

Aposentadoria precoce e a reintegração do aposentado no mercado de trabalho: as motivações dos servidores aposentados da UFSM/RS

Melina de Souza Mota (UFSM) melina.mota@gmail.com

Cléia Rocha de Oliveira (UFSM) cleia.rocha@gmail.com

Rudimar Antunes da Rocha, Dr (UFSM) rrudimar@terra.com.br

Resumo

O advento da aposentadoria proporciona reflexões que perpassam desde a esperança de uma melhor qualidade de vida e nos relacionamentos pessoais até os temores quanto à perda de status e integridade sociais, estabilidade econômica, saúde e jovialidade. Não obstante, essa situação paulatinamente vem sofrendo alteração valorativa e semântica nos indivíduos que alcançaram a situação legal de estagnação profissional, devido à nova conjuntura sócio-econômica mundial. É ascendente a busca de indivíduos precocemente aposentados – muitos em virtude da homologação do atual sistema previdenciário brasileiro – por substitutivos do emprego, através de novas oportunidades de reintegração à realidade organizacional. Por essa razão, resolveu-se identificar os fatores motivacionais que levam os aposentados a regressar à atividade laborativa. Foi desenvolvida em uma amostra de 79 ex-funcionários da Universidade Federal de Santa Maria, aposentados entre 1º de janeiro de 2000 e 1º de maio de 2005, dos quais 19% reintegraram-se ao mercado de trabalho. Valeu-se de documentos da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e de entrevista semi-estruturada. A análise dos dados revelou que a reintegração dos aposentados foi motivada, em sua maioria, pela necessidade de auto-realização. Igualmente, o gosto pela docência e a necessidade de atividade ocupacional enquadraram-se como fatores preditores de satisfação com a situação conquistada.

Palavras-chave: Capital humano; Aposentadoria no setor público; Motivação pessoal.

1. Introdução

A reorientação do balanço patrimonial das organizações contemporâneas revela uma ascendente preocupação em visualizar, estimular e usufruir um ‘novo’ ativo - intangível, porém altamente importante para a organização –, merecedor de interesse corporativo como riqueza organizacional da sociedade pós-moderna: o conhecimento humano. Em benefício dessa nova conjuntura sócio-econômica mundial, é igualmente crescente o empenho de um segmento distinto de ativo humano em reconectar-se à atividade laborativa: o aposentado. Paralelo ao seu interesse de retorno ao mercado de trabalho, é manifesta a percepção organizacional de sua capacidade como valor adicional intangível, ao considerá-lo, da mesma forma, relevante para a conquista de bens tangíveis. A conquista da aposentadoria, adicionada à transformação semântica desse substantivo e à melhoria da qualidade de vida proporcionada pelos avanços da medicina, disponibiliza para o mercado de trabalho um patrimônio ativo altamente produtivo e firmemente disposto a trabalhar. Ao considerar a situação previdenciária brasileira do final da década de 1990, que refletiu na desconexão de um significativo grupo de funcionários públicos do mercado de trabalho – temerosos com a situação nascente – torna-se evidente o emergente refluxo desse ativo humano à atividade laborativa.

Para esclarecer a problemática da pesquisa à luz das novas ideologias que revestem a situação sócio-econômica atual, foi realizado um estudo exploratório longitudinal junto aos funcionários da Universidade Federal de Santa Maria, aposentados entre 1º de janeiro de 2000 a 1º de maio de 2005, cujo corte transversal coincide com a Reforma Constitucional da Previdência Social brasileira. A Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998,

“*modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências*” (BRASIL, 2000, p. 08), podendo ser caracterizada como preditora do primeiro grande egresso do funcionalismo público da década ulterior. Nesse contexto, a pesquisa está disposta em quatro partes. Na primeira, é enfocada a dinâmica motivacional no retorno do aposentado ao trabalho. A segunda trata dos aspectos metodológicos presentes, conjuntos aos critérios de julgamento do objeto de análise e limites estabelecidos. A terceira apresenta os dados levantados e a análise qualitativa dos resultados mensurados. Por fim, a quarta parte tece as conclusões e as considerações sobre a pesquisa.

2. A dinâmica motivacional no retorno do aposentado ao trabalho

A radical mudança sócio-econômica provocada pela ubíqua era da informação proporcionou o empreendimento do ativo humano como parte importante para o cálculo do patrimônio empresarial (EDVINSSON & MALONE, 1998; STEWART, 1998). A mudança estrutural da indústria, a internacionalização dos negócios e o progressivo aumento populacional de pessoas de meia idade - característicos do final do século XX - transferem o foco empresarial a respeito das riquezas organizacionais. Essa nova conjuntura também exerce profunda influência no estudo da motivação humana, o qual domina o repertório administrativo e é igualmente estendido a essa população crescente, o que possibilita a ascensão de novas questões motivacionais em relação ao trabalho (KONDO, 1994; CHIAVENATO, 1999).

O capital intelectual, composto pelos capitais humano, estrutural e de clientes, ganha respaldo corporativo na economia ocidental – o que já acontecia há algum tempo em países orientais, a exemplo do próprio Japão Pós-II Guerra, o qual reconfigurou sua economia com base em seu alto potencial de capital humano –, à medida que complementa e amplia o valor contábil tradicional. Essa nova teoria de mensuração de desempenho empresarial, ascendente a partir da década de 1990, sugere que, no valor total de mercado, estão imbricados, além do valor contábil, a inteligência humana e os recursos intelectuais empresariais, produtos do conhecimento aplicados em proveito da criação de valor (EDVINSSON & MALONE, 1998; STEWART, 1998).

A capacidade de realizar projeções sobre a relevância do ativo intelectual, enquanto gerador de riqueza, de modo a torná-lo imprescindível para o desempenho financeiro futuro, é o núcleo filosófico a ser absorvido por corporações que almejam, no desenvolvimento sustentável, a uma vantagem competitiva. Para isso, é substancial a mensuração, de modo holístico, dos “*fatores dinâmicos ocultos que embasam a empresa visível*” (EDVINSSON & MALONE, 1998, p. 10). No capital humano, estão referendados “*o conhecimento, a experiência, o poder de inovação e a habilidade dos empregados [...] Inclui também os valores, a cultura e a filosofia da empresa*”, não podendo, então, ser negociados. O capital estrutural, de modo generalizado, é a “*capacidade organizacional que apóia a produtividade daqueles empregados, [...] tudo que permanece no escritório quando os empregados vão para casa*” (EDVINSSON & MALONE, 1998, p. 10). A materialização do capital intelectual em receita monetária se dá no capital de clientes, o qual versa sobre o valor do relacionamento com os clientes organizacionais (EDVINSSON & MALONE, 1998; STEWART, 1998).

A proeminência do movimento de valorização do capital humano como ativo mais importante revela uma reorientação nos investimentos organizacionais, devido ao reconhecimento de sua real importância para a instituição, somada à busca pela reversão da crise sócio-econômica, instaurada por essa distorção valorativa. Nesse contexto, a procura por colaboradores capacitados é o cerne teórico-empírico que resgata um público igualmente qualificado, até então valorizado de modo comedido: os aposentados. A visualização da possibilidade de conquista de outros tipos de capitais imateriais e financeiros a partir de investimentos nesse ativo humano, egresso do mercado de trabalho, aumenta o interesse das

organizações em reintegrá-los, cientes de sua capacidade de inovação, renovação e consolidação de novas tecnologias (STEWART, 1998). Dessa forma, é ascendente a busca pelos indivíduos, precocemente aposentados – muitos em virtude da homologação do atual sistema previdenciário brasileiro –, por substitutivos adequados “*para aquilo que o emprego proporcionava*”, através de novas oportunidades de reintegração à realidade organizacional (ZANELLI, 1996, p 18).

É igualmente pertinente destacar o sistema previdenciário atual, regulamentado através do decreto nº 3.048, de 1999, o qual especifica modificações da legislação atinentes à Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998. Nesses termos, difere da subjacente Constituição de 1988, por assegurar regime de previdência de caráter contributivo e por exigir, como requisitos cumulativos, idade mínima (65 anos de idade, se homem e 60 anos, se mulher) e tempo de contribuição (35 anos de contribuição, se homem e 30 anos, se mulher) para a concessão de aposentadoria (DALLARI, 2001). O estabelecimento de um limite de idade mínima para essa concessão, nos moldes atuais, embasa-se no significativo progresso “*das condições de saúde e do maior número de anos de vida da pessoa*” (MARTINS, 2000, p. 337). Ou seja, sustenta sua validade ideológica na melhoria das capacidades física e intelectual do assegurado para o trabalho, em benefício – do ponto de vista previdenciário – da folha de pagamento do sistema (MARTINS, 2000). Esse mesmo estabelecimento de idade para a concessão da aposentadoria foi o principal motivo de egresso – devido a um receio generalizado – do funcionalismo público, o qual temia perder os direitos e garantias individuais adquiridos - protegidos legalmente -, tendentes a serem abolidos a partir da homologação do decreto.

O desejo humano na continuidade de atividade laborativa pode ser considerado por aspectos distintos, de acordo com as variadas abordagens teóricas da motivação, fundamentadas no princípio do hedonismo (AGUIAR, 1991; KONDO, 1994). O amparo ideológico da teoria motivacional compreende diferentes possibilidades de realização individual e suas vantagens e limitações no ambiente organizacional. De maneira generalizada, as abordagens behaviorista, cognitiva e freudiana, correlacionam a motivação humana a estímulos externos, a forças internas intencionais e à busca de satisfação de instintos inatos, respectivamente (AGUIAR, 1991). Logo, as três vão ao encontro ideológico no que diz respeito ao direcionamento comportamental, no entanto, descartam uma análise sistêmica do ser humano.

Em detrimento das abordagens anteriores, a teoria humanista de motivação de Maslow analisa o ser humano em seu contexto sistêmico, excluindo-o, então, de respostas mecânicas, cognitivas e impulsivas, típicas do período da Teoria Clássica de Administração (MASLOW, 1970; AGUIAR, 1991; CHIAVENATO, 1999). Logo, a análise do sistema humano pressupõe a existência de uma hierarquia de necessidades, constituída pelas necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de auto-estima e de auto-realização, e que influenciam seu comportamento (MASLOW, 1970; AGUIAR, 1991). Nesse contexto, é possível identificar a realização profissional do homem a partir da satisfação de suas necessidades biopsicossociais, ou, nas palavras de Maslow, relativas à necessidade de auto-realização, “*o que um homem pode ser, ele deve ser*” (MASLOW, 1970, p. 46, tradução nossa). A teoria de Maslow, no entanto, salienta que todas as necessidades estão presentes no ser humano, “*mas suas importâncias relativas gradativamente variam de um nível baixo para um alto, conforme nosso padrão de vida se eleva*” (KONDO, 1994, p. 17). Ou seja, a satisfação humana depende intrinsecamente do modo como o homem percebe as condições circundantes e como essas se associam as suas expectativas (ZANELLI, 1996).

Em apoio a essa teoria, é imprescindível a abordagem do fenômeno estudado por McClelland, a respeito da motivação pela realização propriamente dita, relacionada à necessidade de auto-realização de Maslow (HERSEY E BLANCHARD, 1986). A

necessidade de realizar algo se apresenta como um motivo humano distinto, característico de pessoas metódicas – e realistas – em relação aos seus objetivos. Seu comportamento é orientado de modo a influenciar positivamente a obtenção dos resultados almejados, estando mais preocupadas com a realização pessoal, em detrimento da recompensa pelo êxito. Nesse contexto, a remuneração serve em maior grau como medida de desempenho (HERSEY E BLANCHARD, 1986).

3. Aspectos metodológicos

Através de um estudo de caso, de caráter exploratório, objetivou-se identificar as motivações que levaram os aposentados da Universidade Federal de Santa Maria a buscar a reintegração no mercado de trabalho. Dentro de uma visão fenomenológico-histórica, foram descritos os dados coletados, através de análise documental e entrevista semi-estruturada, com docentes e técnicos-administrativos. A seleção dessas técnicas permitiu a obtenção de dados concretos referentes aos indivíduos entrevistados e de informações relativas aos seus aspectos comportamentais (GIL, 1994). Igualmente, possibilitou a construção empírica do “*objeto por meio dos fatos coletados*” (LOPES, 2001, p. 146).

A análise documental deu-se junto aos registros institucionais oficiais sobre os funcionários públicos federais aposentados na UFSM entre 1º de janeiro de 2000 a 1º de maio de 2005. Essa técnica visou à representação do conteúdo dos documentos da PRRH sob uma ótica distinta da original, de modo que constituísse um banco de dados condensado e facilitasse ulteriormente suas consulta, referência e manipulação (BARDIN, 1977). A entrevista utilizou um roteiro com perguntas fechadas e abertas. Ela foi aplicada a uma amostra representativa da população dos aposentados, correspondente a 79 indivíduos, selecionados de forma casual, a partir da amostragem aleatória simples. Seus depoimentos possibilitaram a elaboração de um banco de dados secundário, permitindo o alcance dos objetivos propostos. Para a reprodução numérica fidedigna, foi aplicada a “*fórmula para o cálculo do tamanho mínimo da amostra*”, tolerando um erro amostral de até 10% (BARBETTA, 1998, p. 58).

O tratamento dos dados das entrevistas, em função do método escolhido, foi o qualitativo. A interpretação dos dados caracterizou-se pelo aspecto inferencial da análise de conteúdo, proposta por Bardin (1977), por sua possibilidade de identificar os motivos que conduziram os entrevistados a retornarem à atividade laborativa. Por enfatizar o conteúdo das mensagens, sob o ponto de vista retrospectivo, a análise de conteúdo, caracterizada como um

conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores [...] que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção [...] destas mensagens (BARDIN, 1977, p. 42),

possibilitou a produção de deduções a respeito das motivações, atitudes e tendências dos entrevistados. A escolha desse processo adveio também de sua aplicabilidade ao estudo das comunicações de pequenos grupos.

A sistemática adotada para a análise de conteúdo dispôs-se em três etapas: pré-análise, descrição analítica e interpretação inferencial (BARDIN, 1977). Após a constituição do *corpus* da pesquisa, o mesmo foi submetido à codificação, à classificação e à categorização. Ou seja, o conteúdo das entrevistas foi codificado referencialmente em parágrafos, classificado em palavras-chave e, por fim, categorizado, conforme a presença de frequência de itens de sentido, os quais foram recortados dessas entrevistas e analisados com ênfase no tema da pesquisa. A partir da junção temática das sete categorias iniciais, obteve-se a construção categórica inicial. Do primeiro agrupamento dessas categorias, chegou-se a duas categorias intermediárias. Finalmente, essas duas sofreram novo processo de agrupamento, dando origem a uma categoria final. Esses procedimentos propiciaram o surgimento de uma

tabela de referências, relativa às motivações dos entrevistados. Subseqüentemente, prosseguiu-se a investigação com uma análise descritiva de composições ideológicas harmônicas e desarmônicas, bem como de motivações latentes nos recortes de entrevistas, as quais ganharam cientificidade à medida que se apoiaram nas reflexões teóricas anteriores e no contexto histórico em que se enquadram.

4. Apresentação e análise dos resultados

Na seqüência serão apresentados e analisados os resultados da pesquisa.

RESPONDENTES: APOSENTADOS REINTEGRADOS AO MERCADO DE TRABALHO (15)					
Nº	ATIVIDADE EXERCIDA	TEMPO DE SERVIÇO	MOTIVO DE EGRESSO	ATIVIDADE ATUAL	MOTIVO DE RETORNO
01	Prof 3º grau	31 anos e 07 meses	EC nº 20/98	Empresário	Ocupação
02	Prof 3º grau	23 anos	Opção	Laboratorista	Concílio de atividades
03	Aux agropecuária	31 anos e 09 meses	Opção	Inseminador	Ocupação
04	Enfermeiro	21 anos e 06 meses	Opção	Enfermeiro	Complementar a renda
05	Prof 3º grau	21 anos e 10 meses	EC nº 20/98	Prof 3º grau	Gosto pela docência
06	Prof 3º grau	06 anos e 08 meses	EC nº 20/98	Prof 3º grau	Gosto pela docência
07	Prof 3º grau	28 anos e 06 meses	Opção	Prof 3º grau	Gosto pela docência
08	Prof 3º grau	29 anos e 05 meses	EC nº 20/98	Prof 3º grau	Gosto pela docência
09	Prof 3º grau	05 anos e 01 mês	Invalidez	Prof 3º grau	Gosto pela docência
10	Aux enfermagem	24 anos e 05 meses	Invalidez	Artesão	Complementar a renda
11	Prof 3º grau	27 anos e 01 mês	Opção	Advogado	Concílio de atividades
12	Prof 3º grau	30 anos e 07 meses	EC nº 20/98	Médico	Concílio de atividades
13	Prof 3º grau	26 anos e 03 meses	EC nº 20/98	Médico	Concílio de atividades
14	Prof 3º grau	26 anos e 06 meses	EC nº 20/98	Empresário	Concílio de atividades
15	Prof 3º grau	27 anos	EC nº 20/98	Prof 3º grau	Gosto pela docência

Fonte: dados da pesquisa

Tabela 1 – Dados gerais dos respondentes

A análise inicial da tabela 1 permite inferir que, da totalidade dos respondentes, 53% continuam a exercer a atividade anterior à aposentadoria (respondentes nº 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09 e 15). Em outras palavras, 67% dos técnicos-administrativos ativos atualmente no mercado de trabalho provieram de função igual ou similar à exercida anteriormente na Universidade Federal de Santa Maria (respondentes nº 03 e 04). Igualmente, 100% dos docentes atuantes presentemente, aposentaram-se como tal (respondentes nº 05, 06, 07, 08, 09 e 15). Da mesma forma, é possível inferir que os demais docentes egressos da UFSM assumiram cargos atuais relativos a sua formação acadêmica, os quais representam 40%. Finalmente, 33% dos técnicos-administrativos atuantes assumiram funções alheias à formação acadêmica, índice inexistente entre os docentes.

Outra consideração pertinente a ser tecida relativa à tabela 1 refere-se aos motivos que levaram os respondentes a egressar da UFSM. 67% dos docentes entrevistados foram motivados pela temeridade emergente com a reforma do sistema previdenciário, regulamentada em 1999. Quanto aos demais, 25% motivaram-se pela opção de desligamento e 8% em ocasião de invalidez. Em detrimento ao posicionamento dos docentes, os técnicos-administrativos entrevistados, em sua totalidade, saíram por outros motivos, alheios à Emenda Constitucional de 1998. Ou seja, 66% foram motivados pela opção de egresso, enquanto 33% alegaram estado de invalidez.

A categorização inicial

As categorias iniciais ‘reforma na lei de aposentadoria’, ‘opção’, ‘invalidez’, ‘gosto pela docência’, ‘concílio de atividades’, ‘busca de atividade ocupacional’ e ‘busca de

complemento à renda’ surgiram de um primeiro julgamento em torno das quinze entrevistas realizadas com docentes e técnicos-administrativos aposentados da UFSM que retornaram ao mercado de trabalho. Isto é, seu cerne concentrou-se numa leitura inicial dos dados brutos, a qual proporcionou o agrupamento dos recortes de entrevistas por classificação de palavras aproximadas semanticamente ao tema ‘motivação’ (BARDIN, 1977).

Categorias Iniciais	Categorias Intermediárias	Categoria Final
1. Reforma na lei de aposentadoria (08) 2. Opção (05) 3. Invalidez (02)	1. Os motivos de egresso do trabalho	1. Fatores motivacionais
4. Gosto pela docência (06) 5. Concílio de atividades (05) 6. Busca de atividade ocupacional (02) 7. Busca de complemento à renda (02)	2. Os motivos de retorno ao trabalho	

Fonte: dados da pesquisa

Tabela 2 – Derivação das categorias com freqüências de ocorrência por ordem decrescente

A categorização final

O surgimento de hipóteses advindas dessas primeiras intuições possibilitou a construção das categorias intermediárias ‘os motivos de egresso do trabalho’ e ‘os motivos de retorno ao trabalho’. A partir do agrupamento dessas duas categorias intermediárias, provenientes do agrupamento das categorias iniciais, pôde ser construída a categoria final ‘fatores motivacionais’.

Categorias Intermediárias	Idéia Principal	Categoria Final
1. Os motivos de egresso do trabalho.	Fatores motivacionais de insatisfação dos respondentes com o trabalho.	1. Fatores motivacionais.
2. Os motivos de retorno ao trabalho.	Fatores motivacionais de satisfação dos respondentes com o trabalho.	

Fonte: dados da pesquisa

Tabela 3 - O processo de derivação da categoria final ‘fatores motivacionais’

A nova teoria humanista motivacional surgiu em razão da substituição da natureza humana de *homo economicus* – o qual é motivado exclusivamente por recompensas materiais e monetárias - para a concepção de *homo social*, satisfeito com recompensas intangíveis e simbólicas. Com o advento da Teoria das Relações Humanas e a reorientação da produção industrial, em detrimento da Teoria Clássica da Administração, as organizações conscientizaram-se da importância de conhecer a influência da motivação no comportamento humano, devido à valorização do conhecimento como ativo corporativo relevante (CHIAVENATO, 1999).

A análise das entrevistas possibilitou a elaboração de uma inferência em relação à primeira construção categórica (tabela 2). Esse agrupamento inicial confirma que, indubitavelmente, os respondentes não egressaram do mercado de trabalho - nem retornaram a ele - motivados exclusivamente pela questão financeira. A opção pela aposentadoria em consequência da homologação da Emenda Constitucional de 15 de dezembro de 1998 fez com que 54% dos entrevistados pedissem revisão de seu tempo de serviço para encaminhamento oficial de seu desligamento da Universidade, a exemplo do depoimento do entrevistado nº 08:

“[...] me aposentei em função das mudanças nas regras de aposentadoria. Gostava de estar junto com meus colegas de trabalho, de lecionar. Atualmente continuo dando aulas lá, só que já sou aposentado”. Igualmente ao egresso, o retorno foi motivado entre os respondentes devido a outros fatores, assumindo a necessidade de recompensa salarial apenas 13% dos entrevistados, como comprova o seguinte depoimento: *“[...] voltei ao trabalho porque precisava de dinheiro. A UFSM me proporcionou estabilidade no emprego, mas o complemento ao meu salário, estou buscando fora dela”* (entrevistado nº 04). Ou seja, o gosto pela docência motivou 40% dos respondentes a voltar ao trabalho, por ser essa atividade a forma de alcançarem a auto-realização pessoal, refletida na profissão.

Nesse contexto, esses ‘motivos’ que levaram os respondentes a retomarem a atividade profissional, em benefício do próprio *“aspecto moral, considerando especialmente as aptidões, as motivações, o grau de consciência, as satisfações”*, enquadram-se como os fatores motivacionais preditores de satisfação da necessidade de auto-realização (KANAAANE, 1999). O prazer pelos exercícios do raciocínio, da profissão e de ocupação, aliado à questão implícita e absoluta da sociabilidade, são recompensas intangíveis que relacionam a atividade laborativa ao lazer de modo quase indistinto, dando direção e conteúdo ao comportamento humano, a exemplo do depoimento do entrevistado nº 09: *“Voltei a trabalhar porque senti falta da interação diária com os alunos, de ensinar. Gosto de dar aulas”* (KONDO, 1994; CHIAVENATO, 1999). Essa segunda inferência parte da premissa de que tal relação deve-se à elevação do padrão de vida e do nível educacional dos entrevistados (KONDO, 1994). Em outras palavras, ao se considerar as necessidades de Maslow (1970), que conduzem o ser humano para o ápice da auto-realização, pode-se concluir que o fator motivacional dos respondentes enquadra-se, de modo geral, na satisfação dessa necessidade de auto-realização – produto da educação e da cultura –, a qual não é satisfeita com pagamento monetário. Diante disso, a situação econômica conquistada pelos entrevistados descarta o dinheiro – supressivo das necessidades fisiológicas – como fator gerador de motivação para o retorno à atividade profissional, pois seu valor é decrescido em relação ao trabalho, o qual ganha sentido subentendido de prazer (KONDO, 1994).

5. Considerações finais

A pesquisa teve como objetivo geral identificar os fatores motivacionais que levaram o aposentado da UFSM a regressar à atividade laborativa. Os dados, tratados qualitativamente através da análise semântica de conteúdo, possibilitaram a mensuração de relevantes informações em torno dessa problemática, referendada à luz da nova conjuntura sócio-econômica mundial.

Os motivos de retorno do aposentado ao mercado de trabalho revelam um embasamento empírico fundamentado na reformulação valorativa e comportamental desse ativo em relação à situação conquistada. A elevação dos padrões de vida e econômico dos entrevistados, aliado ao amadurecimento cultural, reorienta suas necessidades relacionadas ao trabalho, considerado uma ação humana exercida num contexto social, geradora de diferentes graus de motivação e de satisfação. Nesse contexto, a satisfação apropriada das necessidades biológicas e psicológicas desses indivíduos acentuou a busca pela concretização de suas necessidades de auto-realização, devido ao imperativo de realização do próprio potencial, refletido na atuação profissional.

A explicação para o empenho em satisfazer esse nível de necessidade encontra-se, pois, no atendimento adequado das necessidades biopsicológicas aliado à emergência do desejo humano de tornar-se aquilo que tem potencialidade de ser. Os entrevistados, segundo seus depoimentos, buscam a satisfação dessa necessidade no prazer de lecionar, de sentir-se ocupado com algo agradável e, mesmo, na busca de uma maior remuneração mensal. Diante disso, a atenção dos ‘ex-candidatos à vida inativa’ volta-se para uma nova e desafiadora forma

de conjugação semântica da acepção 'aposentadoria', quando percebem, na continuidade de atuação profissional, uma estratégia de manutenção das saúdes física e psíquica e de auto-realização.

A complexidade do tema deu ênfase para a possibilidade de extensão do estudo das motivações desse ativo em relação ao trabalho. Logo, emergiu como importante um trabalho de pesquisa mais aprofundado com os aposentados que decidiram por não retornar ao mercado de trabalho. Ou seja, conhecer seus anseios e restrições atinentes à possibilidade de retorno mostrou-se importante à medida ascende a valorização do capital humano como ativo fundamental à organização, a qual está redirecionando seus investimentos para esses profissionais capacitados, devido a consciência emergente de visualização desses ativos como essenciais para a consolidação profissional dos jovens entrantes à atividade laborativa.

Referências

AGUIAR, M. A. F de. **Psicologia aplicada à administração**: uma introdução à psicologia organizacional. São Paulo: Atlas, 1991.

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 2 ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 1998.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BRASIL, L. **Previdência no serviço público**: consolidação da legislação federal. Brasília: Ministério da Previdência e Assistência Social, 2000.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. 5 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DALLARI, D. de A. et al. **Previdência ou imprevidência?** Porto Alegre: AJURIS, 2001.

EDVINSSON, L. e MALONE, M. S. **Capital intelectual**. São Paulo: Makron Books, 1998.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1994.

HERSEY, P. E BLANCHARD, K. H. **Psicologia para administradores**: a teoria e as técnicas da liderança situacional. São Paulo: EPU, 1986.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KONDO, Y. **Motivação humana**: um fator-chave para o gerenciamento. São Paulo: Gente, 1994.

LOPES, M. I. V. de. **Pesquisa em comunicação**. São Paulo: Loyola, 2001.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. 2 ed. New York: Harper e Row, 1970.

MARTINS, S. P. **Direito da seguridade social**. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

STEWART, T. A. **Capital intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. 5 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

ZANELLI, J. C e SILVA. N. **Programa de preparação para a aposentadoria**. Florianópolis: Insular, 1996.