

FATORES MOTIVACIONAIS E OS IDOSOS EM ATIVIDADES LABORAIS
MOTIVATIONAL FACTORS AND THE ELDERLY IN LABOR ACTIVITIES
FACTORES DE MOTIVACIÓN Y LOS ANCIANOS EN LAS ACTIVIDADES
INDUSTRIALES

Francisco Mirialdo Chaves Trigueiro

Doutorando em Administração pela
Universidade Municipal de São Caetano do
Sul (USCS), Brasil; Professor da Universidade
Federal de Mato Grosso (UFMT)
fmctrigueiro@yahoo.com.br

Contextus

ISSNe 2178-9258

Organização: Comitê Científico Interinstitucional

Editor Científico: Carlos Adriano Santos Gomes

Avaliação : Double Blind Review pelo SEER/OJS

Revisão: Gramatical, normativa e de formatação

Recebido em 12/08/2016

Aceito em 05/12/2016

2ª versão aceita em 21/12/2016

Alessandra Preto Bitante

Doutora em Administração pela USCS;
Professora da UCSC
alessandra.bitante@gmail.com

Edson Keyso de Miranda Kubo

Doutor em Administração de Empresas pela
Fundação Getúlio Vargas (FGV-SP), Brasil;
Professor do Programa de Pós-Graduação em
Administração (PPGA) da USCS
edson.kubo@prof.uscs.edu.br

Eduardo de Camargo Oliva

Pós-doutor em Administração pela Universidade
de São Paulo (USP); Professor Titular da USCS
eduardo.oliva@uscs.edu.br

RESUMO

O envelhecimento da população é algo notório praticamente no mundo inteiro e no Brasil, as estimativas apontam que em 2050 haverá três vezes mais pessoas com mais de 60 anos do que em relação a 2015. No contexto de atividade laboral, as pesquisas apontam que os idosos que continuam a trabalhar são mais saudáveis, felizes e ativos, desenvolvendo menos doenças e ainda colaborando com a sociedade. Para este estudo foi feita uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa, baseada em uma pesquisa de campo com 270 idosos, no município de São Caetano do Sul, que possui um programa voltado para a Terceira Idade intitulado “Experiência em Ação”. Observou-se a existência de dois *clusters* de idosos, caracterizados como mais solitários e menos solitários, que enfatizam a sensação de produtividade, o aumento da renda, a valorização social, a aplicação de conhecimentos adquiridos, autoestima e bem-estar e gosto pelo trabalho.

Palavras-chave: Idoso. Ocupação. Aposentadoria. Motivação. Trabalho.

ABSTRACT

The aging population is something prominent around the world and in Brazil assessments show that by 2050 the population over 60 years old will be three times greater than in 2015.

Within the context of labor activity, research indicates that the elderly who continue to work are healthier, happier and more active, developing fewer diseases and collaborating more with society. This study relies on a descriptive research of quantitative nature, based on field survey with 270 elderly in São Caetano do Sul city, that holds a programa towards elderly called "Experience in Action". It was observed the existence of two clusters of aging people, characterized as more solitary and less solitary, that emphasize the feeling of productivity, increase of income, social valorization, the application of acquired knowledge, self-esteem and well-being and taste for work.

Keywords: Elderly. Occupation. Retirement. Motivation. Work.

RESUMEN

El envejecimiento de la población es algo prominente en todo el mundo y en Brasil evaluaciones muestran Que el año 2050 la población mayor de 60 años de edad será tres veces mayor que en 2015. En el contexto de la actividad laboral, la investigación indica Que los ancianos que sigue trabajando son más saludables , más feliz y más activa, desarrollo de un menor número de enfermedades y colaborar más con la sociedad. Este estudio se basa en una investigación descriptiva de carácter cuantitativo, basado en el estudio de campo con 270 adultos mayores de São Caetano do Sul, ciudad, Que tiene un programa para ancianos llamado "Experiencia en Acción". Se observó la existencia de dos grupos de personas de edad avanzada, caracterizada por el más solitario y menos solitaria, Que hacer hincapié en la sensación de la productividad, aumento de los ingresos, la valorización sociales, la aplicación de los conocimientos adquiridos, la autoestima y el bienestar y el sabor es trabajo.

Palabras clave: Edad. Ocupación. Jubilación. Motivación. Trabajo.

1 INTRODUÇÃO

No relatório da Organização das Nações Unidas (ONU, 2007), intitulado "Previsões sobre a população mundial", há a previsão que em 2050 as pessoas com mais de 60 anos corresponderão a três vezes o número atual. Um quarto da população mundial será composta por idosos, cerca de 2 bilhões de indivíduos do total de 9,2 bilhões de pessoas (FELIX, 2007).

O Brasil tinha uma expectativa de vida no início do século XX de 33,7 anos, que aumentou para 43,2 em 1950, 55,9 em 1960, 57,1 em 1970, 63,5 em 1980 e 68,5 em 2000. Em 2010, a população brasileira

tinha 190.755.199 de pessoas, em que 20.590.599 milhões (aproximadamente 10,8% da população total) são de idosos e dentre esses 11.434.487 (55,5%) são mulheres e 9.156.112 (44,5%) são homens. Em 2010, a esperança de vida ao nascer era de 73,9 anos, e a estimativa é de 76,1 anos em 2020 (IBGE, 2011).

Quando se atinge a idade de 60 anos, o indivíduo passa por um processo de mudança em sua vida, que muitas vezes pode significar a desconstrução de uma identidade profissional formada ao longo dos anos. Diante desse desafio, muitos idosos optam por continuarem no mercado de trabalho, por motivos de renda e porque também são considerados como fontes de

conhecimentos e experiências pelas empresas (VANZELLA; LIMA NETO; SILVA, 2011).

Realizou-se uma análise do idoso no mercado de trabalho no Brasil entre 1978 e 1998 (CAMARANO, 2001), cujos resultados mostraram a importância do complemento da renda nas casas desses idosos. Em outra pesquisa foi constatado que a maioria dos idosos que continuam a trabalhar corresponde àqueles que possuem as menores rendas. A partir de 1989, com as mudanças na aposentadoria (diminuição do teto previdenciário) foi observado um aumento do número de idosos que continuaram a trabalhar para manter a sua renda (LIBERATO, 2003).

Nesse contexto, torna-se relevante estudar os motivos que levam esses indivíduos a continuarem exercendo atividades trabalhistas, embora já estejam na fase da aposentadoria e do descanso. Assim, o objetivo do artigo é analisar as variáveis que influenciam na motivação dos idosos de continuarem a exercer atividades de trabalho. Diante do atual contexto de reforma da previdência e apesar da constatação de que o idoso continua a atuar no mercado do trabalho, pouco se sabe sobre os fatores determinantes da motivação do idoso. Observa-se a relevância de investigar um tema atual e pouco evidente na literatura acadêmica, acerca do comportamento

organizacional da terceira idade. Espera-se que esse artigo possa evidenciar os fatores subjacentes à motivação dessa camada da população brasileira, de modo a conferir às políticas públicas e às organizações maior precisão na abordagem e práticas de gestão de pessoas.

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Esta seção apresenta o conteúdo relativo ao processo de envelhecimento populacional e às variáveis motivacionais relacionadas ao idoso no mercado de trabalho.

2.1 Envelhecimento populacional

A Organização Mundial da Saúde (OMS) considera idosa a pessoa com 60 anos ou mais nos países em desenvolvimento, e 65 anos ou mais, em países desenvolvidos.

O envelhecimento populacional se dá principalmente pela baixa taxa de fecundidade, que teve um início na Europa Ocidental no final do século XIX, alcançando vários países como o Brasil (KÜCHEMAN, 2012). No Brasil, vem ocorrendo em todas as regiões, cujo resultado é uma alteração da estrutura etária brasileira, com um envelhecimento maior da população (CAMARANO, 1999; WONG, 2001).

Segundo Felix (2007), o desenvolvimento da medicina e a preocupação com a qualidade de vida ampliam a longevidade, além de melhorias na questão da alimentação, moradias e remédios. Considerando dados da OMS, o Brasil até 2025, terá a sexta posição no ranking de número de pessoas idosas no mundo, sendo que a OMS considera como idoso saudável aquele apto a desempenhar suas funções cotidianas de maneira independente e ser produtivo de alguma forma.

Nessa linha de análise, destacam Camarano, Kanso e Mello (2004, p. 20):

Embora de forma desigual, os idosos de hoje foram beneficiados com a redução da mortalidade materna, da mortalidade na meia-idade e nas idades adultas e avançadas. São os grandes beneficiários das 'pontes de safena'. Sobreviveram às elevadas taxas de mortalidade por doenças infectocontagiosas na primeira infância. Experimentaram um período de expansão econômica, de emprego estável e formal e do Sistema Financeiro de Habitação, mas que acentuou as desigualdades sociais e colocou a pobreza como foco de preocupação. As relações afetivas também foram mais estáveis: casaram e ficaram casados. A fecundidade era elevada e o papel principal da mulher era o de cuidadora dos dependentes da família. O homem manteve-se como o principal provedor.

Ainda Camarano, Kanso e Mello (2004) apresentam dados de suas pesquisas que mostram que são os idosos do sexo masculino que chefiam suas famílias (87,1%), que ainda estes idosos trabalham

40 ou mais horas por semana (72,6%) e que são poucos que recebem um salário abaixo do mínimo (12,7%), o que demonstra pontos positivos para o aumento da expectativa de vida do brasileiro.

Embora sejam os idosos do sexo masculino que chefiam as famílias, há mais idosos do sexo feminino no Brasil, pois as mulheres têm uma expectativa de vida superior à dos homens e normalmente vivem sozinhas principalmente depois de ficarem viúvas (GOLDONI, 2004). A expectativa de vida das mulheres é maior em 8 anos em relação a dos homens, pois eles são mais propensos a mortes violentas (acidentes e assassinatos) quando jovens e adultos e têm um acompanhamento médico menor em relação às mulheres, que se preocupam mais com a medicina preventiva (BANDEIRA; MELO; PINHEIRO, 2010).

Para Debert (1999), muitos idosos optam por morarem sozinhos, não significando que foram abandonados, e sim que preferem envelhecer sozinhos e não solitários. Segundo Kücherman (2012), morar sozinhos corresponde a uma maior autonomia, embora para que isso ocorra o idoso deve ter boas condições financeiras e uma boa saúde. Estes idosos afirmam que estar distantes fisicamente de seus familiares não significa não manter contatos com eles e que a sua interação com a sociedade e o exercício da cidadania

são aspectos que contribuem para que não se sintam sozinhos.

Ademais, o aumento da população idosa é um desafio grande para as políticas sociais e econômicas de qualquer país, onde os principais responsáveis são o governo e a sociedade, assim políticas públicas devem ser pensadas para atender a essas pessoas mantendo uma boa qualidade de vida para todos (OMS, 2006). Deve-se pensar em como manter esses idosos ativos, e um dos caminhos é que eles continuem a trabalhar se mantendo ou sendo motivados para isso.

2.2 O idoso no mercado de trabalho

A permanência de idosos no mercado de trabalho formal é relacionada muitas vezes à sua maior especialização, pois as empresas não querem perder trabalhadores já formados e treinados em funções muito específicas, mesmo depois desse trabalhador se aposentar. Dessa maneira, muitos se aposentaram numa idade ainda considerada “nova” o que pode estimular o retorno dessas pessoas ao mercado de trabalho (CAMARANO, 2001).

Entretanto, há um grande número de idosos que retorna ao mercado de trabalho de maneira informal, a maioria volta por questões financeiras e muitos são chefes de família. Os que têm mais

chances de um emprego formal são aqueles mais bem qualificados (WAJNMAN; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2004). As mulheres idosas têm chances maiores no mercado de trabalho do que os homens, em função do nível de instrução e de trabalhos que não exijam tanto do físico (LIBERATO, 2003).

A melhoria da saúde e o aumento da expectativa de vida do idoso mostram uma tendência de eles ocuparem mais o mercado de trabalho, pois a responsabilidade de um cargo está diretamente vinculada à experiência que esses trabalhadores possuem (SANTOS; DINIZ; SOUZA; MENDES; PIRES, 2007). O idoso tem um conhecimento construído ao longo do tempo e com vários elementos, como experiência profissional, educação formal, aprendizado autodidata, cultura, experiências de vida, podendo ensinar técnicas produtivas às novas gerações de trabalhadores (QUEIROZ; RAMALHO, 2009).

Muitos dos idosos que ainda trabalham, o fazem por questão financeira, para complementar a sua aposentadoria que na maioria dos casos é considerada como um valor muito baixo se comparado ao valor que este idoso recebia antes de se aposentar, e também por questões de bem-estar, se sentir útil na sociedade e interagir com as pessoas (CAMARANO, 2001). Pode-se dizer que a capacidade de

trabalhar e a qualidade de vida do idoso são resultados de ações e atitudes anteriores a essa idade, como investimento em saúde, educação e trabalho (GIATTI; BARRETO, 2003). Portanto, as altas taxas de idosos que ainda trabalham, incluindo os que estão aposentados, indica a preocupação desses com a manutenção do seu padrão de vida (MACKEE, 2006).

Muitos motivos levam os idosos a voltarem ou permanecerem no mercado de trabalho, como renda adicional, ocupar seu tempo, e prazer em trabalhar (VANZELLA; LIMA NETO; SILVA, 2011). No Brasil quase 20% dos idosos aposentados trabalham (IBGE, 2011, p.100) e a grande maioria aponta o desejo de permanecerem ativos na sociedade.

De acordo com o IBGE (2011), os cargos em que há tomadas de decisões têm 6,3% de trabalhadores a partir dos 60 anos, evidenciando a questão da experiência valorizada nos cargos de maior importância estratégica dentro das empresas. O próprio IBGE recrutou trabalhadores idosos para o censo de 2010, sendo que 5 dentre 2.678 tinham mais de 80 anos. E a grande maioria dos idosos que continuam a trabalhar se encontram em atividades agrícolas, serviços e atividades manuais.

O idoso também permanece no mercado de trabalho para prover a sua família. Dados do IBGE (2011) mostram

que 53% das residências com idosos, tem uma participação financeira razoável da renda desse idoso. Os idosos que moram com seus parentes assumem o papel de chefes desses lares, assim sua renda tem um peso significativo e na verdade reduz o grau de pobreza da sua família adicionando a sua renda ao lar, a pobreza seria dois pontos percentuais maiores se estes idosos morassem sozinhos (BARROS; FOGUEL; ULYSSEA, 2007).

Na questão das leis acerca do estatuto do idoso, em Brasil (2003), no capítulo VI, artigo 26, destaca-se a profissionalização e o trabalho evidenciando que: “O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas”. A Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994), no capítulo IV dispõe:

- a) garantir mecanismos que impeçam a discriminação do idoso quanto a sua participação no mercado de trabalho, no setor público e privado;
- b) priorizar o atendimento do idoso nos benefícios previdenciários;
- c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores públicos e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

A permanência do idoso no mercado de trabalho pode ser considerada por dois fatores, segundo Moreira (2000): o psicológico, pois o trabalho para o idoso traz satisfação, melhora a autoestima, cria

uma sensação de ser útil e produtivo, além de uma renda extra; e o financeiro, quando o idoso se vê obrigado a permanecer trabalhando para conseguir sobreviver.

O trabalho é importante para o desenvolvimento humano, pois é por meio dele que as pessoas conseguem construir a sua identidade, e se inserirem no meio social. Por isso, é necessário pensar na inclusão dos idosos no mercado de trabalho, uma vez que apresentam saúde e disposição para continuar suas atividades laborais. Nesse sentido, enfatiza Bosi (2001, p.80):

Durante a velhice deveríamos estar ainda engajados em causas que nos transcendem, que não envelhecem, e que dão significado a nossos gestos cotidianos. Talvez seja esse um remédio contra os danos do tempo. Mas [...] se o trabalhador aposentado se desespera com a falta de sentido da vida presente, é porque em todo o tempo o sentido de sua vida lhe foi roubado.

A retirada do idoso do mercado de trabalho é associada a sentimentos negativos, como depressão e desvalorização, o que pode ser agravado pela quantidade de tempo livre que o idoso passa a ter, o que pode desencadear uma pior qualidade de vida para esse idoso (LEÓN, 2000). O autor acrescenta que a saída do mercado de trabalho causa o rompimento das relações com os companheiros e amigos profissionais.

O trabalho é de comprovada importância na vida dos idosos para manutenção da sua qualidade de vida, pois tem influência direta na sua manutenção e desenvolvimento emocional, cognitivo e físico. Além de o trabalho promover satisfação e realização pessoal, o que acarreta uma motivação para trabalhar e viver e se manter integrado na sociedade (ARGIMON; LOPES; NASCIMENTO, 2001). A pessoa que se mantém no mercado de trabalho tem uma melhor qualidade de vida, atrelada a uma melhor saúde e menos chance de depressão (GIATTI; BARRETO, 2002).

Quando o idoso não está no mercado de trabalho, foi observada uma maior taxa de mortalidade, maiores problemas psicológicos, problemas de pressão alta, um maior consumo de cigarros e bebidas (GIATTI; BARRETO, 2003). É importante que as atividades laborais sejam dignas, e amparadas por políticas públicas e a sociedade deve valorizar a contribuição da participação e das experiências dos idosos (GOULART JR.; MERGULHÃO; CANÊO; NAJM; LUNARDELLI, 2009).

Para o idoso, deixar de se sentir útil significa uma perda de identidade, o qual considera sua saída do mercado de trabalho uma saída da sociedade, por isso a importância de se manter ativo e integrado à comunidade continuando a trabalhar em

condições adequadas (DAMASCENO; CUNHA, 2008). Dessa forma, torna-se efetivo compreender os aspectos relevantes para motivação no trabalho dos idosos.

2.3 Motivação no trabalho

A motivação pode ser definida como os fatores que determinam a conduta do homem, e nas organizações, a busca de um melhor desempenho dos trabalhadores (FIORELLI, 2004). Para Borges (1998) o trabalho tem um significado de cognição dinâmica, histórica e subjetiva. A questão subjetiva corresponde a cada indivíduo e sua história em particular, mas também tem uma questão social, pois tem aspectos coletivos, como a história da sociedade onde está inserido e dinamismo, pois o processo de construção é permanente.

Segundo Schwartz (1994), os atributos valorativos do trabalho podem corresponder a Realização Pessoal, Esforço Físico, Justiça no Trabalho, Sobrevivência Familiar e Pessoal e Exigências Sociais. Borges e Tamayo (2000) apontaram também o valor Desgaste e Desumanização que está vinculado a Exigências Sociais, para possibilitar a compreensão do sentido social do trabalho.

A influência nas decisões, criatividade e reconhecimento são aspectos expressivos que demonstram expectativas de bem-estar, independência e auto

expressão, além de responsabilidade que estão associados ao trabalho. A responsabilidade, dignidade e recompensas podem fortalecer a motivação, assim é necessário que haja uma preocupação em valorizar os profissionais como também associar o esforço ou desempenho a essas recompensas (BORGES; ALVES FILHO, 2001).

A valorização dos trabalhadores e condições favoráveis no trabalho são o mínimo diante de cada vez mais trabalhos complexos, competitivos e estressantes, em que o objetivo é a busca de um desempenho maximizado e a satisfação no ambiente de trabalho. Uma das mudanças que ocorreram com a alteração das estratégias de negócios foi não somente centralizar a motivação na recompensa alinhada ao desempenho, como também se preocupar com um estilo de vida organizacional que estimule a felicidade e o bem-estar no trabalho (EREZ; KLEINBECK; THIERRY, 2001).

Assim, ao investigar os fatores determinantes da motivação no trabalho, torna-se efetiva a abordagem de itens que tratem de aspectos intrínsecos ao trabalho, tais como satisfação com as tarefas do trabalho, a sensação de produtividade e gosto pelo enriquecimento das tarefas (MOREIRA, 2000; BOSS, 2001; CAMARANO, 2001; DAMASCENO; CUNHA, 2008; BORGES, 1998;

QUEIROZ; RAMALHO, 2009). A realização pessoal também é contemplada pelos aspectos intrínsecos ao trabalho e contribuem para aumentar a autoestima e bem-estar, além de ir ao encontro das crenças pessoais e busca de novos conhecimentos (CAMARANO, 2001; SCHWARTZ, 1994; BORGES, 1998; ARGIMON; LOPES; NASCIMENTO, 2001). Aspectos extrínsecos ao trabalho também configuram elementos importantes para compor o construto da motivação, visto que tratam diretamente da busca pelo relacionamento, busca por meios de subsistência e acesso a recursos e ocupação do tempo (BOSS, 2001; CAMARANO, 2001; MOREIRA, 2000; WAJNMAN; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2004; FIORELLA, 2004).

3 METODOLOGIA

A pesquisa classificou-se como descritiva e de natureza quantitativa, e a pesquisa de campo foi operacionalizada por meio da aplicação de um instrumento (questionário), elaborado com base na revisão da literatura.

O estudo foi realizado no município de São Caetano do Sul, que possui 22.419 pessoas com 60 anos ou mais, para uma população total de 149.571 habitantes, correspondendo a 14,99%.

Definiram-se como universo da pesquisa as pessoas com idade a partir dos 64 anos participantes do programa Experiência em Ação, criado em 2014 pelo município de São Caetano do Sul – SP. Os participantes do programa, que foi ampliado de 500 para 800 vagas em maio de 2015, prestam serviços administrativos ou de atendimento ao público em carga horária de 15 horas semanais e recebem dois terços do salário mínimo, mais cesta-básica. A amostra foi constituída de 270 respondentes e selecionada de forma não probabilística por acessibilidade.

A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado. O instrumento foi constituído por dois blocos: o primeiro consistiu-se de questões socioeconômicas demográficas; o segundo abrangeu as variáveis relacionadas à motivação para o trabalho, conforme o Quadro 1. A pesquisa foi realizada no período de julho a agosto de 2015. Registre-se que o instrumento passou pela avaliação da equipe responsável pelo Projeto, que sugeriu modificações, as quais foram atendidas.

Quadro 1 – Variáveis relacionadas à motivação no trabalho na fase idosa

| VARIÁVEIS | AUTORES |
|--|---|
| X ₁ - Sentir-me produtivo | Moreira (2000); Boss (2001); Camarano (2001); IBGE (2015); IBGE (2002); Damasceno e Cunha (2008). |
| X ₂ - Para me socializar com outras pessoas | Léon (2000); Argimon, Lopes e Nascimento (2001); Camarano (2001); Damasceno e Cunha (2008). |
| X ₃ - Para ocupar meu tempo | Boss (2001); Camarano (2001); IBGE (2015); IBGE (2002). |
| X ₄ - Aumentar a renda | Moreira (2000); Wajnman, Oliveira e Oliveira (2004); Fiorella (2004); IBGE (2011). |
| X ₅ - Sentir-me valorizado na sociedade | Schwartz (1994); Camarano (2001); Damasceno e Cunha (2008). |
| X ₆ - Aplicar conhecimentos adquiridos | Giatti e Barreto (2003); Santos et al., (2007); Goulart Jr. et al. (2009); Queiroz e Ramalho (2009); Giatti e Barreto (2003). |
| X ₇ - Por gostar de novos desafios | Borges (1998); Queiroz e Ramalho (2009). |
| X ₈ - Por considerar o trabalho importante para minha vida | Camarano (2001); IBGE (2011); IBGE (2002). |
| X ₉ - Melhorar minha autoestima e bem-estar | Moreira (2000); Camarano (2001); Giatti e Barreto (2002). |
| X ₁₀ - Adquirir novos conhecimentos | Schwartz (1994); Borges (1998). |
| X ₁₁ - Atender meus valores | Giatti e Barreto (2003); Damasceno e Cunha (2008). |
| X ₁₂ - Realizar-me pessoalmente | Schwartz (1994); Borges (1998); Argimon, Lopes e Nascimento (2001). |
| X ₁₃ - Por ser o principal responsável pelo sustento da família | Schwartz (1994); Camarano, Kanso e Mello (2004); Barros, Foguel e Ulyssea (2007); IBGE (2011). |
| X ₁₄ - Para não ficar sozinho em casa | Camarano (2001). |

Fonte: Elaboração própria.

Com base na literatura pertinente aos itens X₁₃ e X₄ e conforme se observa no quadro 1, tornou-se relevante captar do idoso se, dentre as motivações, o fato de continuar a atuar no mercado de trabalho tem a ver apenas com o sustento de sua família, por representar o “chefe de família” ou se tem a ver com aspectos ligados à necessidade de renda para usufruir de lazer e entretenimento pessoal.

Para a tabulação e análise dos dados, utilizou-se do software SPSS v. 18 como ferramenta auxiliar, para análise variada (média, mediana, desvio padrão e distribuição de frequência), bivariada (testes de hipóteses) e multivariada (análise

de *clusters* e análise fatorial). Nos testes realizados foi usado o nível de significância de 5%.

Segundo Corrar, Paulo e Dias (2014, p. 325), a análise de *cluster* “é uma das técnicas de análise multivariada cujo propósito primário é reunir objetos, baseando-se nas características dos mesmos”. Quanto ao método *K-Means*, é mais apropriado para amostras grandes (a partir de 250 casos). Utilizou-se como método de agrupamento a Distribuição Euclidiana Quadrática, e exige que o pesquisador especifique *a priori* o número desejado de agrupamentos (GOUVÊA; PREARO; ROMEIRO, 2013). Ademais,

analisa-se a variável mais significativa, aquela com maior valor da Estatística F (MALHOTRA, 2006).

Como forma de identificar os fatores que possam ser usados para explicar o relacionamento entre o conjunto das 14 variáveis, foi aplicada a técnica de

Análise Fatorial, pelo método da Análise dos Componentes Principais (ACP) e Rotação Varimax (BEZERRA, 2014; HAIR; ANDERSON; TATAHM; BLACK, 2005). A Tabela 1 apresenta os indicadores da técnica e os parâmetros que devem ser atendidos nos resultados.

Tabela 1 – Indicadores da análise fatorial

| Indicador | Medição | Valor aceitável |
|---|--|-----------------|
| Teste <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> (KMO) | Comparação dos coeficientes de correlação entre as variáveis com os coeficientes de correlação parcial. | > 0,50 |
| <i>Measure of Sampling Adequacy</i> (MSA) | Grau de intercorrelações entre as variáveis e a adequação da análise fatorial. | > 0,50 |
| Comunalidade | Quantia total de variância que uma variável original compartilha com todas as outras variáveis incluídas na análise. | > 0,50 |
| Carga Fatorial | Correlação entre as variáveis originais e os fatores. | > 0,50 |
| Variância Extraída (VTE) | Determinação de quão bem uma solução fatorial particular explica o que todas as variáveis juntas representam. | > 0,60 |
| <i>Eigenvalue</i> | Quantia de variância explicada por um fator. | > 1,00 |
| Teste de Bartlett's | Teste estatístico para a presença de correlações entre as variáveis. | p valor < 0,05 |

Fonte: Adaptado de Hair et al., (2005).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção discorre-se sobre a os resultados da pesquisa, abrangendo a caracterização da amostra, a definição dos *clusters* e dos fatores motivacionais.

4.1 Caracterizações dos idosos participantes

Os resultados mostram que a maioria são mulheres, pois representam 84,8% (n = 229) da amostra, enquanto 15,2% (n = 41) são homens. Esses dados iniciais podem significar dois pontos importantes: maior longevidade das mulheres e maior interesse delas em

participarem de políticas públicas de atenção aos idosos. Em relação ao primeiro ponto, isso está alinhado aos dados do IBGE (2011), na medida em que a população idosa é representada por 55,5% de mulheres. Bandeira, Melo e Pinheiro (2010) afirmam que a expectativa de vida das mulheres é maior em 8 anos em relação à dos homens. Quanto à participação em políticas públicas, são necessários novos estudos para verificação.

Os dados sobre a idade são: média e mediana (73 anos), moda (72 anos), desvio-padrão (4,908); 75% têm idade até 76 anos, 90% até 80 anos; a idade mínima

é de 64 anos e a máxima 90 anos. Assim, os dados sugerem alta concentração entre 73 e 76 anos.

Da amostra, observou-se também a predominância de viúvos (41,1%), frente aos casados (32,2%) e aos solteiros (15,2%). Entre os homens, 12,2% são viúvos, por outro lado, 46,3% das mulheres são viúvas, o que demonstra maior longevidade das mulheres.

Os idosos, em sua maioria (n = 138, 51,1%), residem sozinhos, o que indica uma tendência de alinhamento com os índices de solteiros e viúvos, que totalizam 56,3%. Outros 30% (n = 81) residem com o cônjuge e 17,4% (n = 47) com os parentes. Entre os homens, 70,7% residem com suas esposas, enquanto que a maioria das mulheres (56,3%) mora sozinha, o que vai ao encontro do estudo de Goldoni (2004). A menor proporção de idosos que

decidem morar com parentes estão em consonância com os achados dos estudos de Debert (1999). Para Kucheman (2012), morar sozinho corresponde a uma maior autonomia, embora isso não signifique ser solitário e cortar os laços familiares.

Não se classificou como chefe de família (responsável por prover um lar), um total de 189 respondentes (equivalente a 70% da amostra), que pode ser representada pelos viúvos, solteiros e que moram sozinhos. Observou-se também da amostra que predominam os aposentados frente aos não aposentados; o nível de escolaridade tende a ser predominante baixo e dentre as atividades desenvolvidas por esses aposentados, destacam-se a de recepcionista e auxiliar de atividades/operações, conforme se observa na Tabela 2.

Tabela 2 – Atividades realizadas pelos idosos no projeto experiência em ação

| Função | Frequência | % |
|---|------------|------------|
| Atender ao público pessoalmente e por telefone | 30 | 11,1 |
| Organizar o atendimento na biblioteca e uso de computadores | 2 | 0,7 |
| Recepcionar na portaria | 77 | 28,5 |
| Auxiliar o inspetor da escola | 4 | 1,5 |
| Organizar os arquivos | 1 | 0,4 |
| Auxiliar na área artística, costura e artesanato | 19 | 7,1 |
| Cuidar do jardim | 4 | 1,5 |
| Auxiliar os funcionários e a Administração | 53 | 19,6 |
| Organizar e dobrar papéis e tirar cópias | 13 | 4,8 |
| Auxiliar as crianças | 35 | 13,0 |
| Atender na copa | 23 | 8,5 |
| Limpar e catalogar livros | 2 | 0,8 |
| Não informado | 7 | 2,6 |
| Total | 270 | 100 |

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

4.2 Segmentos de idosos com base nas variáveis motivacionais

Nesse primeiro momento, foram calculadas as estatísticas descritivas das

variáveis motivacionais relacionadas à continuidade de atividade laboral pelos idosos. Os resultados são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 – Estatísticas descritivas das variáveis

| VARIÁVEIS | Média | Mediana | DP* | Mín. | Máx. |
|--|-------|---------|-------|------|------|
| X ₁ - Sentir-me produtivo | 9,75 | 10 | 0,819 | 0 | 10 |
| X ₂ - Para me socializar com outras pessoas | 9,66 | 10 | 1,119 | 0 | 10 |
| X ₃ - Para ocupar meu tempo | 9,18 | 10 | 2,033 | 0 | 10 |
| X ₄ - Aumentar a renda | 9,73 | 10 | 0,935 | 2 | 10 |
| X ₅ - Sentir-me valorizado na sociedade | 9,77 | 10 | 0,876 | 0 | 10 |
| X ₆ - Aplicar conhecimentos adquiridos | 9,56 | 10 | 1,223 | 0 | 10 |
| X ₇ - Por gostar de novos desafios | 9,57 | 10 | 1,244 | 0 | 10 |
| X ₈ - Por considerar o trabalho importante para minha vida | 9,94 | 10 | 0,439 | 5 | 10 |
| X ₉ - Melhorar minha autoestima e bem-estar | 9,92 | 10 | 0,392 | 7 | 10 |
| X ₁₀ - Adquirir novos conhecimentos | 9,77 | 10 | 0,735 | 5 | 10 |
| X ₁₁ - Atender meus valores | 9,71 | 10 | 0,857 | 0 | 10 |
| X ₁₂ - Realizar-me pessoalmente | 9,74 | 10 | 0,745 | 5 | 10 |
| X ₁₃ - Por ser o principal responsável pelo sustento da família | 8,09 | 10 | 3,130 | 0 | 10 |
| X ₁₄ - Para não ficar sozinho em casa | 8,40 | 10 | 3,128 | 0 | 10 |

Nota. *Desvio-padrão.

Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

Em uma escala de nota de 0 (zero) a dez (10) de concordância, as médias foram altas para todas as variáveis (superiores a 8,00) e as medianas (50%) alcançado nota 10, indicando a importância do trabalho e a motivação para continuar ocupado em atividades laborais.

As variáveis X₈- Por considerar o trabalho importante para minha vida, X₉- Melhorar minha autoestima e bem-estar, X₅- Sentir-me valorizado pela sociedade e X₁₀- Adquirir novos conhecimentos, apresentaram as maiores médias. Por outro lado, X₃ – Para ocupar meu tempo, X₁₄ – Para não ficar sozinho em casa, X₁₃ – Por

ser o principal responsável pelo sustento da família, apresentaram as menores médias.

Os resultados sugerem que os idosos tendem a sentir a necessidade de manter o seu tempo ocupado, apesar da nota dessa variável ter sido baixa quando comparada relativamente às demais; os idosos tendem a sentir a necessidade de serem socializados com outras pessoas, valorizados pela sociedade e produtivos, mesmo em tempos de aposentadoria, e por isso o trabalho propicia condições de atender a esses anseios. Manter-se ocupado em atividade laboral é motivado também por questões racionais que indicam aspectos pragmáticos e econômicos de

sobrevivência, como o aumento da renda, uma vez que os valores ganhos em aposentadoria não são elevados, alinhado ainda ao fato de muitos serem o principal responsável pelo sustento da família, seja morando com o cônjuge ou com demais parentes. Registrem-se ainda o fato do idoso ter uma gama de conhecimentos adquiridos ao longo da vida e que podem ser aproveitados no ambiente de trabalho, e ainda o fato de buscar novos conhecimentos, demonstrando que estão dispostos a aprender.

Para Queiroz e Ramalho (2009), os idosos têm grande conhecimento construído ao longo do tempo e que pode ser aproveitado no trabalho, alinhando-se aos achados dessa pesquisa. Em estudos do IBGE (2011), Barros, Foguel e Ulyssea (2007), Bosi (2001) e Argimon, Lopes e Nascimento (2001), os idosos procuram trabalhar para se manterem ativos, inseridos e integrados na sociedade, corroborados com os resultados aqui encontrados. A busca de satisfação e bem-estar e elevação da autoestima são elementos ponderados por Moreira (2000) e Argimon, Lopes e Nascimento (2001), quando o idoso decide continuar trabalhando.

A análise das médias das variáveis por características sócio demográficas foi possível a partir de testes de hipóteses. Primeiramente foi realizado o teste de

normalidade *Kolmogorov-Smirnov* para grandes amostras (> 50), o qual se constatou não haver distribuição normal das médias das variáveis ($p < 0,05$). Assim, foi aplicado o teste *Mann-Whitney* para comparar as médias entre homens e mulheres, bem como entre as faixas etárias 64-74 anos e 75-90 anos. Visto que a idade mínima é de 64 anos e a máxima de 90 anos na amostra, optou-se por um intervalo de 10 anos inicialmente (64-74) e de quinze anos para contemplar de uma só vez a outra parte restante (75-90), lembrando que 75% da amostra tem idade próxima a 76 anos. Para os grupos formados pela Relação Conjugal (solteiro, casado, viúvo e divorciado) e com quem reside (sozinho, esposo e parentes), foi usado o teste *Kruskall-Wallis* com o intuito de se verificar se esses dados categóricos influenciariam ou não as motivações dos idosos para continuarem no mercado de trabalho. Optou-se pela aplicação desse teste, pois a hipótese subjacente era a de que a situação conjugal dos respondentes tivesse um efeito em suas motivações, com base na revisão da literatura (SCHWARTZ, 1994; CAMARANO, 2001; CAMARANO; KANSO; MELLO, 2004; BARROS; FOGUEL; ULYSSEA, 2007; IBGE, 2011).

Em relação às faixas etárias, não se identificou nenhuma diferença significativa entre a distribuição das médias das

variáveis. Quanto à Relação Conjugal, houve diferença (Tabela 5) apenas na variável X₁₄ – Para não ficar sozinho em casa, com maior média (8,73) e ranking médio (143,33) e a menor para os casados (média = 8,00, ranking médio = 119,21). Tais resultados mostram-se coerência, uma

vez que os viúvos sentem mais necessidade de companhia, por ser o grupo que tem maior número de pessoas que moram sozinhas, e o trabalho é valorizado nesse sentido. Por outro lado, os casados valorizam menos essa variável.

Tabela 4 – Resultados significativos do teste *Kruskall-Wallis* para relação conjugal

| Variável | Grupos | | | | Resultado |
|---|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| | Solteiro, n = 41 | Casado, n = 87 | Viúvo, n = 111 | Divorciado, n = 22 | |
| X ₈ – Para não ficar sozinho em casa | Média = 8,32 RM* = 125,54 | Média = 8,00 RM = 119,21 | Média = 8,73 RM = 143,33 | Média = 8,36 RM = 133,66 | $\chi^2 = 7,994$ Sig. 0,047 |

Nota. *Ranking Médio.

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

O teste *Kruskall-Wallis* para a residência do idoso (sozinho, esposo e parentes) constatou diferença significativa na média de cinco variáveis (Tabela 5). Os idosos que moram sozinhos apontam maior

nota média nessas variáveis, o que pode significar o desejo maior de interação social, ampliação da renda e satisfação pessoal.

Tabela 5 – Resultados significativos do teste *Kruskall-Wallis* para residência do idoso

| Variável | Grupos | | | Resultado |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| | Sozinho (a), n = 138 | Esposo (a), n = 81 | Parentes, n = 47 | |
| X ₈ - Por considerar o trabalho importante para minha vida | Média = 9,99 RM = 136,05 | Média = 9,90 RM = 133,66 | Média = 9,83 RM = 125,72 | $\chi^2 = 8,229$ Sig. 0,016 |
| X ₉ - Melhorar minha autoestima e bem-estar | Média = 9,99 RM = 137,62 | Média = 9,91 RM = 132,92 | Média = 9,74 RM = 122,39 | $\chi^2 = 10,676$ Sig. 0,005 |
| X ₁₂ - Realizar-me pessoalmente | Média = 9,86 RM = 140,57 | Média = 9,62 RM = 124,78 | Média = 9,62 RM = 127,76 | $\chi^2 = 7,157$ Sig. 0,028 |
| X ₁₃ - Por ser o principal responsável pelo sustento da família | Média = 8,15 RM = 143,70 | Média = 7,96 RM = 120,55 | Média = 8,06 RM = 125,86 | $\chi^2 = 6,755$ Sig. 0,034 |
| X ₁₄ - Para não ficar sozinho em casa | Média = 8,77 RM = 142,54 | Média = 7,91 RM = 119,65 | Média = 8,19 RM = 130,83 | $\chi^2 = 6,820$ Sig. 0,033 |

Fonte: Pesquisa de Campo (2015).

No caso de gêneros, houve diferença significativa entre as médias de sete variáveis, sendo que as mulheres atribuem notas maiores. A Tabela 6 apresenta os resultados do teste. As

mulheres compreendem a maior participação do total de idosos que trabalham no projeto, o que pode contribuir para maior valorização das variáveis. No entanto, é importante considerar que há

maior número de idosas no Brasil e são mais propensas a buscar atividades que contribuam para o preenchimento do tempo, além da busca de produtividade,

socialização com as pessoas, e aumento da renda, pois muitas são viúvas e necessitam de mais recursos financeiros.

Tabela 6 – Resultados significativos do teste *Mann-Whitney* para gênero

| Variáveis | Gênero | | Resultados |
|---|-----------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| | Homens, n=41 | Mulheres, n=229 | |
| X ₁ – Sentir-me produtivo | Média = 9,56 RM = 115,77 | Média = 9,79 RM = 139,03 | Z = -2,846 Sig. 0,004 |
| X ₂ - Para me socializar com outras pessoas | Média = 9,34 RM = 114,04 | Média = 9,72 RM = 139,34 | Z = -2,974 Sig. 0,003 |
| X ₄ - Aumentar a renda | Média = 9,37 RM = 119,44 | Média = 9,79 RM = 138,38 | Z = -2,704 Sig. 0,007 |
| X ₅ - Sentir-me valorizado na sociedade | Média = 8,63 RM = 121,76 | Média = 9,79 RM = 137,96 | Z = -2,212 Sig. 0,027 |
| X ₈ - Por considerar o trabalho importante para minha vida | Média = 9,78 RM = 129,07 | Média = 9,97 RM = 136,65 | Z = -2,079 Sig. 0,038 |
| X ₁₄ - Para não ficar sozinho em casa | Média = 7,51 RM = 105,22 | Média = 8,55 RM = 140,92 | Z = -0,3278 Sig. 0,001 |

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

As variáveis foram analisadas por meio da Análise de *Cluster*, de modo a identificar segmentos de idosos com base nas notas atribuídas a cada variável. O resultado final identificou dois *clusters*, sendo que o *cluster 1* reteve 228 membros e o *cluster 2*, 42 membros. A Tabela 8 apresenta os centros finais de *clusters*, com as médias das variáveis em cada *cluster*, o valor de F (ANOVA) e a significância de cada variável.

Pelos resultados das variáveis significativas na discriminação dos *clusters*, e considerando as que mais diferenciaram em termos das médias, como ocupação do tempo e para não ficarem sozinhos em cada, os *clusters* são assim nominados: *cluster 1* (Idosos mais

solitários) e *cluster 2* (Idosos menos solitários). Constatam-se então dois segmentos que se diferenciam mais em variáveis relacionadas ao ócio, companhia na residência e provisão das despesas familiares.

Se uma variável distingue bem os grupos, espera-se que sua variabilidade entre os grupos seja elevada e que sua variabilidade interna seja mínima (MALHOTRA, 2006). As variáveis X₁₃– Por ser o principal responsável pelo sustento da família (média = 5) e X₁₄– Para não ficar sozinho em casa (média = 2), apresentam as menores médias no *cluster 2* e foram as que mais se distanciaram do *cluster 1*.

Tabela 7 – Centros finais dos *clusters*

| Variável | Médias | | F (ANOVA) | Sig. |
|--|-----------|-----------|-----------|--------|
| | Cluster 1 | Cluster 2 | | |
| X ₁ - Sentir-me produtivo | 10 | 10 | 2,427 | 0,120 |
| X ₂ - Para me socializar com outras pessoas | 10 | 9 | 6,401 | 0,012* |
| X ₃ - Para ocupar meu tempo | 10 | 7 | 87,418 | 0,000* |
| X ₄ - Aumentar a renda | 10 | 10 | 1,426 | 0,234 |
| X ₅ - Sentir-me valorizado na sociedade | 10 | 10 | 1,415 | 0,235 |
| X ₆ - Aplicar conhecimentos adquiridos | 10 | 9 | 2,432 | 0,120 |
| X ₇ - Por gostar de novos desafios | 10 | 9 | 7,310 | 0,007* |
| X ₈ - Por considerar o trabalho importante para minha vida | 10 | 10 | 0,018 | 0,892 |
| X ₉ - Melhorar minha autoestima e bem-estar | 10 | 10 | 2,570 | 0,110 |
| X ₁₀ - Adquirir novos conhecimentos | 10 | 10 | 0,119 | 0,731 |
| X ₁₁ - Atender meus valores | 10 | 9 | 7,566 | 0,006* |
| X ₁₂ - Realizar-me pessoalmente | 10 | 9 | 6,579 | 0,011* |
| X ₁₃ - Por ser o principal responsável pelo sustento da família | 9 | 5 | 61,300 | 0,000* |
| X ₁₄ - Para não ficar sozinho em casa | 10 | 2 | 943,106 | 0,000* |

Nota. * Significativo ($p < 0,05$)

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

Os resultados da ANOVA mostram que sete variáveis (X₂, X₃, X₇, X₁₁, X₁₂, X₁₃ e X₁₄) apresentaram significância $< 0,05$, portanto discriminam bem os *clusters* obtidos. A variável mais significativa é aquela com maior valor da Estatística F. O maior valor calculado foi da variável X₁₄ – Para não ficar sozinho em casa (F = 943,106), o que significa que esta variável se destaca na formação e discriminação dos *clusters*. A segunda mais importante foi a X₃ – Para ocupar meu tempo (F = 87,418) e a terceira a X₁₃ – Por ser o principal responsável pelo meu sustento (F = 61,300). Assim, constata-se que há um grupo de idosos (*cluster 2*) que discorda sobre o peso de variáveis motivacionais relacionadas à socialização, ocupação do tempo, novos desafios, valores pessoais,

realização pessoal, não ficar sozinho em casa e o sustento da família.

Por outro lado, outras sete variáveis (X₁, X₄, X₅, X₆, X₈, X₉ e X₁₀) são mais homogêneas em ambos os *clusters*, não apresentando significância para diferenciar grupos. Aspectos tais como sensação de produtividade, aumentam de renda, valorização social, aplicação de conhecimentos adquiridos, autoestima e bem-estar, gosto pelo trabalho se inserem como os mais valorizados pelos idosos, de uma maneira geral (MOREIRA, 2000; BODI 2001; CAMARANO; KANSO; MELLO, 2004; SILVA; CARVALHO; SANTOS; MENEZES, 2007; QUEIROZ; RAMALHO, 2009).

4.3 Fatores Motivacionais e os Idosos no Mercado de Trabalho

A análise fatorial excluiu quatro variáveis da escala por não atenderem a um

Tabela 8 – Variáveis excluídas da escala

| Etapa | Variável | Motivo da Exclusão |
|-------|--|---------------------------------|
| 1 | X ₁₄ . Para não ficar sozinho em casa | MSA = 0,457 |
| 2 | X ₁ - Sentir-me produtivo | Comunalidade = 0,288 |
| 3 | X ₁₃ . Por ser o principal responsável pelo sustento da família | Comunalidade = 0,365 |
| 4 | X ₁₀ - Adquirir novos conhecimentos | Carga Fatorial = 0,555 e 0,558* |

Nota. *Variável dispersa entre dois fatores.

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

As outras dez variáveis foram mantidas na escala por atenderem aos parâmetros dos indicadores da análise fatorial. A Tabela 10 traz o resultado final, no qual foram extraídos quatro fatores relacionados à motivação do idoso em continuar exercendo atividades laborais.

Os resultados mostram uma adequação da análise fatorial, com os valores do teste KMO (0,745) e MSA (superiores a 0,50) significativos, demonstrando que as variáveis são previstas pelas demais. Ocorre ainda que as variáveis compartilhem a variância, com comunalidades acima de 0,50, e que cada variável correlaciona com o seu fator, de acordo com os valores das cargas fatoriais (> 0,50). O VTE sugere que 75,51% da variância total são representadas pela informação contida na solução em quatro (4) fatores, significando o relacionamento estreito entre as variáveis.

dos indicadores descritos na Tabela 1. A Tabela 8 apresenta o resultado dessa análise.

Podem-se nominar os fatores motivacionais de acordo com os aspectos das variáveis arroladas: Fator 1 (Pessoal), Fator 2 (Cognitiva), Fator 3 (Social) e Fator 4 (Racional). Depreende que as motivações ocorrem em vários campos de compreensão e análise, com maior ou menor grau, de acordo com outras características socioeconômicas e demográficas, e até do momento vivido. Ressalta-se que os resultados da análise fatorial estão aderentes com o levantamento teórico (MOREIRA, 2000; ARGIMON; LOPES; NASCIMENTO, 2001; CAMARANO, 2001; GIATTI; BARRETO, 2003; VANZELA; LIMA NETO; SILVA; 2011), pois os fatores abordam as principais variáveis motivacionais.

Portanto, a política pública intitulada “Experiência em Ação” evidenciou que os idosos da amostra de São Caetano do Sul são motivados ora por

questões de preferência pessoal, como busca de novidades, mudança de rotina e mesmo entretenimento (fator pessoal), busca de mais conhecimento por meio de atividades de apoio à educação, necessidade de fazer novas amizades e interagir com outras pessoas (social) e busca pelo sustento e sobrevivência (racional). Trata-se, portanto, de uma política pública que envolveu um público idoso eclético em termos de motivações no trabalho e que tem se mantido como uma

experiência de sucesso na percepção dos participantes. De acordo com o gestor municipal, as pessoas que participam do programa o fazem não porque precisam de dinheiro apenas, mas porque sentem a necessidade de ter uma ocupação, de serem úteis à sociedade e não ficarem sozinhas em suas casas (PINHEIRO, 2015), demonstrando que os achados na pesquisa convergem para a percepção de seus gestores.

Tabela 9 – Resultado final da análise fatorial

| Variável | MSA | Com * | CARGA FATORIAL | | | | VTE FATOR |
|---|-------|----------|----------------|---------|---------|---------|--------------|
| | | | Fator 1 | Fator 2 | Fator 3 | Fator 4 | |
| X ₆ - Aplicar conhecimentos adquiridos | 0,833 | 0,708 | 0,826 | | | | |
| X ₇ - Por gostar de novos desafios | 0,869 | 0,686 | 0,777 | | | | 24,02% |
| X ₁₁ - Atender meus valores | 0,767 | 0,766 | 0,827 | | | | |
| X ₈ - Por considerar o trabalho importante para minha vida | 0,636 | 0,817 | | 0,890 | | | |
| X ₉ - Melhorar minha autoestima e bem-estar | 0,708 | 0,777 | | 0,853 | | | 19,51% |
| X ₂ - Para me socializar com outras pessoas | 0,711 | 0,796 | | | 0,767 | | |
| X ₃ - Para ocupar meu tempo | 0,774 | 0,686 | | | 0,708 | | 19,26% |
| X ₅ - Sentir-me valorizado na sociedade | 0,694 | 0,769 | | | 0,812 | | |
| X ₄ - Aumentar a renda | 0,544 | 0,889 | | | | 0,937 | 12,72% |
| X ₁₂ - Realizar-me pessoalmente | 0,768 | 0,710 | | | | 0,545 | |

Teste KMO = 0,745; Teste de Bartlett's (sig. 0,000); Autovalor do Fator 4 = 1,108; VTE Geral = 75,51%

Nota. *Comunalidade.

Fonte: Pesquisa de campo (2015).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na medida em que a proporção da população idosa cresce no Brasil e no mundo, aumenta também a relevância de pesquisas científicas a respeito do tema, nas mais diversas áreas de conhecimento, como Medicina, Economia, Psicologia,

Sociologia e Administração. Esse estudo focou na área de Administração, mais especificamente em motivação do idoso em manter-se no mercado de trabalho.

Nessa pesquisa, considerou-se um grupo de idosos que participam de um programa social na cidade de São Caetano do Sul – SP, exercendo atividades laborais

na Secretaria de Educação do município. O levantamento atingiu mais de 50% do total de participantes.

Após a pesquisa, foi possível identificar as variáveis mais relacionadas à motivação dos idosos em continuar trabalhando, identificando dois *clusters* (*cluster 1* – idosos mais solitários e *cluster 2* – idosos menos solitários) e quatro fatores motivacionais sobre o idoso no trabalho.

Em relação às variáveis, todas obtiveram médias elevadas, demonstrando que os idosos estão motivados ao trabalho. Entretanto, na análise dos *clusters*, identificou-se que um grupo (*cluster 1*) está mais propenso ao trabalho por questões relacionadas à ocupação do tempo livre e para evitar ficar sozinho em casa. Por outro lado, o *cluster 2* demonstrou menor valor para essas variáveis, o que significa ser um grupo que não precisa necessariamente do trabalho para ocupar o tempo e se sentir socializado.

Quanto à análise fatorial, os achados da pesquisa se alinham à revisão da literatura sobre a motivação do idoso no mercado de trabalho no Brasil. Os quatro fatores motivacionais – Pessoal, Cognitivo, Social e Racional – que foram nomeados a partir da análise fatorial exploratória pelos autores e a partir da investigação da realidade brasileira, demonstram que os idosos buscam o trabalho como forma de

atender aos aspectos de preferências pessoais por gosto de atividades diversas, mudança de rotina, busca de novos conhecimentos, interação social e necessidade de novas amizades e mesmo manutenção de sua sobrevivência.

A contribuição desse artigo, do ponto de vista teórico se configura pelo conhecimento obtido acerca do perfil motivacional de idosos brasileiros no ambiente de trabalho, a partir de um estudo empírico ensejado por uma política pública municipal volta à Terceira Idade no Município de São Caetano do Sul. Observou-se que os idosos da amostra pesquisa tinham como motivadores, aspectos em concordância com a revisão da literatura, tais como sensação de produtividade, aumento da renda, valorização social, aplicação de conhecimentos adquiridos, autoestima e bem-estar e gosto pelo trabalho.

No entanto, o estudo apresenta limitações: não desenvolveu o estudo com idosos de um modo geral e que atuam em empresas, por meio de amostra probabilística, e várias informações precisam ser averiguadas, como as razões que levam as mulheres a participarem mais de programas sociais e os idosos viúvos e solteiros a morarem sozinhos e não com parentes.

Nesse sentido, sugerem-se novos estudos com a Escala original de quatorze

(14) itens sobre motivação do idoso ao trabalho, não apenas com idosos que participam de programas sociais, mas que englobe os trabalhadores idosos formais em empresas, bem como entre os empreendedores com idade a partir de 60 anos.

REFERÊNCIAS

ARGIMON, I. I. L.; LOPES, R. M. F.; NASCIMENTO, R. F. L. **Atualidades sobre o idoso no mercado de trabalho.**

Portal dos psicólogos. 2001. Disponível em:

<http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0300&area=d9>. Acesso em 18 dez 2016.

BANDEIRA, L.; MELO, H. P.; PINHEIRO, L. S. **Mulheres em dados: o que informa a PNAD/IBGE, 2008.** in Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, julho, 2010, pp. 107- 119.

BARROS, R. P.; FOGUEL, M. N.; ULYSSEA, G. (Org.). **Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente.** Brasília: IPEA, v. 2, pp. 17-40, 2007.

BEZERRA, F. A; **Análise Fatorial.** In: CORRAR, L. J; PAULO, E; DIAS FILHO, J. M. **Análise Multivariada para os Cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia.** (Coordenadores) 1 ed. – 5. reimpr. São Paulo: Atlas, 2014.

BORGES, L. O. **O significado do trabalho e a socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados.** Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília. 1998.

BORGES, L.; TAMAYO, A. **A estrutura cognitiva do significado do trabalho.** 24º Encontro da ANPAD (Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração) (Formato CD-ROM). Florianópolis: Autor. 2000.

BORGES, L. & ALVES FILHO, A. **A mensuração da motivação e do significado do trabalho.** Estudos de psicologia, v. 2, pp. 177-194, 2001.

BOSI, E. **Memória e sociedade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

BRASIL. Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Estatuto do Idoso.** Disponível em:

<<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70326/672768.pdf?sequence=2>>. Acesso em 18 dez. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. **Política Nacional do Idoso.**

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm>. Acesso em 18 dez 2016.

CAMARANO, A. A., KANSO, S., MELLO, J. L., **Quão além dos 60 poderão viver os idosos brasileiros?, in** Camarano, A.A. (org.), Os novos idosos brasileiros, muito além dos 60?, Rio de Janeiro, Ipea, 2004.

CAMARANO, A. A. **Muito Além dos 60: Os Novos Idosos Brasileiros.** Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 1999.

CAMARANO, A. A. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho.** Texto para Discussão 830. Rio de Janeiro: IPEA. 2001.

CORRAR, L.; PAULO, E; DIAS FILHO, J.M. (Org.). **Análise Multivariada para os Cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia.** São Paulo: Atlas, 2014.

DAMASCENO, F.S.; CUNHA, M.S.;
Determinantes da participação do idoso no Mercado de Trabalho brasileiro.

Universidade Federal do Paraná. XI Encontro Regional de Economia - ANPEC-Sul. Curitiba, 2008.

DEBERT, G. G. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de privatização do envelhecimento.** São Paulo: Edusp/ Fapesp, 1999.

EREZ, M.; KLEINBECK, U.; THIERRY, H. **Work motivation in the context of a globalizing economy.** London: Lawrence Erlbaum, 2001.

FELIX, J. S., **O planeta dos idosos,** entrevista de Alexandre Kalache, coordenador do programa de envelhecimento e longevidade da OMS, São Paulo, Revista Fator, edição do Banco Fator, 2007.

FIORELLI, J. O. **Psicologia para administradores.** São Paulo: Atlas, 2004.

GIATTI, L.; BARRETO, S. M. Trabalho feminino e saúde na terceira idade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, pp. 825-839, 2002.

GIATTI, L.; BARRETO, S. M. Saúde, trabalho e envelhecimento no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, 2003.

GOLDONI, A.M., **Contratos intergeracionais e reconstrução do Estado de bem-estar. Por que se deve repensar essa relação para o Brasil?**, in Camarano, A.A. (org.), Os novos idosos brasileiros, muito além dos 60?, Rio de Janeiro, Ipea, 2004.

GOULART JR., E.; MERGULHÃO, L. R.; CANÊO, L. C.; NAJM, M. B.; LUNARDELLI, M. C. F. **Considerações sobre a terceira idade e o mercado de**

trabalho: questionamentos e possibilidades. RBCEH, Passo Fundo, v. 6, n. 3, p. 429-437, 2009.

GOUVÊA, M.P; PERARO, L.C; ROMEIRO, M.C. Avaliação do Emprego das Técnicas de Análise de Correspondência e Análise de Conglomerado em Teses e em Dissertações de Algumas Instituições de Ensino Superior. **Revista de Ciência da Administração**, v. 15, n. 35, pp. 52-67, abril/2013.

HAIR, JR. J.F; ANDERSON, R.E; TATAHM, R.L; BLACK, W.C. **Análise Multivariada de Dados.** 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Perfil dos idosos responsáveis pelos domicílios.** Rio de Janeiro: IBGE, 2002. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/25072002pidoso.shtm>>. Acesso em 18 dez. 2016.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2010: características da população e dos domicílios.** Rio de Janeiro: IBGE, 2011. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/93/cd_2010_caracteristicas_populacao_domicilios.pdf>. Acesso em 18 dez. 2016.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Mudança demográfica no Brasil no início do século XXI** : subsídios para as projeções da população. Rio de Janeiro Editor: IBGE, 2015.

KÜCHEMANN, B. A. Envelhecimento populacional, cuidado e cidadania: velhos dilemas e novos desafios. **Revista Sociedade e Estado**, v. 27, n. 1, pp.165-180, 2012.

LEÓN, L. M. **Pensando na qualidade de vida ao aposentar**. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Org.). Saúde mental e trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo, pp. 95-105. 2000.

LIBERATO, V. C. **A oferta de trabalho masculina “pós-aposentadoria” Brasil urbano – 1981/2001**. Master's thesis, Faculdade de Ciências Econômicas de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2003.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MACKEE, D. **Forward thinking and family support: Explaining retirement and old age labor supply in Indonesia**. California Center for Population Research, University of California, Los Angeles. 2006.

MOREIRA, M. M. Envelhecimento da população brasileira: aspectos gerais. In: WONG, L. L. R. (Org.). O envelhecimento da população brasileira e o aumento da longevidade: subsídios para políticas orientadas ao bem-estar do idoso. Belo Horizonte: Cedeplar/UFMG e Abep, pp. 25-56, 2000.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **The selection and use of Essential medicines**. Geneva: OMS, 2006. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44771/1/WHO_TRS_965_eng.pdf>. Acesso em 16 dez 2016.

QUEIROZ, V. S.; RAMALHO, H. M. B. A Escolha Ocupacional dos Idosos no Mercado de Trabalho: Evidências para o Brasil. **Revista de Economia**, Dez. 2009. PINHEIRO, P (2015). **Programa Experiência em Ação é Ampliado para 800 Vagas**. Disponível em: <[\[ampliado-para-800-vagas.html\]\(#\)>. Acesso em 18 dez 2016.](http://www.saocaetanodosul.sp.gov.br/noticias/programa-experiencia-em-acao-sera-</p></div><div data-bbox=)

SANTOS, C. T. M.; DINIZ, C. E. O.; SOUZA, K. C.; MENDES, L. C.; PIRES, P. P. **O idoso no mercado de trabalho**. Belo Horizonte. Outubro de 2007. Faculdade Novos Horizontes.

SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? **Journal of Social Issues**, v. 50, p.19-45, 1994.

SILVA, C. A.; CARVALHO, L. S.; SANTOS, A. C. P. O.; MENEZES, M. R. Vivendo após a morte de amigos: história oral de idosos. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v.16, n. 1, p. 97- 104, 2007.

VANZELLA, E., LIMA NETO, E. A., SILVA, C. C. **A Terceira Idade e o Mercado de Trabalho**. Revista Brasileira de Ciências da Saúde. v. 14, n. 4, p. 97-100, 2011.

WAJNMAN, S.; OLIVEIRA, A. M. H. C.; OLIVEIRA, E. L. (2004). **Os idosos no mercado de trabalho: Tendências e consequências**. In Camarano, A. A., editor, Os Novos Idosos Brasileiros Muito Além dos 60? IPEA, Rio de Janeiro.

WONG, L. R. (org.). **O Envelhecimento da População Brasileira e o Aumento da Longevidade: Subsídios para Políticas Orientadas ao Bem-Estar do Idoso**. Belo Horizonte: Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional/Universidade Federal de Minas Gerais/Associação Brasileira de Estudos Populacionais. 2001.