeição, plano de saúde, PLR, entre outros)

M10 – Para completar o tempo/idade exigido para aposentadoria complementar

M11 – Para continuar tendo autonomia e independência financeira

M12 – Porque ainda tenho dependentes financeiros

Fator Social:

M1 – Para me sentir produtivo e útil à sociedade

M3 – Por necessidade de conviver com outras pessoas

M7 – Por falta de outra ocupação (para preencher o meu tempo)

M8 – Para passar minha experiência aos outros profissionais

Fator Psicológico:

M4 – Para me sentir atualizado

M5 – Por necessidade de realização pessoal

M6 – Porque ainda me sinto jovem e com disposição para o trabalho

M13 – Por não me sentir preparado para aposentar-se

A Tabela 7 apresenta uma análise geral mostrando cada um dos motivos em relação ao grau de influência, com os percentuais equivalentes de respostas assinaladas pelos entrevistados, agrupados por fatores.

Tabela 7: Análise global dos motivos e fatores por grau de influência

Fatores e Motivos	Não influenciou	Influenciou pouco	Influenciou moderadamente	Influenciou muito	Influenciou totalmente	Média	Desvio Padrão
Fator econômico							
Para aumentar a minha renda ou a renda familiar	3,92	3,92	13,73	43,14	35,29	4,02	1,01
Para não perder os benefícios que o empregador oferece (vale alimentação/refeição, plano de saúde, PLR, entre outros)	7,84	5,88	15,69	41,18	29,41	3,78	1,17
Para completar o tempo/idade exigido para aposentadoria complementar	70,00	10,00	6,00	6,00	8,00	1,72	1,29
Para continuar tendo autonomia e independência financeira	34,00	14,00	12,00	20,00	20,00	2,78	1,58
Porque ainda tenho dependentes financeiros	18,00	12,00	28,00	14,00	28,00	3,22	1,45
						Média	3,11
Fator Social							
Para me sentir produtivo e útil à sociedade	11,76	23,53	13,73	35,29	15,69	3,20	1,30
Por necessidade de conviver com outras pessoas	22,00	36,00	16,00	16,00	10,00	2,56	1,28
Por falta de outra ocupação	31,37	19,61	31,37	11,76	5,88	2,41	1,22
Para passar minha experiência aos outros profissionais	47,06	33,33	9,80	7,84	1,96	1,84	1,03
						Média	2,50
Fator Psicológico							
Para me sentir atualizado	48,00	16,00	14,00	16,00	6,00	2,16	0,62
Por necessidade de realização pessoal	40,00	18,00	20,00	10,00	12,00	2,36	0,60
Porque ainda me sinto jovem e com disposição para o trabalho	3,92	17,65	29,41	35,29	13,73	3,37	0,31
Por não me sentir preparado para aposentar-se	26,00	10,00	24,00	22,00	18,00	2,96	0,49
Fonte: pesquisa direta						Média	2,71

De forma resumida a Tabela 8 apresenta as estatísticas (média e desvio padrão) de cada um dos fatores considerados, onde observa-se de forma mais clara que o fator econômico tem uma média maior em comparação aos fatores social e psicológico.

Tabela 8 – Estatísticas dos fatores

Fator	Média	Desvio Padrão
Econômico	3,11	0,89
Social	2,50	0,85
Psicológico	2,71	0,92

Fonte: pesquisa direta

Com relação ao Fator Econômico observa-se que o motivo que mais influenciou os entrevistados a permanecerem trabalhando após aposentar-se foi o M2 - *para aumentar minha renda ou a renda familiar*, com média de 4,02, resultante de um percentual de respostas que soma 78,43% nos graus ‘Influenciou muito’ ou ‘Influenciou totalmente’. Ainda considerando o fator econômico, verificou-se que o motivo de menor influência foi o M10 – *para completar o tempo/idade exigido para aposentadoria complementar*, com média de 1,72.

Constatou-se que a média geral do Fator Econômico foi de 3,11 demonstrando que de maneira geral os entrevistados consideraram que os motivos que compõem o aspecto econômico tenham influenciado moderadamente na decisão de permanecer no trabalho, indicando que a diminuição da renda e retirada de benefícios impactam de forma considerável após a concessão do benefício de aposentadoria.

Quanto ao Fator Social, observa-se que sua média foi de 2,50 sendo a menor média dentre os três fatores. Dos motivos apresentados nesta perspectiva social, o de menor peso para a decisão dos entrevistados foi o M8 – *para passar minha experiência aos outros profissionais*, com média de 1,84. O motivo de maior peso foi o M1 – *para me sentir produtivo e útil à sociedade*, com média 3,20. Destaca-se que este valor é superior à maior média geral dos fatores (3,11 do Fator Econômico), indicando que há uma grande preocupação entre os participantes, na hora de decidir sua aposentadoria, com a possibilidade de ficar sem ocupação ou sem utilidade.

No âmbito dos motivos que compõem o Fator Psicológico, a média geral foi de 2,71. Dos motivos considerados nesta dimensão o que teve menor influência na decisão dos participantes da pesquisa foi o M4 – *para me sentir atualizado*, com média de 2,16. O que apresentou a maior média (3,37) foi o motivo M6 – *porque ainda me sinto jovem e com disposição para o trabalho*. Neste item novamente observou-se que a média do motivo

específico supera a maior das médias dos fatores, evidenciando que os indivíduos consideram de forma expressiva o fato de ainda se sentirem jovens e dispostos para o trabalho como uma razão para continuar no mercado de trabalho após a aposentadoria.

De acordo com esta análise geral os resultados vêm reforçar a conclusão de Khoury *et al* (2010), que apontaram como os motivos “sentir-se produtivo” e “aumentar a renda” como os de maior influência na decisão de permanecer trabalhando após aposentar-se, ressaltando-se que o referido trabalho investigou a influência de fatores psicossociais na decisão de aposentados para retomar ou permanecer no trabalho.

5.2.2 Análise comparativa dos motivos e fatores

Para verificar se as diferenças entre as médias dos fatores que influenciaram na decisão dos indivíduos são significativas ou não, foram aplicados testes de hipóteses Kruskal-Wallis. Para as análises foi estabelecido o nível de significância de 5%, normalmente utilizado. Foram realizadas três análises: a primeira considerando os níveis de escolaridade; a segunda comparando os fatores entre os sexos; e por último uma comparação considerando as faixas de renda familiar.

5.2.2.1 Comparação dos fatores entre os níveis de escolaridade

A Tabela 9 apresenta as médias e desvios padrões dos fatores em relação aos níveis de escolaridade. Mostra ainda o valor das estatísticas do teste e o nível descritivo do teste (p-valor) de hipóteses Kruskal-Wallis.

O teste foi realizado de forma a testar as hipóteses:

H_0 : Não há diferença entre os fatores por nível de escolaridade

H_1 : Há pelo menos uma diferença entre os fatores por nível de escolaridade

Fator	Nível Médio		Superior Incompleto		Superior Completo		Pós-Graduação		Teste Estatístico	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Estatística do teste	Nível Descritivo
Econômico	3,19	1,00	3,29	0,59	3,16	0,96	3,78	0,70	2,570	0,463
Social	2,35	0,71	2,40	1,17	2,45	0,82	2,89	0,93	2,233	0,525
Psicológico	2,40	0,95	2,75	1,03	2,81	0,91	2,86	0,93	2,080	0,556

Fonte: pesquisa direta

O referido teste revelou que não há diferença significativa entre as médias dos fatores a um nível de significância igual a $0,05 = 5\%$, considerando os diferentes níveis de escolaridade. Este resultado demonstra que não há divergências consideráveis no grau de influência dos fatores para a decisão dos indivíduos de diferentes níveis de escolaridade.

5.2.2.2 Comparação dos fatores entre os sexos

A Tabela 10 apresenta as médias e desvios padrões dos fatores em relação ao sexo dos entrevistados. Mostra ainda o valor das estatísticas do teste e o nível descritivo do teste (p-valor) de hipóteses Kruskal-Wallis.

O teste foi realizado de forma a testar as hipóteses:

H_0 : Não há diferença entre os fatores por sexo

H_1 : Há pelo menos uma diferença entre os fatores por sexo

Tabela 10 – Comparação dos fatores por sexo

Fator	Masculino		Feminino		Teste Estatístico	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Estatística do Teste	Nível Descritivo
Econômico	3,19	0,86	3,01	0,94	0,228	0,633
Social	2,45	0,86	2,57	0,84	0,077	0,782
Psicológico	2,65	0,92	2,80	0,93	0,062	0,804

Fonte: pesquisa direta

Constatou-se que não há diferença significativa (a um nível de significância de 5%) entre as médias dos fatores comparados por sexo. Mais uma vez, na hora de decidir a permanência ou não no trabalho após a aposentadoria, não há discrepâncias em relação ao sexo.

5.2.2.3 Comparação dos fatores entre as faixas de renda familiar

A Tabela 11 apresenta as médias e desvios padrões dos fatores em relação à renda familiar. Mostra também o valor das estatísticas do teste e o nível descritivo do teste (p-valor) de hipóteses Kruskal-Wallis.

O teste foi realizado de forma a testar as hipóteses:

H_0 : Não há diferença entre os fatores por faixa de renda familiar

H_1 : Há pelo menos uma diferença entre os fatores por faixa de renda familiar

Tabela 11 – Comparação dos fatores por renda familiar

Fator	Renda menor ou igual a R\$ 10.000,00		Renda maior que R\$ 10.000,00		Teste Estatístico	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Estatística do Teste	Nível Descritivo
Econômico	3,27	0,91	2,73	0,74	4,659	0,031
Social	2,53	0,85	2,42	0,85	0,048	0,827
Psicológico	2,76	0,94	2,61	0,91	0,270	0,603

Fonte: pesquisa direta

Segundo o teste aplicado constatou-se que há diferenças entre as médias do Fator Econômico, quando são comparados em relação à renda familiar. A média da renda familiar menor ou igual a R\$ 10.000,00, para esse fator é de 3,27, maior que a média para a renda maior que R\$ 10.000,00, que é de 2,73. Isto parece indicar que os indivíduos que estão nas faixas de rendas mais baixas são mais influenciados para continuarem trabalhando após a aposentadoria pelo RGPS.

Destaca-se ainda que para os que tem renda familiar acima de R\$ 10.000,00 o Fator Econômico ainda é o que apresenta a maior média (2,73), porém as médias dos outros dois fatores são de valores próximos: 2,61 para o fator psicológico e 2,42 para o fator social. Enquanto que para os indivíduos com renda familiar menor ou igual a R\$ 10.000,00, a média do Fator Econômico igual a 3,27 é bem maior que as médias dos outros dois fatores: 2,76 para o Fator Psicológico e 2,53 para o Fator Social.

6 CONCLUSÃO

O presente capítulo apresenta as considerações finais deste estudo a partir dos objetivos traçados para o mesmo e dos resultados obtidos com a pesquisa.

O trabalho propôs a investigação dos fatores que levam um indivíduo a permanecer no mercado de trabalho após sua aposentadoria pelo RGPS. E como objetivos específicos o estudo buscou identificar os fatores críticos para a permanência de um indivíduo no mercado de trabalho após aposentar-se e comparar os fatores que afetam a desaposentação por faixa salarial, sexo, nível de escolaridade.

Para tanto foi realizada uma pesquisa através de um questionário, tendo como respondentes indivíduos que trabalham em instituições financeiras (bancos) do estado do Ceará. Com a aplicação da pesquisa foi possível alcançar os objetivos propostos e demonstrar os resultados obtidos em relação aos motivos e fatores que influenciam na decisão de um indivíduo aposentado de permanecer ou não no mercado de trabalho após aposentar-se.

A pesquisa revelou que, numa análise geral dos motivos, o de maior peso foi o M2 – *para aumentar minha renda ou a renda familiar*. Também revelou que, dos três aspectos considerados – Econômico, Social e Psicológico – o Fator Econômico tem maior peso na hora da decisão.

Porém, pode-se ressaltar alguns pontos relevantes. Dentre os motivos de cunho social, ou seja, motivações que envolvem a relação do indivíduo com a coletividade, um motivo de grande peso na hora da decisão do aposentado continuar ou não trabalhando é o *desejo de sentir-se produtivo e útil à sociedade* (média = 3,20). Aspecto este que denota o quão importante é para um indivíduo a necessidade de ter uma ocupação seja qual for a idade e fase de vida que se encontre.

Ainda como destaque nos resultados, dentre os motivos colocados como psicológicos, observou-se que o de maior peso foi o fato do indivíduo sentir-se *jovem e disposto para o trabalho* (média = 3,37). Uma questão bastante particular de cada pessoa, que interfere de maneira considerável no momento de decidir por sua permanência no trabalho.

Quanto às comparações propostas (entre os níveis de escolaridade, entre os sexos e entre as faixas de renda familiar), foi constatado através de testes de hipóteses que apenas para as diferentes faixas de renda há uma diferença entre os fatores econômico, social e psicológico.

Concluindo-se que para diferentes grupamentos de indivíduos, de diferentes rendas, os motivos de aspecto econômico influenciam de forma divergente. Ressaltando-se aqui que para o grupo com renda familiar menor ou igual a R\$ 10.000,00 o peso do fator econômico é maior.

Importante destacar que houve algumas limitações na realização deste trabalho, tais como: baixa quantidade de respondentes, por se tratar de algo voluntário muitos indivíduos que receberam o questionário não participaram da pesquisa, resultando numa amostra de tamanho pequeno; alguns aspectos identificados através do questionário, como tempo de contribuição após a aposentadoria e alteração na função, poderiam ter sido analisados nas comparações dos fatores, o que foi dispensado para não tornar o trabalho muito extenso; e por último a ausência de outros estudos sobre o tema.

Como sugestões para trabalhos futuros podem ser indicadas a realização de pesquisas mais abrangentes, tendo em vista que esta limitou-se a um grupo de bancários do estado do Ceará, podendo envolver diversas categorias de trabalhadores e de diferentes regiões do país. Outra sugestão seria analisar o tema tendo em vista as alterações advindas da reforma da previdência em curso no Brasil.

REFERÊNCIAS

- BALERA, Wagner. **Reflexões sobre o sistema previdenciário brasileiro**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XI, n. 54, jun. 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2803>. Acesso em 03 nov. 2016.
- BARROS, Clemilton da Silva. **O modelo de proteção social brasileiro**. Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 17, n. 3246, 21 mai. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/21775>>. Acesso em: 03 nov. 2016.
- BRANDÃO, Rute Cabral. **O direito à desaposentação como materialização da plena segurança social**. 2013. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Federal do Ceará.
- BRANCO, Eliana Saad Castello. Aposentadoria não significa fim do contrato de trabalho. Revista Eletrônica Consultor Jurídico. Online. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2007-jul-10/aposentadoria_nao_significa_fim_contrato_trabalho>. Acesso em: 03 nov. 2016.
- BRASIL. Decreto Nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. Lei Elói Chagas. Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1923. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Historicos/DPL/DPL4682.htm>. Acesso em: 03 nov. 2016.
- _____. Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1960. Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111185/lei-3807-60>>. Acesso em: 09 nov. 2016.
- _____. Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973. Altera a legislação de previdência social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1973. Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/103672/lei-5890-73>>. Acesso em: 09 nov. 2016.
- _____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 03 nov. 2016.
- _____. Lei Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 03 nov. 2016.
- _____. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Lei Orgânica Da Seguridade Social. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 03 nov. 2016.
- _____. Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994. Altera dispositivos das Leis N.º 8.212 e 8.213, de 24 de julho de 1991, e dá outras providências **Diário Oficial da União**, Brasília, 1994.

Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/108668/lei-8870-94>>. Acesso em: 09 nov. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Artigo 3º da Medida Provisória nº 1.596-14/97, convertida na Lei nº 9.528/97, que adicionou ao artigo 453 da Consolidação das leis do trabalho um segundo parágrafo para extinguir o vínculo empregatício quando da concessão da aposentadoria espontânea. Procedência da ação. ADI n. 1721. **Diário Oficial da União**. Plenário. Requerente: PT, PDT e PT do B. Requerido: Congresso Nacional Relator Ministro Ayres Britto. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=1689611>>. Acesso em: 07 nov. 2016.

_____. Emenda Constitucional Nº 20, De 15 De Dezembro De 1998. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm>. Acesso em: 09 nov. 2016.

_____. Lei no 9.876, de 26 de novembro de 1999. Dispõe sobre a contribuição previdenciária do contribuinte individual, o cálculo do benefício, altera dispositivos das Leis nos 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm>. Acesso em: 09 nov. 2016.

_____. Emenda Constitucional Nº 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm>. Acesso em: 09 nov. 2016.

_____. Portaria nº 402, de 2008. Ministério Da Previdência Social. Disciplina os parâmetros e as diretrizes gerais para organização e funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos ocupantes de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, em cumprimento das Leis nº 9.717, de 1998 e nº 10.887, de 2004. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2008. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/66/MPS/2008/402.htm>>. Acesso em: 03 nov. 2016.

_____. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Trata de pesquisas em seres humanos e atualiza a resolução 196. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2012. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2013/06_jun_14_publicada_resolucao.htm>. Acesso em: 03 nov. 2016.

_____. Emenda Constitucional Nº 70, de 29 de março de 2012. Acrescenta art. 6º-A à Emenda Constitucional nº 41, de 2003, para estabelecer critérios para o cálculo e a correção dos proventos da aposentadoria por invalidez dos servidores públicos que ingressaram no serviço público até a data da publicação daquela Emenda Constitucional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2012. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc70.htm>. Acesso em: 03 nov. 2016.

_____. Lei complementar nº 142, de 8 de maio de 2013. Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social – RGPS. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2013.

Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp142.htm>. Acesso em: 22 mar. 2017.

_____. Lei nº 13.183, de 4 de novembro de 2015. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13183.htm>. Acesso em: 03 nov. 2016.

_____. **Benefícios do INSS**. Portal da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/beneficios-do-inss/>>. Acesso em: 22 mar. 2017.

BULLA, Leônia Capaverde; KAEFER, Carin Otilia. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. **Revista Virtual Textos & Contextos**. Nº 2, ano II, dez. 2003.

CARVALHO, Sabrina Coppi. **A possibilidade da desaposentação no Regime Geral de Previdência Social**. Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 14, n. 2354, 11 dez. 2009. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/14000>>. Acesso em: 19 dez. 2015.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 5 ed. São Paulo: LTR, 2004.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 8. ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007.

COSTA, Gabriel Ventura de Carvalho. **Desaposentação e o Valor Justo Do Novo Benefício**. Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade de Brasília, Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais, Brasília, 2015, 59p.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002, Apostila.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Géssica Santana. **Desaposentação: uma questão de justiça social**. 2014. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Federal do Ceará.

HOFFMANN, Cintia Dietrich. **Manifestações biopsicossociais em aposentados bancários: percepção a partir do estudo de múltiplos casos**. Dissertação (mestrado) Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte: FNH, 2016.123p.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Desaposentação: o caminho para uma melhor aposentadoria**. 5 ed. Niterói RJ: Impetus, 2011.

KHOURY, Hilma Tereza Tôres et al. **Porque aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais**. Revista Kairós Gerontologia, 13 (1), São Paulo, junho 2010: 147-165. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/4867>>. Acesso em: 29 mar. 2015.

LEMOES, João Lennon dos Santos. **Aposentadoria dos professores: análise de critérios e custeio de benefícios previdenciários**. Monografia (Graduação) Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Atuariais. Natal, 2015. 80f.

LEOPARDI, M. T. **Metodologia da Pesquisa na Saúde**. 2. ed. Santa Maria: Pallotti, 2001.

MADEIRA, Danilo Cruz. "Desaposentação": (im) possibilidade de renúncia da aposentadoria proporcional para obtenção de uma integral. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n.

2786, 16 fev. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18498>>. Acesso em: 6 nov. 2016.

MARREIROS FILHO, Adailton Barbosa. **Um Estudo da Aplicabilidade do Regime Próprio de Previdência Social no Município de Venha-Ver/RN**. Monografia (Graduação) Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Bacharel em Ciências Contábeis. Natal, 2014. 52p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito da Seguridade Social**. 24 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. Aspectos Controversos da Renúncia às Prestações. **Juris Plenum Previdenciária**. Caxias do Sul, Ano I, n. 01, 2013.

MOREIRA, Morvan de Mello. **O rápido envelhecimento da população brasileira: intensidade e características**. UFPEL: Pelotas RS, 2012. Disponível em: <http://www2.ufpel.edu.br/ifisp/ppgs/eics/old/dvd/documentos/gts_illeics/gt1/gt1morvan.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2015.

OLIVEIRA, João Paulo de Souza. Desaposentação: o que é e qual o entendimento do STF. 24 de agosto de 2019. <<https://www.aurum.com.br/blog/desaposentacao/>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

PEREIRA, Rayanne Illis Neiva. **Uma Discussão Sobre O Impacto Da Desaposentação Nas Contas De Despesa Do RGPS: o preço das aposentadorias precoces**. Monografia (Graduação) Universidade de Brasília – UnB, Brasília, 2013, 30f.

PRATES, Caio. Decisão final da desaposentação ficarão para 2017 e poderão render outras batalhas na Justiça. Portal Previdência Total, Online. São Paulo, 31 out. 2016. Disponível em: <<http://previdenciatotal.com.br/integra.php?noticia=8500>>. Acesso em: 24 mar. 2017.

RAMALHO, Samuel Viégas. A desaposentação e a possibilidade de revisão da aposentadoria. **Revista Jus Navigandi**, ano 20, n. 4544, 10 dez. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/45084>>. Acesso em: 24 mar. 2017.

SALES, Marciel Antônio de. **O instituto da desaposentação**. Revista Jus Navigandi, Teresina. Ano 16, n. 3000, 18 set. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/19906>>. Acesso em: 22 nov. 2016.

SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. **Desaposentação: novas perspectivas teóricas e práticas**. 3.ed, Rio de Janeiro: Editora Forense, 2013.

SILVA, Francisco Edmar. **A Execução Da Contribuição Previdenciária Nos Acordos Homologados Perante A Justiça Do Trabalho**. Monografia (Graduação em Direito). Universidade Federal do Rio Grande do Norte- UFRN, Caicó, 2015, 64p.

SILVA, Marcelo Rodrigues. **Desaposentação: Antecedentes Que Desencadearam O Surgimento, Teses Favoráveis e Contrárias, e Atual Situação da Jurisprudência**. Revista Consultoria Trabalhista Doutrina e Jurisprudência, São Paulo, n.44, 2011.

WALDHELM NETO, Nestor. **Entenda a importância da Previdência Social**. Revista Segurança do Trabalho NWN, *Online*. Out. 2015. Disponível em: <<http://segurancadotrabalhonwn.com/entenda-a-importancia-da-previdencia-social/>>. Acesso em: 03 nov. 2016.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade
Departamento de Administração
CURSO DE CIÊNCIAS ATUARIAIS

QUESTIONÁRIO

A desaposentação e suas causas: um estudo dos fatores que influenciam um indivíduo a permanecer no mercado de trabalho após a aposentadoria pelo Regime Geral de Previdência Social

A finalidade deste questionário é coletar dados sobre as razões que levam um indivíduo (aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social - RGPS) a permanecer no mercado de trabalho após aposentar-se. Estes dados servirão de base para um estudo de natureza exploratória a ser apresentado à Universidade Federal do Ceará como trabalho de conclusão do Curso de Ciências Atuariais.

As informações coletadas serão tratadas de forma agrupada, o que garantirá a confidencialidade das respostas de cada indivíduo.

O questionário está dividido em três partes: a primeira para coletar dados sócio-demográficos; a segunda parte constitui-se de uma lista de possíveis fatores e para cada um deles o respondente deve indicar a influência na sua decisão de continuar trabalhando após a aposentadoria pelo RGPS; e por último uma pergunta aberta sobre o conceito de desaposentação do ponto de vista do entrevistado.

1ª Parte – Dados sócio-demográficos

- a) Idade (anos completos): _____
- b) Sexo: () 1. Masculino () 2. Feminino
- c) Escolaridade:
 () 1. Nível Médio () 2. Nível superior incompleto
 () 3. Nível superior completo () 3. Pós graduação
- d) Data da aposentadoria pelo RGPS (INSS): ____/____/____
- e) Função exercida ao se aposentar: _____
- f) Função exercida atualmente: _____
- g) Quantas pessoas residem com você? _____
- h) Qual a renda mensal da família (aproximada), em reais? _____
- i) Data de admissão na empresa: ____/____/____

2ª Parte - A seguir são apresentados alguns possíveis motivos para um indivíduo continuar trabalhando após a aposentadoria pelo RGPS. Aponte o quanto cada uma das razões indicadas pesou na sua decisão, assinalando a coluna correspondente ao grau de influência mais adequado:

MOTIVOS	Não influenciou	Influenciou pouco	Influenciou moderadamente	Influenciou muito	Influenciou totalmente
Para me sentir produtivo e útil à sociedade					
Para aumentar a minha renda ou a renda familiar					
Por necessidade de conviver com outras pessoas					
Para me sentir atualizado					
Por necessidade de realização pessoal					
Porque ainda me sinto jovem e com disposição para o trabalho					
Por falta de outra ocupação (para preencher o meu tempo)					
Para passar minha experiência aos outros profissionais					
Para não perder os benefícios que o empregador oferece (vale alimentação/refeição, plano de saúde, PLR, entre outros)					
Para completar o tempo/idade exigido para aposentadoria complementar					
Para continuar tendo autonomia e independência financeira					
Porque ainda tenho dependentes financeiros					
Por não me sentir preparado para aposentar-se					

3ª parte: Na sua opinião o que é desapontação?

Grata pela sua colaboração.