

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS**

**Aline Dorneles de Freitas**

**EMPREENDEDORISMO NA APOSENTADORIA:  
como se preparar para empreender**

**Porto Alegre  
2018**

**ALINE DORNELES DE FREITAS**

**EMPREENDEDORISMO NA APOSENTADORIA:  
como se preparar para empreender**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Dias Lopes

**Porto Alegre**

**2018**

**ALINE DORNELES DE FREITAS**

**EMPREENDEDORISMO NA APOSENTADORIA:  
como se preparar para empreender**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em: dia, mês e ano.

Banca examinadora:

---

Prof. Dr. Fernando Dias Lopes

Orientador

UFRGS

---

Prof. Dra. Mariana Baldi

UFRGS

**Porto Alegre**

**2018**

*Dedico este trabalho à minha mãe, minha parceira incansável na jornada da vida, obrigada por sempre me apoiar e acreditar nos meus sonhos.*

## AGRADECIMENTOS

Ao Prof. Dr. Fernando Dias Lopes, meu orientador, que foi um grande tutor nesta jornada. Sempre disponível para sanar meus questionamentos e me tranquilizar quanto ao meu desempenho. Mais uma vez, pude ter a certeza que *feedbacks* constantes são fundamentais para a formação de bons profissionais.

À UFRGS, que me proporcionou a oportunidade de adquirir conhecimento e criar mais do que *network*, conquistei verdadeiros amigos durante o período acadêmico.

À minha família, que soube entender minha ausência e mudança de humor ao final dos semestres. E aos meus amigos, tão importantes quanto minha família, que me apoiaram nos momentos de insegurança, fortalecendo-me e dando apoio para seguir em frente, naqueles momentos em que mais precisei.

E a Deus, que me deu a capacidade de sonhar e as forças necessárias para lutar e conquistar meus sonhos.

*A lei da mente é implacável.  
O que você pensa, você cria;  
O que você sente, você atrai;  
O que você acredita, torna-se realidade.*

Buda

## RESUMO

Este estudo pretende desvendar como as pessoas planejam sua aposentadoria e se o empreendedorismo é uma de suas opções. Foi aplicado um questionário para pessoas a partir de 40 anos e analisadas as suas respostas. Devido à negativa por parte das organizações para aplicar o questionário junto aos seus colaboradores, sob alegação de tratarem-se de dados estratégicos, sua aplicação foi divulgada nas redes sociais, a fim de buscar uma heterogeneidade dos respondentes. O questionário quantitativo conta com 19 questões de múltipla escolha, algumas com espaço para complementação das respostas. Após a análise dos dados, foi possível identificar a falta de planejamento do trabalhador para o período de aposentadoria, assim como falta de planejamento financeiro e confiança no suporte financeiro fornecido pela previdência pública. Desta forma, encontra-se um gargalo nas organizações, pois nos treinamentos fornecidos são disseminados conhecimentos que ajudem a manter o funcionário competitivo, mas não o prepara para gerenciar sua carreira e vida pessoal. Assim, ao perder o vínculo com a empresa o mesmo não possui um planejamento para aposentadoria, o que compromete suas finanças, diminui poder de compra e, frequentemente, causa endividamento. Devido a pesquisa aplicada ser por conveniência, fica sugerido aplicação de pesquisa estatística para que seja possível mensurar melhor os resultados, para posteriormente, divulgar estes resultados para as organizações com a intenção que elas possam dar um suporte efetivo aos trabalhadores que estão passando por este marco em suas carreiras.

**Palavras-chave:** Aposentadoria. Dificuldade Financeira. Planejamento. Empreendedorismo.

## **ABSTRACT**

This study aims to unveil how people planned their retirement and if the entrepreneurship is one of their options. A questionnaire was applied with people aged 40 years or more and all the answers have been analyzed. Due to the non-authorization from the companies to apply the questionnaire inside the institutions, the questionnaire has been published and sent through social media in order to bring heterogeneity among the respondents. It is a quantitative questionnaire with 19 multiple choice questions, some have a special space to complement the answer. After analyzing the data, it was possible to identify the worker lack of planning for retirement period, as well as the absence of financial planning and confident in the support given by the state foresight.

**Keywords:** Retirement. Financial Difficulty. Planning. Entrepreneurship.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
1.2 OBJETIVOS.....	14
<b>1.2.1 Objetivo geral</b> .....	<b>14</b>
<b>1.2.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>14</b>
1.3 JUSTIFICATIVA .....	15
<b>4 REVISÃO TEÓRICA</b> .....	<b>17</b>
4.1 CONTEXTO DO ESTUDO .....	17
<b>4.1.1 Aposentadoria</b> .....	<b>17</b>
<b>4.1.2 Processo de preparação para aposentadoria</b> .....	<b>22</b>
4.1.2.1 Preparação psicológica.....	22
4.1.2.2 Preparação financeira.....	24
4.1.2.3 Como o trabalhador se prepara para aposentadoria.....	26
4.2 EMPREENDEDORISMO E MOTIVAÇÃO PARA EMPREENDER.....	28
<b>4.2.1 Empreendedorismo</b> .....	<b>28</b>
<b>4.2.2 Motivos para empreender</b> .....	<b>30</b>
4.2.2.1 Empreendedorismo por necessidade.....	30
4.2.2.2 Empreendedorismo por oportunidade.....	31
<b>4.2.3 Empreendedorismo na aposentadoria</b> .....	<b>33</b>
<b>5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	<b>35</b>
5.1 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA .....	36
<b>5.1.1 Técnicas e instrumentos de coleta de dados</b> .....	<b>36</b>
<b>5.1.2 Técnicas de análise de dados</b> .....	<b>37</b>
<b>6 ANÁLISE DE DADOS</b> .....	<b>39</b>
6.1 DADOS DA PESQUISA E ANÁLISE .....	39
6.2 DIFICULDADES PARA APLICAÇÃO DO ESTUDO .....	51
<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES</b> .....	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>55</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA VOLTADO PARA O ANALISTA DE RH</b> .....	<b>60</b>

**APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA VOLTADO PARA OS PARTICIPANTES  
DO PROGRAMA ..... 61**

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com dados da Secretaria de Previdência Social de 2017 (MARCHELAN, 2017), havia no Brasil 19 milhões de aposentados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As formas mais comuns de concessão do benefício para os brasileiros são por tempo de contribuição e por idade. Quando a aposentadoria ocorre por tempo de contribuição, não há idade mínima; mas deve haver pelo menos 35 anos de contribuição à Previdência Social para homens e 30 anos para mulheres (BRASIL, 2018a; 2018b). A aposentadoria, quando concedida por idade, possui a obrigatoriedade de contribuição mínima de 180 meses, idade mínima de 65 anos para homens e 60 anos para mulheres, com exceção dos segurados especiais (agricultor familiar, pescador artesanal, indígena), para os quais a idade mínima diminui em cinco anos (BRASIL, 2018a; 2018b).

Estima-se que a população brasileira tenha em torno de 16 milhões de pessoas com mais de 65 anos. Dessas, apenas 137,6 mil ocupam vagas formais no mercado de trabalho, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2015 (MARTELLO, 2017). Esse grupo representou 0,3% dos 48 milhões de trabalhadores formais na economia brasileira em 2015. Dos 5.570 municípios brasileiros, 906 não tinham nenhum trabalhador com 65 anos ou mais em atividade, já a maioria dos municípios (4.234) tinham menos de 50 trabalhadores nesta faixa etária (MARTELLO, 2017).

Se considerado o mercado de trabalho informal, o número de aposentados trabalhando aumenta. Conforme a Organização Mundial de Saúde (OMS) (MENDES, 2005), são considerados idosos, em países desenvolvidos, os indivíduos com 65 anos ou mais, e com 60 anos ou mais as pessoas em países subdesenvolvidos. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), do IBGE, existiam em 2014, cerca de 2,82 milhões de trabalhadores com mais de 65 anos no país – enquanto que a população economicamente ativa somava mais de 100 milhões de pessoas (MARTELLO, 2017). Dentre os aposentados brasileiros, dois em cada três ganham um salário mínimo, o que dificulta a manutenção do padrão de vida dessas pessoas após a

aposentadoria (MARCHESAN, 2017). Trabalhadores com 65 anos ou mais geralmente encontram dificuldades de recolocação no mercado, mas retornam em atividades informais para manter o poder de compra (MARTELLO, 2017).

Devido ao aumento da expectativa de vida do brasileiro para 75,8 anos (aumento de 30 anos desde 1940), a reforma da Previdência Social voltou a ser uma pauta importante para o governo (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE, 2017 apud OLIVEIRA, 2017). O crescimento da expectativa de vida impacta diretamente na Previdência Social, já que, de acordo com dados divulgados pelo Ministério da Fazenda, o pagamento do benefício previdenciário é superior à arrecadação, o que gera um déficit bilionário nas contas públicas (YAZBEK, 2013). Em caso de aprovação da reforma da Previdência, o governo prevê que um dos benefícios seja a diminuição das dificuldades de realocação no mercado de trabalho dos profissionais mais experientes (MARTELLO, 2017). A tendência é que, gradativamente, os trabalhadores permaneçam por mais tempo no mercado formal, o que altera o perfil desses empregados.

Devido à nova realidade financeira, cerca de 26,4% das pessoas continuam trabalhando após a aposentadoria (CORRÊA, 2016). De acordo com dados da pesquisa realizada em 2016 pela Global Entrepreneurship Monitor (GEM), cerca de 15% dos empreendedores iniciais no Brasil possuem de 55 a 64 anos (CORRÊA, 2016). Mesmo sendo um percentual mais baixo, se comparado a outras faixas etárias, ainda assim é significativo. Se combinado com outros fatores sociais, como reforma da previdência e envelhecimento da população, a elaboração de políticas públicas de suporte ao empreendedorismo para pessoas mais experientes torna-se indispensável.

Em 2017, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) realizou uma importante pesquisa a respeito do perfil do potencial empreendedor aposentado (SEBRAE NACIONAL, 2017). Foram entrevistadas 1.200 pessoas com mais de 50 anos, 31,1% possuem 65 anos ou mais, um pouco mais da metade (54,7%) recebem renda de até três salários mínimos. Dos entrevistados, 2,9% não possuem instrução; 10,4% têm ensino fundamental completo; 29,4%, ensino médio completo ou incompleto; 19,9%, ensino superior completo e 8% são pós-graduados. Dentre as pessoas entrevistadas, 47% já são aposentadas, das quais 7,9% possuem uma

empresa. Dos 653 (53%) que não são aposentados, 23,5% pretendem continuar trabalhando em casa ou fora após a aposentadoria, e apenas 5,5% têm a intenção de abrir um negócio próprio. Mesmo com esta intenção, só 8,9% tomaram alguma atitude nos últimos 12 meses que fosse ao encontro desse desejo. É possível perceber, com base nos dados da pesquisa, que quanto mais idosa a pessoa fica, menor é a intenção de abrir um negócio. Pessoas na faixa de 50 a 54 anos são as que possuem maior propensão de abrir um empreendimento (SEBRAE NACIONAL, 2017).

Empreendedorismo é o processo de criar algo novo, que possua valor, dedicando o tempo e o esforço necessários, assumindo os riscos financeiros, psíquicos e sociais correspondentes e recebendo as conseqüentes recompensas da satisfação e independência econômica e pessoal (HISRICH; PETERS, 2004). Empreendedor é aquele que combina recursos, trabalho, materiais, inovação e uma nova ordem. Numa perspectiva individual, o empreendedor possui comportamentos que incluem: ter iniciativa, organizar e reorganizar mecanismos sociais e econômicos a fim de transformar recursos e situações para proveito prático, aceitar o risco ou o fracasso (HISRICH; PETERS, 2004).

Empreendimentos são abertos motivados por necessidade ou por oportunidade. Os negócios nascentes por necessidade são aqueles criados por não terem outra opção. No Brasil, houve uma queda nos empreendimentos por necessidade de 2015 para 2016, de 36% passou ser 25%, o que demonstra uma delicada melhora na economia brasileira (GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR - GEM, 2016). Os negócios nascentes por oportunidade são aqueles nos quais há uma identificação com a oportunidade de negócio a se seguir. Mesmo com uma suave melhora na economia, quase metade (49,7%) das pessoas que pretendem abrir um negócio pensam em fazer isso para complementar a renda (SEBRAE, 2017). No entanto, há uma grande barreira burocrática para se abrir um empreendimento no Brasil, o que coloca o país na posição 98 do ranking do *Global Entrepreneurship Index* de 2018 dos países mais empreendedores (GRANDO, 2017). O Brasil é considerado um dos países empreendedores impulsionados pela eficiência, ou seja, é caracterizado pelo avanço da industrialização e ganhos em escala, que possui predominância de organizações intensivas em capital (GEM, 2016).

Algumas empresas estão iniciando um movimento de auxílio aos funcionários no processo de aposentadoria, com a intenção de prepará-los para a nova etapa da vida (ZANELLI, 2000). Uma vez que a preparação psicológica para a aposentadoria não é mais novidade, a organização financeira tornou-se necessária. Dois terços dos aposentados no Brasil recebem um salário mínimo (MARCHESAN, 2017), fato que diminui o poder de compra e manutenção do padrão de vida. Analisando as opções com maior potencial de sucesso, o empreendedorismo é a mais promissora. Entretanto, é importante que ocorra um planejamento eficaz para que este auxílio seja significativo. Muitos negócios são criados com a finalidade de complementação de renda e iniciam como informais, porém, esta característica implica na perda de oportunidades como financiamentos e emissão de nota fiscal (DRUMMOND, 2017). Com a criação do planejamento, a possibilidade de sucesso, ou fracasso, do negócio se tornam mais claras para o empreendedor (MENDONÇA, 2016).

O planejamento é fundamental para o empreendedor, já que é a partir dele que se pode mensurar os riscos do negócio, uma vez que é necessário conhecimento para promover e desenvolver algo que se pretende realizar. O reconhecimento de oportunidades pelo empreendedor pode ser uma consequência da sua trajetória profissional, combinada com os conhecimentos obtidos por meio de capacitações formais. Para se dedicar a um novo projeto, após a aposentadoria, o empreendedor precisa de algumas características específicas, como motivação e energia. Sendo assim, a escolaridade do empreendedor pode ser um fator importante para a longevidade do negócio, juntamente com suas características individuais.

Este estudo tinha como objetivo inicial analisar como os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) auxiliam os trabalhadores em processo de aposentadoria. No entanto, devido à negativa das empresas em fornecerem dados sobre os programas o objetivo deste estudo deteve-se a analisar como as pessoas economicamente ativas, e que estão em processo de aposentadoria, se preparam para empreender. Foram considerados em processo de aposentadoria aqueles trabalhadores que possuem 40 anos ou mais e que ainda não estão aposentados. Foi questionada a participação dos trabalhadores em programas de preparação para aposentadoria e suas capacidades em desenvolver as habilidades de forma que faça a

diferença na nova etapa de vida do colaborador, e se há incentivos para quem deseja empreender. Segundo uma pesquisa realizada pelo Sebrae, quanto mais idade o colaborador possui, menos interesse ele tem em se tornar um empreendedor (SEBRAE NACIONAL, 2017). Desta forma, é relevante saber qual o desejo das pessoas que estão em processo de aposentadoria para proporcionar o suporte necessário para esta nova fase.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar como pessoas com mais de 40 anos, economicamente ativas, planejam sua aposentadoria em relação as suas habilidades para empreender.

### 1.2.2 Objetivos específicos

Serão observados três pontos ao longo da pesquisa:

- a) analisar se há planejamento para realizar atividade empreendedora após a aposentadoria;
- b) descrever as atividades de preparação dos trabalhadores para empreender após a aposentadoria; e
- c) verificar se a participação em PPA, na perspectiva do trabalhador, é efetiva na preparação para aposentadoria.

A análise e descrição desses pontos serão importantes para o entendimento do quanto o trabalhador necessita de orientação para programar sua aposentadoria e manter sua renda.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema de estudo se deu após a identificação do processo de envelhecimento da população gaúcha, segundo dados da Fundação de Economia e Estatística (GUERRA, 2017), onde as pessoas com 60 anos ou mais representam cerca de 16% da população. Este estudo tem a intenção de obter maior conhecimento do perfil empreendedor das pessoas em processo de aposentadoria em Porto Alegre. E busca identificar os dados relevantes deste perfil de empreendedor, e como reconhecer suas necessidades e formas de atuação no mercado.

O levantamento de dados e caracterização do perfil dos empreendedores poderá auxiliar em programas de aposentadoria que buscam proporcionar maior saúde financeira aos recém-aposentados. Com o desenvolvimento da capacidade de reconhecer os riscos e oportunidades do negócio, independentemente do setor que esteja inserido, a probabilidade de sucesso tende a aumentar. A partir da identificação de possíveis dificuldades, o aposentado poderá diminuir os riscos de endividamento durante este período da vida. Conforme dados do Banco Central, publicados pelo Correio Braziliense, o endividamento dos aposentados com o crédito consignado, por exemplo, aumentou cerca de 13,7% até março de 2018, em comparação ao ano anterior (RUSSI; SANTA RITA, 2018). O endividamento per capita é cerca de 2,3 vezes a renda média do aposentado (RUSSI; SANTA RITA, 2018). Estes números são considerados alarmantes, pois os aposentados, em geral, não possuem formas de expansão de renda (RUSSI; SANTA RITA, 2018).

O resultado do estudo deverá ser divulgado para as organizações que auxiliaram ao longo do desenvolvimento do projeto. A finalidade de expor os resultados é uma forma de proporcionar o conhecimento de um perfil atual de funcionários em processo de aposentadoria. Com a apresentação dos resultados, espera-se possibilitar que os setores de Recursos Humanos (RHs) das organizações possam preparar programas mais condizentes com a expectativa e com os planos dos seus colaboradores.



A partir da divulgação deste estudo, ele servirá de base para as empresas que possuem PPAs ou para as que gostariam de implantar o programa. A importância dos PPAs para as empresas é em relação à responsabilidade social que elas exercem. As empresas estão cada vez mais engajadas em desenvolver a responsabilidade social, pois desejam demonstrar que não estão preocupadas apenas com o lucro, mas também com o desenvolvimento das pessoas e da comunidade que a cerca.

## 4 REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo serão apresentados os subcapítulos denominados ‘contexto do estudo’ e ‘empreendedorismos e motivações para empreender’, onde são expostas as discussões teóricas que sustentam os argumentos da autora deste estudo.

### 4.1 CONTEXTO DO ESTUDO

Serão apresentados nos tópicos a seguir, dados sobre aposentadoria, processo de preparação para aposentadoria, empreendedorismo, motivos que levam a empreender e empreendedorismo na aposentadoria, todo observados durante o processo de pesquisa.

#### 4.1.1 Aposentadoria

Segundo o dicionário *online* da língua portuguesa<sup>1</sup>, a ação do trabalhador de se afastar do trabalho após completar os anos necessários (determinados em lei) ou afastamento do trabalho ocasionado por invalidez. Aposentadoria é um benefício concedido ao trabalhador que contribuiu para a Previdência Social por determinado período de tempo (SOARES, 2018). A aposentadoria ocorre quando o trabalhador para de trabalhar depois de determinada quantidade de anos de trabalho, por idade ou por motivos de doença e/ou risco a saúde (SOARES, 2018). Segundo Castro e Lazzari (2016), o Estado Contemporâneo possui a função de proteção social dos indivíduos em relação a eventos que possam causar dificuldade ou impossibilidade de subsistência por conta própria, por meio de atividade laborativa. Tal proteção tem origem no Estado

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.dicio.com.br/aposentadoria/>. Acesso em: 20 de nov. 2018.

Moderno e se consolidou nas políticas de Seguridade Social, dentre as quais se destaca a Previdência Social.

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, é a lei responsável por garantir os direitos referentes à aposentadoria no Brasil (SOARES, 2018). Segundo a legislação brasileira, são considerados empregados, as pessoas que exercem atividade remunerada sob o seguinte caráter:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I - como empregado: a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado; b) aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas; c) o brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior; d) aquele que presta serviço no Brasil a missão diplomática ou a repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos e seus subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não-brasileiro sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular; e) o brasileiro civil que trabalha para a União, no exterior, em organismos oficiais brasileiros ou internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se segurado na forma da legislação vigente do país do domicílio; f) o brasileiro ou estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em empresa domiciliada no exterior, cuja maioria do capital votante pertença a empresa brasileira de capital nacional; g) o servidor público ocupante de cargo em comissão, sem vínculo efetivo com a União, Autarquias, inclusive em regime especial, e Fundações Públicas Federais. h) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social; i) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social; j) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social (BRASIL, 1991, p. 4).

O artigo 11 traz a definição de empregado doméstico como “aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos” (BRASIL, 1991). O parágrafo V aborda o contribuinte individual:

a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária, a qualquer título, em caráter permanente ou temporário, em área superior a 4 (quatro) módulos fiscais; ou, quando em área igual ou inferior a 4 (quatro)

módulos fiscais ou atividade pesqueira, com auxílio de empregados ou por intermédio de prepostos; ou ainda nas hipóteses dos §§ 9º e 10 deste artigo; b) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade de extração mineral - garimpo, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos, com ou sem o auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua; c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa; [...] e) o brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social; f) o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima, o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração; g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego; h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não (BRASIL, 1991, p. 5).

Já quando se trata de trabalhador que não possui vínculo empregatício e presta serviço para mais de uma organização (de natureza rural ou urbana), a lei nomeia como trabalhador avulso, conforme parágrafo VI. Os segurados especiais estão citados no parágrafo VII:

VII – como segurado especial: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros, na condição de: a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade: 1. agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais; 2. de seringueiro ou extrativista vegetal que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do caput do art. 2º da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida; b) pescador artesanal ou a este assemelhado que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida; e c) cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezesseis) anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas a e b deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo. § 1º Entende-se como regime de economia familiar a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados permanentes. § 2º Todo aquele que exercer, concomitantemente, mais de uma atividade remunerada sujeita ao Regime Geral de Previdência Social é obrigatoriamente filiado em relação a cada uma delas. § 3º O aposentado pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS que estiver exercendo ou que voltar a exercer atividade abrangida por este Regime é segurado obrigatório em relação a essa atividade, ficando sujeito às contribuições de que trata a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, para fins de custeio da Seguridade Social. § 4º O

dirigente sindical mantém, durante o exercício do mandato eletivo, o mesmo enquadramento no Regime Geral de Previdência Social-RGPS de antes da investidura. § 5º Aplica-se o disposto na alínea g do inciso I do caput ao ocupante de cargo de Ministro de Estado, de Secretário Estadual, Distrital ou Municipal, sem vínculo efetivo com a União, Estados, Distrito Federal e Municípios, suas autarquias, ainda que em regime especial, e fundações. § 6º Para serem considerados segurados especiais, o cônjuge ou companheiro e os filhos maiores de 16 (dezesseis) anos ou os a estes equiparados deverão ter participação ativa nas atividades rurais do grupo familiar. § 7º O grupo familiar poderá utilizar-se de empregados contratados por prazo determinado ou de trabalhador de que trata a alínea g do inciso V do caput, à razão de no máximo 120 (cento e vinte) pessoas por dia no ano civil, em períodos corridos ou intercalados ou, ainda, por tempo equivalente em horas de trabalho, não sendo computado nesse prazo o período de afastamento em decorrência da percepção de auxílio-doença. § 8º Não descaracteriza a condição de segurado especial: I – a outorga, por meio de contrato escrito de parceria, meação ou comodato, de até 50% (cinquenta por cento) de imóvel rural cuja área total não seja superior a 4 (quatro) módulos fiscais, desde que outorgante e outorgado continuem a exercer a respectiva atividade, individualmente ou em regime de economia familiar; II – a exploração da atividade turística da propriedade rural, inclusive com hospedagem, por não mais de 120 (cento e vinte) dias ao ano; III – a participação em plano de previdência complementar instituído por entidade classista a que seja associado em razão da condição de trabalhador rural ou de produtor rural em regime de economia familiar; e IV – ser beneficiário ou fazer parte de grupo familiar que tem algum componente que seja beneficiário de programa assistencial oficial de governo; V – a utilização pelo próprio grupo familiar, na exploração da atividade, de processo de beneficiamento ou industrialização artesanal, na forma do § 11 do art. 25 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; e VI - a associação em cooperativa agropecuária ou de crédito rural; e VII - a incidência do Imposto Sobre Produtos Industrializados - IPI sobre o produto das atividades desenvolvidas nos termos do § 12. § 9º Não é segurado especial o membro de grupo familiar que possuir outra fonte de rendimento, exceto se decorrente de: I – benefício de pensão por morte, auxílio-acidente ou auxílio-reclusão, cujo valor não supere o do menor benefício de prestação continuada da Previdência Social; II – benefício previdenciário pela participação em plano de previdência complementar instituído nos termos do inciso IV do § 8º deste artigo; III - exercício de atividade remunerada em período não superior a 120 (cento e vinte) dias, corridos ou intercalados, no ano civil, observado o disposto no § 13 do art. 12 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; IV – exercício de mandato eletivo de dirigente sindical de organização da categoria de trabalhadores rurais; V – exercício de mandato de vereador do Município em que desenvolve a atividade rural ou de dirigente de cooperativa rural constituída, exclusivamente, por segurados especiais, observado o disposto no § 13 do art. 12 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; VI – parceria ou meação outorgada na forma e condições estabelecidas no inciso I do § 8º deste artigo; VII – atividade artesanal desenvolvida com matéria-prima produzida pelo respectivo grupo familiar, podendo ser utilizada matéria-prima de outra origem, desde que a renda mensal obtida na atividade não exceda ao menor benefício de prestação continuada da Previdência Social; e VIII – atividade artística, desde que em valor mensal inferior ao menor benefício de prestação continuada da Previdência Social.[...] § 11. Aplica-se o disposto na alínea a do inciso V do caput deste artigo ao cônjuge ou companheiro do produtor que participe da atividade rural por este explorada (BRASIL, 1991, pp. 6-8).

A seção V, referente aos beneficiários, cita na subseção II a aposentadoria por idade. O artigo 48 informa que:

A aposentadoria por idade será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher. § 1º Os limites fixados no caput são reduzidos para sessenta e cinquenta e cinco anos no caso de trabalhadores rurais, respectivamente homens e mulheres, referidos na alínea a do inciso I, na alínea g do inciso V e nos incisos VI e VII do art. 11 (BRASIL, 1991, p. 25).

A aposentadoria por idade pode ser requerida desde que solicitada conforme artigo 49 da subseção II, seção V:

Art. 49. A aposentadoria por idade será devida:  
I - ao segurado empregado, inclusive o doméstico, a partir:  
a) da data do desligamento do emprego, quando requerida até essa data ou até 90 (noventa) dias depois dela; ou  
b) da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo previsto na alínea "a";  
II - para os demais segurados, da data da entrada do requerimento (BRASIL, 1991, p. 26).

A aposentadoria por idade também pode ser requerida pela empresa conforme estipulado no artigo 51:

Art. 51. A aposentadoria por idade pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado empregado tenha cumprido o período de carência e completado 70 (setenta) anos de idade, se do sexo masculino, ou 65 (sessenta e cinco) anos, se do sexo feminino, sendo compulsória, caso em que será garantida ao empregado a indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria (BRASIL, 1991, p. 26).

A seção V, referente aos beneficiários, igualmente cita a aposentadoria por tempo de trabalho. Porém, na subseção III, o artigo 52 diz que a concessão “[...] será devida, cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço, se do sexo feminino, ou 30 (trinta) anos, se do sexo masculino” (BRASIL, 1991, p. 26). Quanto ao início da aposentadoria, será conforme o artigo 54 “[...] a data do início da aposentadoria por tempo de serviço será fixada da mesma forma que a da aposentadoria por idade, conforme o disposto no art. 49” (BRASIL, 1991, p. 26).

A partir do conhecimento da definição de aposentadoria e do disposto na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, o trabalhador adquire informações sobre os pré-requisitos necessários para usufruir deste benefício (BRASIL, 1991). A partir dessas informações, é possível se planejar e se preparar para o novo momento da carreira.

#### **4.1.2 Processo de preparação para aposentadoria**

A aposentadoria é um sonho para muitos trabalhadores. No entanto, para este ser um período de realizações, deve ocorrer a preparação do trabalhador, tanto no âmbito psicológico quanto no financeiro. Aposentadoria não significa que o trabalhador deixará de exercer atividades laborativas. Contudo, o que normalmente ocorre é uma ruptura do empregado com a função até então exercida. A preparação psicológica para a nova rotina e a criação de uma reserva financeira para a realização dos novos projetos são processos importantes para o indivíduo realizar uma transição mais tranquila.

##### **4.1.2.1 Preparação psicológica**

O capitalismo representa a forma de produção de bens e serviços essenciais à sobrevivência da sociedade, o trabalho laboral é um meio pelo qual se obtém, pelo salário, o dinheiro necessário para trocar por esses produtos (ZANELLI, 2000). Tem-se o entendimento que segue o modelo de referência em que aposentadoria é vista como encerramento de uma carreira, ou seja, ela faz parte do processo de carreira (SCHEIN, 1978 apud ZANELLI *et al.*, 2000). Ao mesmo evento, Stucchi (1994 apud ZANELLI *et al.*, 2000) refere-se como nova etapa na carreira e Bernhoeft (1991 apud ZANELLI *et al.*, 2000) como pós-carreira.

O suporte para o encerramento de uma carreira deveria ser desenvolvido em longo prazo pelo trabalhador e pela empresa. Todavia, do ponto de vista cultural, o suporte para este período ocorre somente próximo à aposentadoria (ZANELLI, 2000). O trabalhador brasileiro se aposenta e é instruído a seguir uma:

[...] segunda carreira, um trabalho autônomo, tarefas filantrópicas, prática de lazer, cuidados com a casa e com a família, ou outras atividades. De qualquer modo, a inclusão e novos grupos sociais tem decorrência para a identidade pessoal e as necessárias adaptações uma realidade psicossocial (ZANELLI, 2000, p. 159).

Essa alteração da rotina, afasta o trabalhador dos grupos com os quais conviveu por longos períodos, podendo esta fase transitória causar angústias ou novas descobertas pessoais.

Assim como sugere ZANELLI (2000, p. 159), “[...] a transição que ocorre na aposentadoria pode ser facilitada sobremodo quando se promovem situações ou vivências no contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda executa suas atividades de trabalho”. A preparação para o desenvolvimento de outras atividades faz parte da socialização das pessoas e acarreta em uma adaptação saudável. O desenvolvimento pessoal, por meio dos programas de preparação para aposentadoria, pode possibilitar o surgimento de novos objetivos, assim como pode motivar os trabalhadores que estão deixando o trabalho corporativo (ZANELLI, 2000).

Os PPAs no Brasil são relativamente novos, trata-se de um privilégio das organizações de grande porte, com significativa visibilidade ao que tange o aspecto social. Este tipo de programa é uma ferramenta gerencial utilizada para medir o engajamento sociocultural da empresa. As organizações que utilizam estas ferramentas realizam duplo investimento no fortalecimento das relações de trabalho, sendo “o primeiro, sobre os empregados que estão se aposentando, que se sentem valorizados e mantêm um bom desempenho. O segundo, sobre os demais empregados, que observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas” (MUNIZ, 1997, p. 01). A preocupação da empresa com seus colaboradores desenvolve admiração da comunidade na qual está inserida, além disso, se torna uma referência para o mercado devido ao seu diferencial. O sucesso do PPA leva em consideração a habilidade de



quem o está ministrando, uma vez que é necessário que esta pessoa esteja preparada para identificar o perfil do público alvo e a melhor estratégia para potencializar o seu desenvolvimento (ZANELLI, 2000).

Um PPA deve proporcionar a possibilidade de reanalisar e estabelecer novos valores, atitudes e projetos. Utilizando-se o autoconhecimento é possível identificar projetos que motivem o recém-aposentado na próxima etapa de sua vida, envolvendo-o em atividades que sejam compatíveis com a sua realização pessoal. Socialmente, é importante para o indivíduo continuar sendo produtivo, porque muitas vezes a atividade profissional é parte da identificação pessoal e com a saída do meio corporativo há uma perda desta identidade (ZANELLI, 2000, p. 166 a 168).

Segundo França (2009), ações de atualização dos trabalhadores mais velhos, flexibilização de horários e diminuição dos preconceitos referentes à idade dentro das equipes intergeracionais, facilitará a manutenção dos trabalhadores idosos no mercado de trabalho. De acordo com algumas projeções, em 2020 cerca de 11% da população economicamente ativa será composta por idosos (CAMARANO, 2001). No entanto, as organizações possuem um grande desafio: identificar quem tem capacidade de se manter ativo no meio corporativo e quem realmente deseja a aposentadoria definitiva. A melhor forma que as empresas têm para se preparar diante deste desafio é com a educação ao longo da vida. Os trabalhadores receberão aprendizado formal e não-formal para adquirirem uma base de conhecimento que possibilite que se mantenham vinculados ao mercado de trabalho ou para que consigam sair dele (FRANÇA, 2009).

#### 4.1.2.2 Preparação financeira

Em *Adeus, aposentadoria*, o autor Gustavo Cerbasi, afirma que a sociedade nos ensina que devemos fazer planos para o trabalho, mas são feitos planos para viver após este período. “Não faltam relatos de pessoas que decidiram dar um novo rumo a sua vida, mas que apenas aumentaram sua frustração em razão da falta de preparo” (CERBASI, 2014. p. 25).

Não é comum falar sobre educação financeira no Brasil, porque normalmente as pessoas que possuem maior conhecimento sobre o assunto, e não atuam na área de finanças, só têm contato com o tema quando alcançam a fase adulta (MEC, 2017). Salvo algumas raras exceções, as pessoas tendem a buscar ajuda em relação à gestão financeira quando já estão endividadas. Em entrevista concedida para o programa *Educação no Ar* da TVMEC (MEC, 2017), a presidente do grupo de apoio pedagógico do Comitê Nacional de Educação Financeira (CONEF) e assessora técnica da Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação (MEC), Sandra Tiné, fala sobre o Decreto Presidencial nº 7.397/2010 que instituiu a Estratégia Nacional de Educação Financeira (ENEF) e que tem como objetivo promover a educação financeira e previdenciária:

[...] a população brasileira tem pouco conhecimento sobre o que é ser financeiramente educado, como gerir suas finanças, seus planejamentos, projetar sonhos, projetar coisas para o futuro que desejam. E isso tudo é uma coisa que a gente começa a trabalhar, pode ser trabalhada e deve ser trabalhada desde o início da escolarização, com crianças (MEC, 2017, informação audiovisual).

Ainda na entrevista concedida, Tiné fala a respeito da população não possuir instruções para administrar de forma responsável seus recursos pessoais e sociais: “[...] nos últimos censos, se a gente olhar as pesquisas, a gente vê que ainda somos um país de pessoas superendividadas e isso compromete o desenvolvimento do país” (MEC, 2017, p. 02). O brasileiro, precisa aprender a poupar e realizar planejamento em longo prazo, e a forma de iniciar este aprendizado é com a educação de crianças e jovens. A proposta do Decreto Presidencial é inserir nas escolas esse tema, uma vez que a criança e o adolescente tendem a disseminar a informação nas suas casas, o que influencia algumas atitudes dos pais e responsáveis, que acabarão por fazer escolhas mais conscientes sobre consumo e finanças (MEC, 2017). Diminuir a vulnerabilidade financeira das pessoas é uma forma de estabilizar a economia do país (MEC, 2017). Poucas famílias conseguem poupar dinheiro, a maioria compromete sua renda ou gasta com objetos desnecessários. A criação de uma reserva de emergência serve para que os imprevistos não prejudiquem o orçamento familiar, mas também para possibilitar uma aposentaria mais tranquila (BONA, 2016).

Grande parte dos brasileiros conta apenas com o benefício concedido pelo INSS para o período de aposentadoria. De acordo com o Indicador Serasa *Experian* de Educação Financeira, em 2013, 48% dos brasileiros não possuíam nenhum tipo de investimento para a aposentadoria (CERBASI, 2014). Sendo que 42% dos entrevistados informaram que só possuem a contribuição para o INSS como investimento para a aposentadoria. Outros 5% investem em plano de previdência privada e 2% só possuem previdência privada e não contribuem para o INSS (CERBASI, 2014). Dados divulgados pelo site da Receita Federal, em abril de 2018 (BRASIL, 2018c), informam que o modelo previdenciário no Brasil teve o déficit de R\$20,1 bilhões no primeiro trimestre do ano. Quem depender exclusivamente do INSS como fonte de renda no futuro encontrará dificuldades para se manter, pois a população está envelhecendo e o que mantém o benefício do INSS são os contribuintes ativos (PEREIRA, 2018). A quantidade de pessoas economicamente ativas não será suficiente para manter a Previdência Social. Então, mesmo contribuindo durante toda vida profissional, o aposentado irá receber menos que o necessário para manter seu padrão de vida (CERBASI, 2014).

Em *Adeus, Aposentadoria*, Cerbasi (2014) aborda 20 estratégias mais comuns adotadas no planejamento da aposentadoria, e aponta os pontos positivos e negativos de cada uma delas. O autor defende que contribuir com um valor maior para o INSS ou por mais tempo, assim como, começar a poupar mais cedo, possuir uma carteira de imóveis e até mesmo a criação de uma carreira paralela, podem não ser suficientes para a manutenção do padrão de vida do trabalhador. “Nessa fase (terceira idade), espera-se que o indivíduo bem orientado em todas as etapas anteriores da vida tenha construído um patrimônio financeiro que financie, no mínimo, suas necessidades básicas para desfrutar de uma aposentadoria saudável” (SANTOS, 2014. p. 9). No entanto, o brasileiro se preocupa mais com o curto prazo do que com o longo prazo. Sendo assim, o planejamento para as férias é realizado com mais facilidade do que o planejamento da aposentadoria.

#### 4.1.2.3 Como o trabalhador se preparar para aposentadoria

A pesquisa divulgada pelo Ofluminense (BRASILEIROS NÃO SE ..., 2018), realizada pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) e pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL), em abril de 2018, onde o tema abordado era 'o preparo para a aposentadoria no Brasil', revela que dos brasileiros que possuem planejamento em longo prazo, 11,4% guardam o dinheiro para a aposentadoria juntamente com o dinheiro para imprevistos ou para sonhos de consumo. Apenas 7,9% guardam dinheiro exclusivamente para a aposentadoria. A forma mais utilizada pelos respondentes para a criação de reserva para a aposentadoria é a poupança (39%), seguida pelo INSS pago pela empresa (30%), INSS pago por conta própria (23%) e previdência privada por conta própria (20%). Cerca de 11% das pessoas entrevistadas pretendem continuar trabalhando da mesma forma que trabalham atualmente; 9,7% pretendem continuar trabalhando de forma reduzida; 19,3% não sabem com que idade pretendem parar de trabalhar. Em média, os trabalhadores que fazem reserva financeira pensando na aposentadoria, começam a investir para essa finalidade aos 27,67 anos, o que demonstra que após alguns anos de trabalho já iniciam o planejamento da aposentadoria.

Para Jorge Felix, professor do Centro Interdisciplinar de Assistência e Pesquisa em Envelhecimento (CIAPE) e pesquisador da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP):

Pensar na segunda ou terceira profissão aos 60 anos é tarde demais. É preciso começar planejar aos 40. Esse é um projeto que depende de tempo, educação e investimento financeiro (FELIX, 2014, p. 2<sup>2</sup> apud SANTANA, 2014, p. 2).

O saque do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ao se aposentar causa uma falsa sensação de segurança, pois o valor dos 8% do salário acumulados ao longo do tempo se torna significativo. No entanto, esse valor, se não investido em algo que o faça multiplicar, é um recurso finito que acaba em pouco tempo. Atualmente,

---

<sup>2</sup> FELIX, J. Jornalista, professor do Centro Interdisciplinar de Assistência e Pesquisa em Envelhecimento (CIAPE) e pesquisador da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP) e criador do termo economia e longevidade.

investimento em fundos de renda fixa como tesouro direto, Certificado de Depósito Bancário (CDB) e Letra de Crédito Imobiliário (LCI) estão sendo mais divulgados em redes sociais como *Instagram* e canais no *Youtube*. Cada um desses investimentos apresenta riscos específicos, assim como utilizar o dinheiro para empreender em um negócio. As principais formas de empreender são com aporte financeiro para um empresário ou abrindo uma empresa.

## 4.2 EMPREENDEDORISMO E MOTIVAÇÃO PARA EMPREENDER

Nos tópicos a seguir serão apresentados dados sobre empreendedorismo e motivação para empreender.

### 4.2.1 Empreendedorismo

Empreendedorismo é a capacidade de iniciativa do indivíduo que com criatividade e confiança se empenha em uma nova oportunidade de negócio (ARAÚJO, 2010). Diferentemente de empresário, que é o dono da empresa que cria tanto bens quanto serviços que geram crescimento, o empreendedor é o promotor do desenvolvimento. O empreendedor faz novas combinações de negócios, introduz no mercado novos produtos, novas formas de produção, novas fontes de matéria-prima e até abre novos mercados (SCHUMPETER, 1982). O empreendedor busca criar algo novo e que possua valor. Para isso, dedica o tempo e o esforço necessários, corre riscos financeiros, psicológicos e sociais, mas recebe como recompensa satisfação e independência econômica e pessoal (HISRICH; PETERS, 2004).

Segundo Araújo (2010):

O empreendedor de um modo geral é caracterizado por ser um indivíduo com muita determinação, que anseia conquistar novos espaços, desenvolve e cria novos produtos e métodos de produção. São pessoas apaixonadas pelo que fazem, usam a criatividade, habilidades e conhecimentos com o propósito de

descobrir novas formas de inovar e trazer vantagens competitivas para o negócio. (ARAÚJO, 2010, p. 3).

Como um mecanismo de desenvolvimento econômico, empreendedorismo se constitui em um método para ligar ciência e mercado – sendo necessário: habilidades administrativas; capacidades de marketing; recursos financeiros; e capacidade de interagir com bancos, fornecedores, clientes, investidores de risco, distribuidores e agências de publicidade (HISRICH; PETERS, 2004).

Uma oportunidade de negócio representa uma possibilidade para um empreendedor atender com êxito a uma necessidade insatisfeita suficientemente grande, o que resulta em vendas e lucros (HISRICH; PETERS, 2004, p. 174).

O Brasil possui em sua essência a vontade de empreender, de acordo com dados da pesquisa realizada pela GEM no período entre 2014 e 2015, divulgada pelo blog Egestor (2016). O país ocupa a primeira posição quando o assunto é abertura de novos empreendimentos, levando em consideração a População Economicamente Ativa (PEA) e a relação da taxa de desenvolvimento de novos negócios. O empreendedorismo no Brasil nos últimos 10 anos aumentou de 23% para 34,5%, ou seja, 1/3 da população economicamente ativa tem o seu próprio negócio. A mesma pesquisa divulgada pelo blog Egestor, demonstra ainda que, a cada 10 brasileiros com idade entre 18 a 64 anos, três possuem um negócio ou estão trabalhando no desenvolvimento de suas empresas próprias (EGESTOR, 2016).

Devido à crise econômica dos últimos anos, houve um estimulado maior ao empreendedorismo no Brasil (EGESTOR, 2016). Com o aumento do desemprego, abrir o próprio negócio se tornou uma alternativa à falta de renda. Os negócios iniciados a partir de dificuldades financeiras e com pouca estrutura em relação ao planejamento e gestão são chamados de empreendimentos por necessidade. Os empreendedores por necessidade, que haviam diminuído sua proporção nos últimos anos para os empreendedores por oportunidade, voltaram a crescer e abrangem 44% dos empreendimentos iniciais em 2015. No entanto, o empreendedorismo no país faz parte dos sonhos dos brasileiros. Ser o próprio chefe está em quarto lugar na lista de sonhos,

perdendo para: viajar pelo Brasil, comprar a casa própria e comprar um carro (EGESTOR, 2016).

## **4.2.2 Motivos para empreender**

Nos tópicos a seguir, serão apresentados o empreendedorismo por necessidade e o empreendedorismo por oportunidade.

### **4.2.2.1 Empreendedorismo por necessidade**

O empreendedorismo em geral é a busca de oferta ou de soluções para um determinado problema. O empreendedor busca essa solução com um negócio próprio. Já o empreendedorismo por necessidade cria o negócio de forma mais acelerada devido a alguma necessidade (DINO, 2018). Na maioria das vezes, estes empreendedores têm pouca experiência empresarial e, portanto, podem enfrentar mais dificuldades para fazer o negócio prosperar. O principal motivo para empreender, atualmente, é a crise financeira que resultou em muitos desempregos (DINO, 2018). A busca de soluções para cumprir seus compromissos financeiros empurra o empreendedor a iniciar o negócio de forma mais breve.

Porém, essa agilidade em abrir o negócio e a necessidade do retorno pode acarretar em problemas devido às falhas de planejamento e estrutura. Ignorar algum, ou alguns, passos no planejamento pode levar à mortalidade precoce do empreendimento, o que piora a situação financeira do investidor. Normalmente, a elaboração de um plano de negócios auxilia no processo de planejamento, pois aborda diversos pontos a serem analisados (DINO, 2018). Verificar a viabilidade do negócio, seus principais pontos de implantação (fornecedores, clientes canais de comunicação, custo do empreendimento) pode evitar surpresas que impactem verdadeiramente nos

primeiros meses de vida do negócio. Então, com estudo e dedicação o sucesso é uma meta que pode ser alcançada.

De acordo com dados da revista Exame, publicado em 8 de março de 2018, o desemprego aumentou consideravelmente desde 2014 (DINO, 2018). As empresas próprias passaram a ser a principal fonte de renda dos empreendedores. Em 2016, cerca de 11 milhões de novos negócios foram abertos no Brasil (DINO, 2018). Destas empresas, aproximadamente 80%, segundo a SERASA, são compostas por microempreendedores (MEI) (DINO, 2018). Este dado aponta para uma tendência de empreendedorismo de menor porte, uma vez que estas empresas não podem possuir um faturamento superior a 60 mil reais anuais. Em outras palavras, há uma busca por formalizar empresas que antes possuíam o caráter de renda extra ou de serviço autônomo.

Conforme informação do Serasa, houve um aumento de 42% em relação a criação de CNPJ de MEI de 2013 a 2018 (DINO, 2018). Sendo assim, surgiu a necessidade de tornar o negócio formal para buscar o aumento da renda. Grande parte das empresas fecha em até dois anos após iniciarem suas atividades. Uma forma de superar o desafio de se manter no mercado com pouco recurso para investir seriam as franquias, as quais são um negócio pré-estruturado com mapeamento do segmento de mercado, o que diminui os riscos (DINO, 2018). Pode-se analisar a viabilidade do negócio a partir da verificação do faturamento anual e do tempo de retorno do investimento. Essa é uma opção que se encaixa no perfil do empreendedor por necessidade.

#### 4.2.2.2 Empreendedorismo por oportunidade

Os empreendedores por oportunidade são, primeiramente, excelentes observadores. Eles estão sempre atentos às necessidades e demandas do consumidor e, ao identificarem alguma carência de determinado produto ou serviço, optam por aplicar a solução na região de maior retorno. A identificação de boas oportunidades não



é uma tarefa simples, mas empreendedores por oportunidade possuem conhecimento prévio, mesmo que superficial sobre o mercado (MESQUITA, 2017).

Empreendedores por oportunidade são menos conservadores e utilizam suas reservas financeiras para investir naquilo que acreditam ser uma oportunidade de crescimento, mesmo a ideia tendo partido de outra pessoa. Para Marques (2016), empreender por oportunidade é ter a opção de investir no negócio ou não:

Esse é o caso de uma pessoa que se torna empreendedor porque detectou uma excelente oportunidade de mercado. Apesar de possuir alternativas de emprego, os empreendedores de oportunidade optam por iniciar um novo negócio justamente por conta das chances identificadas. Em geral, esse empreendedor possui um nível de capacitação e escolaridade mais alto, e empreende para aumentar sua renda ou pelo desejo de independência profissional. (MARQUES, 2016, p. 2).

Ao contrário do empreendedorismo por necessidade, que está mais suscetível à conjuntura econômica dos países e tende a diminuir quando a oferta de emprego é maior, o empreendedorismo por oportunidade tem maiores chances de sucesso e tem um forte impacto sobre o crescimento econômico de um país. De acordo com a GEM (2010), os países com maior desenvolvimento econômico, a razão entre oportunidade e necessidade é superior à dos demais. Na Islândia, para cada empreendedor por necessidade há outros 11,2 por oportunidade. No entanto, nos países com menor desenvolvimento econômico, as razões entre os empreendedores por oportunidade e por necessidade são menores (BRASIL, 2017). Empreender exige dedicação, então se for para empreender que seja pelas motivações certas, assim, evita-se desperdício de tempo e recursos. Nos últimos anos, o grande mercado interno contribuiu para aumentar o nível de empreendedorismo por oportunidade no Brasil, mas ainda há muito para se aprender sobre o assunto (CESAR, 2016). Cada vez mais os empreendedores brasileiros buscam informação antes de abrir um negócio. Empreender por oportunidade é avaliar ideias, buscar informações, realizar pesquisa de mercado com o seu potencial cliente, descobrir a viabilidade de desenvolvimento do produto e realizar testes rápidos. De posse destas informações traçar o planejamento para desenvolver um produto que atenda a demanda detectada (CESAR, 2016).

### 4.2.3 Empreendedorismo na aposentadoria

Segundo dados do IBGE, divulgados em agosto de 2017, a idade média da aposentadoria da população brasileira é de 58 anos; dois em cada três aposentados, recebem salário mínimo, cerca de quase 20 milhões de aposentados não sabem o que fazer para auferir renda e aumentar seu dinheiro nessa etapa da vida (MARCHESAN, 2017). O mercado de trabalho não está preparado para contratar empregados mais experientes, dificultando a reinserção no ambiente corporativo. O empreendedorismo é uma saída para o aposentado complementar a renda e desenvolver o sentimento de pertencimento social (BROXADO, 2017).

A imagem do aposentado vem mudando nos últimos anos e a tendência é que continue a mudar cada vez mais, uma vez que o perfil da sociedade brasileira está envelhecendo. No entanto, mesmo estando mais velha, a população permanece ativa com planos e vontade de continuar produzindo. A maturidade auxilia na tomada de decisões, já que os mais velhos não são tão impulsivos como os jovens, esses analisam as possibilidades e optam por um caminho mais assertivo (SILVEIRA, 2018).

Ao escolher o empreendimento, o aposentado deve dar preferência às atividades que possuem relação com sua experiência prévia, já que seus conhecimentos o ajudarão a pôr em prática o plano de negócio. Outro ponto importante é que além de ter uma boa ideia e estar motivado, é preciso que se tenha um público consumidor alvo claro, definido e latente (BROXADO, 2017). É preciso conhecer a tendência de mercado e ter conhecimento de gestão em pequenos negócios.

O autor do livro *Aposentar e Empreender*, Broxado (2017), escreve na página do Instituto de Longevidade, em 28 de setembro de 2017, que existem algumas características pessoais importantes para uma pessoa comum possa conhecer, desenvolver e aplicar na criação, na abertura e no desenvolvimento de um pequeno negócio. Algumas delas são: poder de persistência, já que é necessário ter a capacidade para se manter firme na direção de objetivos e propósitos; poder da persuasão, ou seja, possuir capacidade de convencer e influenciar as pessoas; capacidade de enxergar oportunidades de ganhar dinheiro onde ninguém enxerga, de

acordo com o momento da sociedade e do mercado; capacidade de se auto desafiar e de promover autoconfiança para alcançar novos patamares de conquistas pessoais e profissionais; capacidade de gostar de gente e de gerar novos amigos, clientes, contatos e lista de pessoas, as quais ao longo tempo poderão ser clientes do seu pequeno negócio empreendedor; ser ‘um caçador’ de conhecimentos nos meios de comunicação que abordam temas voltados à ‘Seniorlescência’ e empreendedorismo, isso porque adquirir conhecimento é importante para se manter atualizado.

De acordo com a pesquisa do Sebrae (SILVEIRA, 2017), 78,7% dos entrevistados que querem abrir um novo negócio já sabem o que querem fazer; e 59,6% desejam trabalhar com o comércio, em especial nos segmentos de alimentação (25,2%) e lojas de roupas e calçados (6,8%). Mas há quem opte pela economia compartilhada como *Uber* e *AirBnb*. Dados do *AirBnb* mostram que o número de anfitriões com mais de 60 anos mais que dobrou entre maio de 2015 e maio de 2016 e dos 70 mil cadastrados, 8 mil tinham este perfil (MAIA, 2016).

## 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento deste estudo, a intenção inicial era buscar coletar os dados referente à PPA, junto ao departamento de RH de uma empresa privada. Para a coleta de dados seriam utilizadas abordagens quantitativas e qualitativas, tendo em vista que para a análise dos objetivos propostos ambas as abordagens complementarão as informações. Segundo Roesch (2005, p.154), “delineamentos qualitativos e quantitativos usados em avaliação formativa e de resultados são formas complementares e não formas antagônicas de avaliação”. Perante a negativa de aplicação da pesquisa com os participantes do PPA, a pesquisa foi divulgada em redes sociais.

A pesquisa quantitativa é mais apropriada para definir opiniões e atitudes conscientes do público alvo, utilizando-se formulários já prontos, fornecidos pelo pesquisador, por meio de métodos estatísticos. Para Oliveira (2001, p. 115):

O Quantitativo, conforme o próprio termo indica, significa quantificar opiniões, dados, nas formas de coletas de informações, assim como também com o emprego de recursos e técnicas estatísticas, desde os mais simples, como porcentagem, média, moda, mediana e desvio padrão, até as de uso mais complexo, como coeficiente de correlação, análise de regressão, etc., estes normalmente utilizados em tese.

A pesquisa qualitativa possui característica mais específica, estimulando o público alvo da pesquisa a desenvolver e descrever suas opiniões e pensamentos de forma mais particular e singular. Esta modalidade de pesquisa permite que aflore aspectos mais específicos do tema tratado, atingindo até mesmo o subconsciente do entrevistado, permitindo uma exposição de opinião, de forma a facilitar o entendimento da questão. Sobre o método qualitativo, Oliveira (2001, p. 117) diz:

As pesquisas que se utilizam de abordagem qualitativa possuem a facilidade de poder descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos, vivenciados por grupos sociais, apresentar contribuições no processo de mudança, criação ou formação de opiniões de determinado grupo e permitir, em maior grau de profundidade, a interpretação das particularidades dos comportamentos ou atitudes dos indivíduos.

A abordagem foi descritiva, que se baseia na constatação, na percepção da constância que o fenômeno acontece, sem a interferência do investigador no processo. Segundo Oliveira (2001, p.128), “[...] a pesquisa descritiva tem por finalidade observar, registrar e analisar os fenômenos sem, entretanto, entrar no mérito de seu conteúdo”.

## 5.1 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Delimitação da pesquisa é impor limites para a averiguação, podendo limitar a pesquisa em relação ao assunto, extensão, e uma série de fatores (LAKATOS; MARKONI, 2010). Inicialmente, o foco da pesquisa seria os trabalhadores de uma cooperativa médica, com atuação nacional e regional. No entanto, no momento da coleta de dados, a empresa não autorizou a realização da pesquisa. Outras empresas consultadas, também não autorizaram. Diante disso, optou-se por trabalhar uma amostra não estatística, por conveniência, tomando como critério: trabalhadores em atividade com mais de 40 anos, economicamente ativos, residindo em Porto Alegre. Ao se chegar a um número superior a 30 respondentes, com características diversas, passou-se para a análise dos dados. Os resultados, considerando a natureza da amostra, não permitem generalização para a população de Porto Alegre, no entanto, considerando o foco exploratório, foi possível construir hipóteses para realização de um estudo mais amplo, com uma amostra representativa da população, considerando os aspectos salientes na análise dos dados.

### 5.1.1 Técnicas e instrumentos de coleta de dados

Para realizar a escolha das técnicas para a coleta dos dados, levou-se em consideração que a pesquisadora trabalha em uma organização que lhe proporciona

facilidade de contato com o RH. As técnicas escolhidas consistem em uma entrevista de perguntas abertas para o RH e questionários, com perguntas fechadas para pessoas economicamente ativas. As perguntas serão formuladas de formas diferentes para cada público alvo, a fim de captar a percepção dos dois públicos diante da mesma situação. A técnica consiste em uma entrevista, voltada às analistas de RH da empresa, com perguntas abertas, para a análise qualitativa, conforme apêndice A. Outro questionário voltado para trabalhadores de empresas privadas e públicas, a partir de 40 anos, residentes em Porto Alegre, com perguntas fechadas, conforme apêndice B. A técnica de entrevista estruturada, que consiste na conversação do entrevistador, neste caso o aluno, com o colaborador da organização.

Para as entrevistas estruturadas, o entrevistador utiliza uma sequência de perguntas predeterminadas. Em todas as entrevistas o entrevistador deve usar a mesma sequência e conduzir as entrevistas exatamente do mesmo modo para evitar tendenciosidade, que possa resultar de práticas incoerentes (HAIR et al., 2005, p.163).

Hair et al. (2005, p.159) dizem que: “[...] um questionário é um conjunto predeterminado de perguntas criadas para coletar dados dos respondentes. É um instrumento cientificamente desenvolvido para medir características importantes de indivíduos, empresas, eventos e outros fenômenos”. Corroborando Roesch (2005, p. 142):

O questionário não é apenas um formulário ou um conjunto de questões listadas sem muita reflexão. O questionário é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa. Para tanto, requer esforço intelectual anterior de planejamento, com base na conceituação do problema de pesquisa e do plano de pesquisa, e algumas entrevistas exploratórias preliminares.

A intenção de utilizar diferentes questionários para cada público é devido ao diferente volume de respostas. No entanto, diante da negativa de aplicação de pesquisa nas empresas abordadas, foi utilizado somente o questionário disponível no Apêndice B.

### **5.1.2 Técnicas de análise de dados**

Após a coleta das informações, foram realizadas a análise e a interpretação dos dados.

O processo de análise de dados envolve extrair sentido dos dados do texto e da imagem. Envolve preparar os dados para a análise, conduzir diferentes análises, ir cada vez mais fundo no processo de compreensão dos dados, representar os dados e realizar uma interpretação do significado mais amplo dos dados. (CRESWEL, 2010, p.12).

Na pesquisa qualitativa, realizada com as analistas de RH da empresa, a intenção era analisar os dados obtidos durante a entrevista. Conforme afirma Roesch (2005), as perguntas formuladas para a entrevista podem ser consideradas uma forma mais completa de dados qualitativos. A análise foi efetuada com uma abordagem descritiva.

Na pesquisa quantitativa, foram analisados os dados das pesquisas realizadas com os colaboradores de empresas privadas e públicas, que tenham 40 anos ou mais e que residam em Porto Alegre. Foi utilizado como ferramenta para análise dos dados o Programa Excel, com o emprego de tabelas para melhor visualização dos resultados. A abordagem foi descritiva. Conforme Cerro e Brevian (1983), a pesquisa descritiva consiste naquela que o pesquisador observa, registra, analisa e correlaciona fatos e fenômenos, sem nenhuma interferência, isto é, o pesquisador não manipula o objeto. Neste tipo de pesquisa, o observador procura descobrir a frequência que um fenômeno ocorre e sua natureza, suas causas, características e relações com os demais fenômenos.

Segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

## 6 ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo serão apresentados os dados coletados a partir da pesquisa e análise, assim como as dificuldades para aplicação do estudo.

### 6.1 DADOS DA PESQUISA E ANÁLISE

Foram analisadas 32 respostas de trabalhadores, tanto de empresas privadas quanto públicas, acima de 40 anos, economicamente ativos e residentes de Porto Alegre/RS, a fim de identificar como ocorre a organização de suas aposentadorias e se há um planejamento para realizar atividade empreendedora após a aposentadoria. Pretende-se descrever as atividades de preparação dos trabalhadores para empreender após a aposentadoria e certificar se a participação em PPA é efetiva na preparação para esse período. Neste estudo, a maioria dos participantes é do sexo feminino (65,6%), 20 pessoas possuem idade entre 41 a 50 anos (62,5%), 24 dos participantes são casados (75%), e o nível mais frequente de escolaridade foi o ensino médio (40,6%), 56,3% dos trabalhadores são formais (CLT), a maioria dos participantes do estudo possui renda mensal de até R\$ 2500 (62,5%). Na Tabela 1 está descrito os perfis dos trabalhadores de empresas privadas e públicas, respondentes desta pesquisa.



**Tabela 1: Perfil dos trabalhadores de empresas privadas e públicas, acima de 40 anos, residentes em Porto Alegre.**

Variáveis	n	%
<b>Sexo</b>		
Feminino	21	65,6
Masculino	11	34,4
<b>Faixa etária</b>		
Menos de 40	0	0
De 41 a 50	20	62,5
De 51 a 60	12	37,5
De 61 a 70	0	0
Mais de 70	0	0
<b>Estado civil</b>		
Casado (a)	24	75,0
Solteiro (a)	4	12,5
Divorciado (a)	1	3,1
Outros	3	9,4
<b>Nível de escolaridade</b>		
Ensino Fundamental	2	6,3
Ensino Médio	13	40,6
Ensino Superior	14	43,7
Pós-graduação	3	9,4
<b>Regime de trabalho</b>		
Trabalhador formal - CLT	18	56,3
Trabalhador autônomo	9	28,1
Empresário	3	9,4
	1	3,1
Trabalhador informal - sem vínculo na CLT		
Outros	1	3,1
<b>Renda mensal</b>		
Até R\$2.500,00	20	62,5
De R\$2.500,01 a R\$4.500,00	6	18,8
De R\$4.500,01 a R\$6.500,00	5	15,6
De R\$6.500,01 a R\$8.500,01	1	3,1

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 2, pode-se observar que mais da metade dos trabalhadores tem funções em empresa privada (53,1%) e dos 11 trabalhadores que possuem negócio próprio (34,4%), o mais frequente foi o de reformas (18,2%).

**Tabela 2: Tipo de empresa e negócio próprio de trabalhadores de empresas privadas e públicas, acima de 40 anos, residentes em Porto Alegre.**

Variáveis	n	%
<b>Tipo de empresa</b>		
Privada	17	53,1
Negócio próprio	11	34,4
Pública	4	12,5
<b>Tipo de negócio próprio</b>		
Reformas	2	18,2
Artesanato de temperos	1	9,1
Atualmente sou síndica profissional	1	9,1
Cestas de café e coffee break	1	9,1
Consultoria de gestão	1	9,1
Cuidador de idosos	1	9,1
Doméstica e cuidadora de idosos	1	9,1
Logística	1	9,1
Microempresário	1	9,1
Motorista de aplicativo	1	9,1
Prestação de serviços web Marketing	1	9,1

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 3, a grande maioria dos trabalhadores relatou não ter recebido nenhum tipo de treinamento gerencial (68,7%), entre os treinamentos que foram citados estão: Advb; “treinamentos nas empresas que trabalhei!”; cursos de atualização; cursos na área da saúde; administração de medicamentos; gerenciamento de equipe; gestão de projeto; gestão e liderança; gestão financeira e qualidade; “já recebi enquanto eu era coordenadora”; e muitos e vários. 12 funcionários relataram possuir experiência em algum tipo de cargo de gestão (62,5%), sendo que três têm experiência de três anos

**Tabela 3: Treinamentos e experiência em gestão de trabalhadores de empresas privadas e públicas, a partir de 40 anos, residentes em Porto Alegre.**

Variáveis	n	%
<b>Recebimento de treinamento gerencial</b>		
Não	22	68,7
Sim	10	31,3
<b>Qual</b>		
Advb, treinamentos nas empresas que trabalhei.	1	10
Cursos de atualização	1	10
Cursos na área da saúde, administração de medicamentos.	1	10
Gerenciamento de Equipe	1	10
Gestão de Projetos	1	10
Gestão e liderança.	1	10
Gestão financeira e qualidade	1	10
Já recebi enquanto eu era coordenadora de loja na empresa Paquetá, mas não me recordo os nomes... Todos eram sobre gestão.	1	10
Muitos	1	10
Vários	1	10
<b>Experiência em gestão</b>		
Não	20	62,5
Sim	12	37,5
<b>Qual</b>		
Sim. 5 anos	3	25,0
Sim. 4 anos	1	8,3
Sim. Desde 1994	1	8,3
Sim. Diretor de empresa própria há 8 anos	1	8,3
Sim. Executivo de uma empresa de cosméticos	1	8,3
Sim. Gerência	1	8,3
Sim. Gerente de telemarketing por 3 anos e 1 ano como gerente de loja de roupas	1	8,3
Sim. Gestão de projetos, há mais de 10 anos.	1	8,3
Sim. Segurança do trabalho. 7 anos	1	8,3
Sim. Supervisão Financeira - 4 anos	1	8,3

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 4, pode-se verificar que 15 participantes da pesquisa referiram ainda não ter pensado se pretendem abrir um negócio depois da aposentadoria (46,9%) e 10 responderam que pretendem abrir algum tipo de negócio (31,3%). Estão entre os negócios mais citados: agronegócio; comércio; comércio gêneros alimentícios; doceria; estética; formatação; revisão e tradução de textos; padaria. Em 15 casos foi relatado que a identificação com o negócio é muito importante para a sua abertura (46,9%).

**Tabela 4: Dados sobre os negócios que os trabalhadores de empresas privadas e públicas, a partir de 40 anos, residentes em Porto Alegre pretendem abrir após a aposentadoria.**

Variáveis	n	%
<b>Pretende abrir um negócio depois da aposentadoria</b>		
Não	7	21,9
Não pensei a respeito	15	46,8
Sim	10	31,3
<b>Tipo de negócio</b>		
Agronegócio	1	10
Comércio	1	10
Doceria	1	10
Estética	1	10
Formatação, revisão e tradução de textos.	1	10
Padaria	1	10
Serviços ambientais	1	10
Vendas	1	10
Voltado para vendas.	1	10
Vou estudar qual	1	10
<b>Para abrir um negócio próprio, após a aposentadoria, o que você considera mais importante.</b>		
Identificação com o negócio	15	46,8
Potencial de lucratividade	4	12,5
Ser uma fonte de complementação de renda	7	21,9
Ser uma realização pessoal	6	18,8

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 5, pode-se observar que a grande maioria dos entrevistados pretende se aposentar em tempo superior a cinco anos (75%), 14 trabalhadores responderam que sabem apenas o básico a respeito da previdência social (43,8%) e somente oito possuem algum tipo de planejamento utilizando a previdência privada (25%).

**Tabela 5: Dados sobre os negócios que os trabalhadores de empresas privadas e públicas, a partir de 40 anos, residentes em Porto Alegre pretendem abrir após a aposentadoria.**

Variáveis	n	%
<b>Tempo que pretende se aposentar</b>		
Em até 1 ano	3	9,4
Em até 3 anos	2	6,3
Em até 5 anos	3	9,4
Em mais de 5 anos	24	75,0
<b>Grau de conhecimento sobre a previdência social</b>		
Não sei nada	1	3,1
Sei o básico	14	43,7
Sei o suficiente	11	34,4
Sei pouco	6	18,8
<b>Possui ou tem algum planejamento de previdência privada</b>		
Não	24	75,0
Sim	8	25,0

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 6 pode-se observar que em apenas seis respostas (18,8%) foi observada a existência de um programa de preparação para a aposentadoria de trabalhadores de empresas privadas e públicas, a partir de 40 anos. Apenas dois trabalhadores participam desse tipo de programa (6,3%). Oito respondentes relataram que o envelhecimento saudável seria o assunto mais importante para ser tratado no programa. A soma das respostas nesta variável totaliza um número superior a 100%, em função das pessoas poderem responder mais de uma alternativa.

**Tabela 6: Dados sobre o possui programa de preparação para aposentadoria**

Variáveis	n	%
<b>Empresa que você trabalha possui programa de preparação para aposentadoria</b>		
Não	26	81,2
Sim	6	18,8
<b>Você participou/participa do programa de preparação para aposentadoria da sua empresa</b>		
Não	30	93,7
Sim	2	6,3
<b>Assunto você considera mais importante para ser tratado no programa de preparação para aposentadoria</b>		
Envelhecimento saudável	8	25
Saúde financeira	8	25
Direitos do contribuinte e previdenciários	8	25
Consciência sobre o dinheiro	7	21,87
Empreendedorismo	5	15,62

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 7, observa-se que dentre os participantes do programa, todas as expectativas foram atendidas, os dois participantes relataram que, com o programa, puderam esclarecer muitas dúvidas. Já entre os que não participaram, percebe-se que o principal motivo para não ocorrer o planejamento de suas aposentadorias é não sobrar dinheiro (26,7%), estarem contribuindo para previdência pública (26,7%) e considerarem que ainda falta muito tempo (20%), os demais motivos estão representados na Tabela 7.

Cabe lembrar que, segundo Cerbasi, “[...] jamais considere apenas a futura renda do INSS como sua aposentadoria; não se conforme com isso. O INSS é apenas um detalhe em seu planejamento” (2014, pg. 34). Desta forma, as pessoas que contam apenas com a previdência pública para aposentadoria, podem se surpreender negativamente no momento que solicitarem o benefício, pois o montante pego pelo INSS não acompanha o custo de vida (Cerbasi, 2014).

**Tabela 7: tenha participado do programa de preparação para aposentadoria**

Variáveis	n	%
<b>A sua expectativa em relação ao programa foi atendida</b>		
Esclareceu várias dúvidas	2	100%
<b>Caso não tenha planejado sua aposentadoria, qual seria o motivo.</b>		
Contribuo para previdência pública	8	26,7
Não sobra dinheiro	8	26,7
Ainda falta muito tempo	6	20,0
Contribuo para previdência privada	4	13,3
Não tenho tempo para pensar a respeito	2	6,7
Outros. Acredito que não teremos aposentadoria	1	3,3
Outros. Tenho imóvel alugado, tenho poupança e aplicações	1	3,3

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 8, nenhuma das variáveis foi estatisticamente significativa quando associadas ao planejamento da previdência, foi observado que a distribuição do sexo foi de forma igual para as pessoas com planejamento de previdência privada, 87,5% desses trabalhadores possuem idade entre 41 a 50 anos e 75% deles são casados. Um dado importante é que dos 62,5% das pessoas, que já têm planejamento de previdência privada e possuem ensino superior, 25% já são empresários, e 50% dos trabalhadores com este perfil possuem salários de aproximadamente R\$2.500,00 reais e 50% relataram receber algum tipo de treinamento gerencial durante sua trajetória de vida.

**Tabela 8: Associação entre o planejamento de previdência privada com as demais variáveis de estudo**

Variáveis	Você possui ou tem algum planejamento de previdência privada		p
	Não n = 24	Sim n = 8	
<b>Sexo</b>			0,25
Feminino	17 (70,8%)	4 (50%)	
Masculino	7 (29,2%)	4 (50%)	
<b>Idade</b>			0,1
De 41 a 50	13 (54,2%)	7 (87,5%)	
De 51 a 60	11 (45,8%)	1 (12,5%)	
Menos de 40 anos			
<b>Estado civil</b>			0,93
Casado(a)	18 (75%)	6 (75%)	
Divorciado(a)	3 (12,5%)	1 (12,5%)	
Outros	1 (4,2%)	0 (0%)	
Solteiro(a)	2 (8,3%)	1 (12,5%)	
<b>Escolaridade</b>			0,09
Ensino Fundamental	2 (8,3%)	0 (0%)	
Ensino Médio	12 (50%)	1 (12,5%)	
Ensino Superior	9 (37,5%)	5 (62,5%)	
Pós-graduação	1 (4,2%)	2 (25%)	
Pós-graduação			
<b>Tipo de trabalho</b>			0,46
Empresário	1 (4,2%)	2 (25%)	
Outros	1 (4,2%)	0 (0%)	
Trabalhador autônomo	7 (29,2%)	2 (25%)	
Trabalhador formal - CLT	14 (58,3%)	4 (50%)	
Trabalhador informal - sem vínculo na CLT	1 (4,2%)	0 (0%)	
<b>Salário</b>			0,25
Até R\$2.500,00	16 (66,7%)	4 (50%)	
De R\$2.500,01 a R\$4.500,00	5 (20,8%)	1 (12,5%)	
De R\$4.500,01 a R\$6.500,00	2 (8,3%)	3 (27,5%)	
De R\$6.500,01 a R\$8.500,01	1 (4,2%)	0 (0%)	
<b>Durante sua trajetória profissional, recebeu treinamento gerencial.</b>			0,18
Não	18 (75%)	4 (50%)	
Sim	6 (25%)	4 (50%)	

Teste Qui quadrado

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 9, verifica-se o perfil das pessoas que pretendem abrir ou manter uma empresa após a aposentadoria. Foi observado que metade (50%) é do sexo feminino, 40% possuem de 51 a 60 anos, 70% são casados, 50% concluíram o ensino médio, 40% são trabalhadores do tipo formal - CLT, 50% possuem salários até R\$2.500,00, e 50% já receberam algum tipo de treinamento na área de gestão. Não houve associação significativa entre a ideia de abrir (ou manter) um negócio próprio após se aposentar com as demais variáveis de estudo.

**Tabela 9: Associação entre o planejamento de abertura de uma empresa com as demais variáveis de estudo**

Variáveis	Pensa em abrir (ou manter) um negócio próprio após se aposentar			p
	Não n =7	Não pensei a respeito n = 15	Sim = 10	
<b>Sexo</b>				0,31
Feminino	6 (85,7%)	10 (66,7%)	5 (50%)	
Masculino	1 (14,3%)	5 (33,3%)	5 (50%)	
<b>Idade</b>				0,38
De 41 a 50	3 (42,9%)	11 (73,3%)	6 (60%)	
De 51 a 60	4 (57,1%)	4 (26,7%)	4 (40%)	
<b>Estado civil</b>				0,5
Casado(a)	5 (71,4%)	12 (80%)	7 (70%)	
Divorciado(a)	0 (0%)	2 (13,3%)	2 (20%)	
Outros	1 (14,3%)	0 (0%)	0 (0%)	
Solteiro(a)	1 (14,3%)	1 (6,7%)	1 (10%)	
<b>Escolaridade</b>				0,16
Ensino Fundamental	2 (28,6%)	0 (0%)	0 (0%)	
Ensino Médio	3 (42,8%)	5 (33,3%)	5 (50%)	
Ensino Superior	2 (28,6%)	8 (53,4%)	4 (40%)	
Outros	0 (0%)	2 (13,3%)	1 (10%)	
<b>Tipo de trabalho</b>				0,19
Empresário	0 (0%)	0 (0%)	3 (30%)	
Outros	0 (0%)	0 (0%)	1 (10%)	
Trabalhador autônomo	0 (0%)	5 (33,3%)	2 (20%)	
Trabalhador formal - CLT	2 (28,6%)	9 (60%)	4 (40%)	
Trabalhador informal - sem vínculo na CLT	5 (71,4%)	1 (6,7%)	0 (0%)	
<b>Salário</b>				0,1
Até R\$2.500,00	6 (85,7%)	9 (60%)	5 (50%)	
De R\$2.500,01 a R\$4.500,00	1 (14,3%)	4 (26,6%)	1 (10%)	
De R\$4.500,01 a R\$6.500,00	0 (0%)	1 (6,7%)	4 (40%)	
De R\$6.500,01 a R\$8.500,01	0 (0%)	1 (6,7%)	0 (0%)	
<b>Recebeu treinamento gerencial</b>				0,25
Não	6 (85,7%)	11 (73,3%)	5 (50%)	
Sim	1 (14,3%)	4 (26,7%)	5 (50%)	

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 10, foi levando em consideração os dados obtidos durante a pesquisa, percebe-se que os trabalhadores de empresas privadas e públicas, a partir de 40 anos, residentes em Porto Alegre não se preparam para o período de aposentadoria. Um



quarto (25%) dos entrevistados não possui previdência privada, contam apenas com a previdência pública. No entanto, 43,7% alegam saber o básico sobre ela. Assim como argumentado por Schein (2000), a aposentadoria é considerada o encerramento da carreira e não como define Stucchi (1994), que defende ser uma nova etapa da vida profissional.

**Tabela 10: Associação entre o conhecimento dos entrevistados em relação as informações da previdência pública, aquisição de previdência privada e planejamento da aposentadoria**

<b>PREVIDÊNCIA</b>		
CONHECIMENTO:		
SEI O BÁSICO		43.70%
SEI O SUFICIENTE		34.40%
SEI POUCO		18.80%
NÃO SEI NADA		3.10%
POSSUI PREVIDÊNCIA PRIVADA:		
NÃO		75.00%
SIM		25.00%
NÃO PLANEJOU A APOSENTADORIA:		
CONTRIBUO PARA PREVIÊNCIA PÚBLICA		25.00%
NÃO SOBRA DINHEIRO		25.00%
FALTA MUITO TEMPO		18.80%
CONTRIBUO PARA PREVIÊNCIA PRIVADA		12.50%
NÃO TENHO TEMPO PARA PENSAR A RESPEITO		6.20%
OUTROS		12.50%

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 11, a cultura corporativa, não estimula o planejamento da aposentadoria, possivelmente, por ser considerada como fluxo normal da vida do trabalhador. Todavia, se esse trabalhador fosse estimulado a gerir sua carreira e adquirisse conhecimentos para isso, as possibilidades de conservação do seu padrão de vida e de sua saúde financeira no período da aposentadoria, assim como as demais surpresas no âmbito econômico, poderiam ser melhor gerenciadas.

**Tabela 11: Associação entre treinamento gerencial, experiência em gestão, empresas que oferecem PPA e participação dos entrevistados no PPA**

<b>TREINAMENTOS E EXPERIÊNCIAS</b>		
RECEBEU TREINAMENTOS GERENCIAIS:		
NÃO		68.70%
SIM		31.30%
EXPERIÊNCIA EM GESTÃO:		
NÃO		62.50%
SIM		37.50%
SUA EMPRESA TEM PPA:		
NÃO		81.20%
SIM		18.80%
VOCÊ PARTICIPOU DE PPA:		
NÃO		93.70%
SIM		6.30%

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Cerca de 25% dos entrevistados alegam não sobrar dinheiro para planejar a aposentadoria, outros 18,8% informam não terem pensado a respeito do assunto por considerar que ainda falta muito tempo. Destaca-se aqui a Tabela 12, que demonstra o perfil dos entrevistados, sendo que a amostra conta apenas com pessoas com idade superior a 40 anos, ou seja, é perceptível a falta de planejamento financeiro e de carreira.

**Tabela 12: Perfil dos entrevistados quanto ao sexo, idade e escolaridade**

<b>PERFIL DO ENTREVISTADO</b>		
SEXO:		
FEMININO		65.60%
MASCULINO		34.40%
IDADE:		
DE 41 A 50		62.50%
DE 51 A 60		37.50%
ESCOLARIDADE:		
ENSINO SUPERIOR		43.70%
ENSINO MÉDIO		40.60%
PÓS-GRADUAÇÃO		9.40%
ENSINO FUNDAMENTAL		6.30%

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Em contrapartida, a mesma amostra considera a preparação da saúde financeira tão importante quanto à abordagem de temas como envelhecimento saudável e direitos do contribuinte e direitos previdenciários para o novo período. Assim como citado por Cerbasi (2014), a sociedade prepara o indivíduo para sua manutenção no mercado de

trabalho e não para a sua saída dele. Contudo, para Zanelli (2000), não basta apenas ocorrer a preparação, deve-se levar em consideração sua qualidade.

Na Tabela 13, foi possível observar o que 46,8% dos entrevistados não pensou a respeito de empreendedorismo na aposentadoria, outros 31,3% pensa nesta possibilidade. O que levaria os entrevistados a empreender na aposentadoria seria a identificação com o negócio (46,8%) e complementação de renda (21,9%). No então a maioria (75%) estima se aposentar em mais de cinco anos.

**Tabela 13: Planejamento da aposentadoria, entrevistados demonstram não ter pensado a respeito de empreendedorismo na aposentadoria, motivos que levariam a empreender e tempo estimado para se aposentar**

<b>PLANEJAMENTO DA APOSENTADORIA</b>		
PRETENDE EMPREENDER:		
NÃO PENSEI A RESPEITO		46.80%
SIM		31.30%
NÃO		21.90%
MOTIVO PARA EMPREENDER:		
IDENTIFICAÇÃO COM O NEGÓCIO		46.80%
COMPLEMENTAÇÃO DE RENDA		21.90%
REALIZAÇÃO PESSOAL		18.80%
LUCRATIVIDADE		12.50%
INÍCIO DA APOSENTADORIA:		
EM MAIS DE 5 ANOS		75.00%
ATÉ 5 ANOS		9.40%
ATÉ 1 ANO		9.40%
ATÉ 3 ANOS		6.20%

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Na Tabela 14, cabe destacar que a maioria dos entrevistados, cerca de 62,5% possuem renda de até R\$2.500,00, 43,7% possuem ensino superior completo e 40,6% possuem o ensino médio completo. Com esses dados, foi possível perceber que a média salarial entre os trabalhadores de ensino superior e médio não possui diferenças significativas.

**Tabela 14: Perfil profissional dos entrevistados, regime de trabalho, renda mensal e tipo de empresa que trabalham**

<b>PERFIL PROFISSIONAL</b>	
REGIME DE TRABALHO:	
CLT	56.30%
AUTÔNOMO	28.10%
EMPRESÁRIO	9.40%
INFORMAL	3.10%
OUTROS	3.10%
RENDA:	
ATÉ R\$2.500,00	62.50%
DE R\$2.500,01 A R\$4.500,00	18.80%
DE R\$4.500,01 A R\$6.500,00	15.60%
DE R\$6.500,01 A R\$8.500,00	3.10%
TIPO DE EMPRESA:	
PRIVADA	53.10%
NEGÓCIO PRÓPRIO	34.40%
PÚBLICA	12.50%

Fonte: elaborada pela autora a partir de dados da pesquisa (2018).

Outro aspecto que chamou a atenção desta autora é que, mesmo possuindo negócio próprio (34,4%), apenas 9,4% dos respondentes se identificaram como empresários. Trabalhadores autônomos e informais (31,2%) não se consideram empresários. Porém, se for levado em consideração uma das definições do dicionário *online*, que estabelece que empresário é o “[...] dono ou dirigente de uma empresa”<sup>3</sup>, cabe investigar porque nem todos os profissionais que possuem negócio próprio se identificam com o termo ‘empresário’. Questões como formação e formalização do negócio podem ser um dos motivos, mas para estabelecer essas ligações, seria necessária uma pesquisa mais profunda sobre o tema.

## 6.2 DIFICULDADES PARA APLICAÇÃO DO ESTUDO

O foco inicial da pesquisa era aplicar um questionário para analistas de Recursos Humanos (RH), com o intuito de obter informações quanto ao ponto de vista da empresa que oportuniza o programa de preparação para aposentadoria aos seus colaboradores. Aplicar outro questionário aos colaboradores com a intenção de analisar

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.dicio.com.br/aposentadoria/>. Acesso em: 20 de nov. 2018.

quanto ao reconhecimento da importância do programa para a próxima etapa de suas vidas. Porém, houve resistência da empresa em fornecer os dados e a negativa de aplicação do questionário junto aos funcionários.

Esta pesquisadora buscou outras empresas, mas recebeu negativa como resposta, pois os dados eram considerados estratégicos. Sendo assim, a divulgação da pesquisa *online* foi a forma de abranger o público-alvo e um número maior de respondentes. Houve mais de quarenta respostas, porém, foram descartados os perfis que não se enquadravam na amostra para a realização da análise dos dados.

Diante do exposto, a amostra é considerada não estatística, mas sim por conveniência, tomando como critério: trabalhadores em atividade com mais de 40 anos, economicamente ativos e residentes na cidade de Porto Alegre/RS. Os resultados se caracterizam como foco exploratório, não permitindo generalização. Entretanto, foi possível realizar análises e construir hipóteses para um estudo mais amplo, com uma amostra representativa da população.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

Este estudo buscou tratar a respeito da preparação do trabalhador para a aposentadoria e para ter o empreendedorismo como forma de manter o padrão econômico na nova etapa da carreira. As informações do trabalho foram limitadas pelas políticas internas e normas das empresas, que não permitiram a divulgação de certas informações. Essas informações tornariam a pesquisa mais completa e objetiva. Os objetivos específicos da pesquisa foram elaborados de forma que fosse possível a compreensão de como se dá o processo de preparação para a aposentadoria.

A pesquisa aplicada obteve respostas de um grupo com características diversas, respeitando o perfil de interesse desta pesquisadora. No entanto, observou-se que poucos entrevistados trabalham em organizações que possuem um suporte para os colaboradores que se encontram neste momento da carreira. Muitos não se planejam financeiramente e contam apenas com o INSS para se manter durante a aposentadoria. Os trabalhadores acreditam que, mesmo com a possibilidade de expansão financeira reduzida, poderão contar com o amparo do governo durante a aposentadoria. No entanto, o modelo previdenciário vigente no país não permite que ocorra uma atualização de valores ao ponto de manter os aposentados da próxima geração, haja vista que o que mantém o sistema são as pessoas economicamente ativas e a pirâmide etária está se invertendo (ARCURE, 2018). Desta forma, tem-se mais beneficiários do que pessoas economicamente ativas para manter o modelo. Mesmo sem a intenção de se tornar um empreendedor, muitos terão de buscar a complementação de renda e optarão pelo empreendedorismo.

Dentre as diversas possibilidades de aprofundar o estudo a respeito do período de preparação do trabalhador para a aposentadoria, sugere-se uma pesquisa estatística da população economicamente ativa de Porto Alegre. Com a intenção de obter dados com mais riqueza de detalhes e amostras mais representativas do perfil do público-alvo. Sugere-se também a implantação de modelos simplificados do programa, com a finalidade de alertar o trabalhador sobre a importância da preparação financeira para a aposentadoria e meios de manter o padrão econômico, sem depender de outras

pessoas ou da previdência pública. Para isso, contar com o suporte das organizações ao trabalhador para o grande marco da carreira, como é o período da aposentadoria, pode despertar a sabedoria necessária para se mudar o destino de toda uma sociedade.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Elisângela. Empreendedorismo e características comportamentais dos empreendedores. **Artigos**, fev. 2010. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/empreendedorismo-e-caracteristicas-comportamentais-dos-empreendedores/38277/>>. Acesso em: 24 jun. 2018.

BONA, André. Reserva de emergência: importância e alternativas para montá-la. **Blog de valor**, set. 2016. Disponível em: < <https://andrebona.com.br/reserva-de-emergencia/>>. Acessado em: 11 nov. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Lex: coletânea de legislação: edição federal, Brasília: jul. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)>. Acesso em: 11 nov. 2018.

DINO. Empreendedorismo por necessidade no Brasil. **Revista Exame.com**. 2018. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/neqocios/dino/empreendedorismo-por-necessidade-no-brasil/>>. Acesso em: 24 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social. Aposentadoria por idade. **Instituto Nacional de Seguro Social - INSS**. Artigo online, nov. 2018a. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao/>>. Acesso em: 12 maio. 2018.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social. Aposentadoria por tempo de contribuição. **Instituto Nacional de Seguro Social - INSS**. Artigo online, jan. 2018b. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao/>>. Acesso em: 12 maio. 2018.

BRASIL. Ministério da Fazenda. RGPS: Déficit da Previdência em março é de R\$ 20,1 bilhões. **Secretaria de Previdência**, Brasília, artigo online, maio. 2018c. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2018/04/rgps-deficit-da-previdencia-em-marco-e-de-r-201-bilhoes/>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

BRASIL. **Oportunidade e necessidade**. 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/oportunidade-e-necessidade>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

BROXADO, Silvío. Dicas para empreender após a aposentadoria. **Instituto de Longevidade**, jul. 2017. Disponível em: <<https://institutomongeralaegon.org/trabalho-e-educacao/empreendedorismo/dicas-para-empreender-apos-aposentadoria>>. Acesso em: 25 jun. 2018.



- CAMARANO, Ana Amélia. O idoso brasileiro no mercado de trabalho. In: CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. 5., 1-3 ago. 2001. Buenos Aires. **Anais ...** Buenos Aires: ASET, 2001.
- CASTRO, Carlos; Lazzari, João. **Manual de Direito Previdenciário**. 20. ed. Rio de Janeiro. Forense, 2017.
- CERBASI, Gustavo. **Adeus, aposentadoria**. Rio de Janeiro: Sextante, 2014.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro. Metodologia Científica: para uso de estudantes universitários. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.
- CESAR, Lucio. Seja um empreendedor pela oportunidade. **Ideia no ar**, Curitiba, jul. 2016. <<https://www.ideianoar.com.br/seja-um-empresendedor-pela-oportunidade/>>. Acesso em: 24 jun. 2018.
- CORRÊA, Marcelo. No país, 1,6 milhão de aposentados trabalham e contribuem ao INSS. **OGlobo Economia**, out. 2016. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/no-pais-16-milhao-de-aposentados-trabalham-contribuem-ao-inss-20381079>>. Acesso em: 29 abr. 2018.
- CRESWELL, John. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.
- DRUMMOND, Felipe. **Empreendedorismo formal ou informal – o que é melhor?**. dez. 2017. Disponível em: <<https://blog.sejakino.com.br/empresendedor-formal-ou-informal/>>. Acesso em 10 nov. 2018.
- EMPREENDEDORISMO no Brasil: uma análise detalhada. **EGestor**, dez. 2016. Disponível em: <<https://blog.egestor.com.br/empresendedorismo-no-brasil/>>. Acesso em: 24 jun. 2018.
- FRANÇA, Lucia. Preparação para aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia Ciência e profissão**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 4, p. 738-751, jun. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v29n4/v29n4a07>>. Acesso em: 16 jul. 2018.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR - GEM. **Empreendedorismo no Brasil**. 2010. Disponível em: <<http://ibqp.org.br/wp-content/uploads/2016/09/Empresendedorismo-no-Brasil-2010-Relat%C3%B3rio.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR - GEM. **Empreendedorismo no Brasil: 2016**. Curitiba: IBQP, 2017. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/GEM%20Nacional%20-%20web.pdf>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

GRANDO, Nei. Posição do Brasil nos Índices Globais de Empreendedorismo, Inovação e Competitividade. **Blog do Nei**, artigo online, dez. 2017. Disponível em: <<https://neigrando.wordpress.com/2017/12/01/posicao-do-brasil-nos-indices-globais-de-empreendedorismo-inovacao-e-competitividade/>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

GUERRA, Giane. Envelhecimento da população é mais intenso nos pequenos municípios gaúchos. **Site GauchazH**, ago. 2017. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/geral/noticia/2017/08/envelhecimento-da-populacao-e-mais-intenso-nos-pequenos-municipios-gauchos-9884442.html>> Acesso em: 24 abr. 2018.

HAIR, Joseph et al. **Fundamentos de método de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HISRICH, Robert.; PETER, Michael. **Empreendedorismo**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

LAKATOS, Eva; MARCONI, Marina. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1985.

MAIA, Laura. Idosos complementam renda como anfitriões. **Gazetaweb**, Maceió, jun. 2016. Disponível em: <<http://gazetaweb.globo.com/gazetadealagoas/noticia.php?c=289976>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

MARCHESAN, Ricardo. Brasileiro se aposenta aos 58, em média, e a maioria ganha 1 salário mínimo. **Economia.Uol**, São Paulo, jan. 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/01/18/brasileiro-se-aposenta-aos-58-em-media-e-a-maioria-ganha-1-salario-minimo.htm>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

MARQUES, José. As principais diferenças entre empreendedor por necessidade e oportunidade. **Portal IBC**. 2016. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/as-principais-diferencas-entre-empreendedor-por-necessidade-e-oportunidade/>>. Acesso em 11 nov. 2018.

MARTELLO, Alexandre. Trabalhadores com mais de 65 anos ocupam menos de 1% das vagas formais. **G1 Economia**, Brasília, jan. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalhadores-com-mais-de-65-anos-ocupam-menos-de-1-das-vagas-formais.ghtml>>. Acesso em: 22 abr. 2018.

MEC. Ensino de educação financeira é importante para desenvolvimento de crianças e adolescentes. **Educação no ar**. 2017. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/211-218175739/58211-ensino-de-educacao-financeira-e-importante-para-desenvolvimento-de-criancas-e-adolescentes>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

MUNIZ, José. PPA: Programa de preparação para o amanhã. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 2, n. 1, p. 198-204, jan./jun. 1997. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X1997000100012&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X1997000100012&script=sci_arttext&tlng=pt)>. Acesso em: 16 jun. 2018.

MENDES, Márcia; GUSMÃO, Josiane; FARO, Ana Cristina; LEITE, Rita de Cássia. **A situação social do idoso no Brasil**; uma breve consideração. São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ape/v18n4/a11v18n4.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

MENDONÇA, Rodrigo. A importância do planejamento no empreendedorismo. **JusBrasil**, out. 2016. Disponível em: <https://inhands.jusbrasil.com.br/artigos/395638260/a-importancia-do-planejamento-no-empendedorismo>. Acesso em: 10 nov. 2018.

MESQUITA, Renato. Diferença entre empreendedor por necessidade e oportunidade. **Site Saia do Lugar**. 2017. Disponível em: <Diferença entre empreendedor por necessidade e oportunidade>. Acesso em: 24 jun. 2018.

BRASILEIROS NÃO SE preparam para aposentadoria. **Ofluminense**, abr. 2018. Disponível em: <http://www.ofluminense.com.br/pt-br/atualidades/brasileiros-n%C3%A3o-se-preparam-para-aposentadoria>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

OLIVEIRA, Nielmar. Expectativa de vida do brasileiro é de 75,8 anos, diz IBGE. **Agência Brasil**, Rio de Janeiro, dez. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/pesquisa-e-inovacao/noticia/2017-12/expectativa-de-vida-do-brasileiro-e-de-758-anos-diz-ibge>>. Acesso em: 13 mar. 2018.

OLIVEIRA, Sílvio. **Tratado de metodologia científica**. 2. ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

PEREIRA, Jéssica. Governo anuncia déficit da previdência R\$20,1 bilhões. **Diário regional digital**, maio 2018. Disponível em: <<https://diarioregionaljf.com.br/2018/05/04/governo-anuncia-deficit-da-previdencia-r201-bilhoes/>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

ROESCH, Sílvia. **Projeto de estágio e de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

RUSSI, Ana; SANTA RITA, Bruno. Dívidas de aposentado do INSS com crédito consignado crescem 13,7% em 1 ano. **Correio Braziliense Economia**, artigo online, maio. 2018. Disponível em:

<[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/05/06/internas\\_economia,678663/dividas-do-inss.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/05/06/internas_economia,678663/dividas-do-inss.shtml)>. Acesso em: 27 out. 2018

SANTANA, Maya. **É preciso reinventar profissão após aposentadoria. 50 e mais vida adulta inteligente**. 2014. Disponível em: <<http://www.50emails.com.br/e-preciso-reinventar-profissao-apos-a-aposentadoria/>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

SANTOS, José. **Finanças pessoais para todas as idades um guia prático**. São Paulo: Atlas, 2014.

SCHUMPETER, Joseph. **Teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SEBRAE NACIONAL. Perfil do potencial empreendedor aposentado. **SEBRAE Nacional**, 2017. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20Potencial%20Empreendedor%20aposentado%20v.pdf>>. Acesso em: 24 jun. 2018

SILVEIRA, Flavia. 1 em cada 10 brasileiros quer empreender na aposentadoria e esse número só deve crescer. **Gazeta do Povo**, Curitiba, jan. 2018. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/livre-iniciativa/empreender/1-em-cada-10-brasileiros-quer-empreender-na-aposentadoria-e-esse-numero-so-deve-crescer-32rxfmuv6nqakp8a0ga8ykb5t>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

SOARES, Emanuely. Aposentadoria: o que é e como funciona? **Jus.com.br**, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/64276/aposentadoria-o-que-e-e-como-funciona>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

YAZBEK, Priscila. Brasileiro é desleixado com sua aposentadoria, mostra estudo. **Exame**, artigo online, maio. 2013 Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/seu-dinheiro/brasileiro-e-desleixado-com-sua-aposentadoria-mostra-estudo/>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

ZANELLI, José. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, n. 5, ed. esp., p. 157-176, mês. 2000. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/view/25796/22594>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

## **APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA VOLTADO PARA O ANALISTA DE RH**

1. Como surgiu a ideia do programa de preparação para aposentadoria?
2. Como é realizado o levantamento dos assuntos que o programa deve abordar?  
Quais os critérios e procedimentos para determinar o quanto esses assuntos são do interesse do colaborador?
3. Como são selecionados os colaboradores que possuem perfil para participar do programa?
4. Durante a execução do programa, é abordado o tema de empreendedorismo na aposentadoria?
5. É realizado feedback com os participantes ao final do programa?
6. É possível, a partir dos feedbacks, encontrar oportunidades para desenvolver os colaboradores durante o projeto ou antes de participarem?
7. Quais as principais vantagens de aplicar este programa para empresa? E para o colaborador?

## APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA VOLTADO PARA OS PARTICIPANTES DO PROGRAMA

1. Gênero que se identifica:
  - Feminino
  - Masculino
  - Outros
  
2. Faixa etária:
  - Menos de 40
  - De 41 a 50
  - De 51 a 60
  - De 61 a 70
  - Mais de 70
  
3. Estado Civil:
  - Solteiro
  - Casado
  - Divorciado
  - Outros
  
4. Nível de escolaridade completo:
  - Ensino Fundamental
  - Ensino Médio
  - Ensino Superior
  - Pós-graduação completa
  - Outros
  
5. Você é funcionário de empresa:
  - Privada
  - Pública
  - Possui negócio próprio. Qual?
  
6. Em qual regime de trabalho se enquadra:
  - Trabalhador formal – CLT
  - Trabalhador informal – sem vínculo na CLT
  - Trabalhador autônomo
  - Empresário
  - Aposentado
  - Outros
  
7. Renda mensal:
  - Até R\$2.500,00
  - De R\$2.500,01 a R\$4.500,00
  - De R\$4.500,01 a R\$6.500,00

- De R\$6.500,01 a R\$8.500,00
  - Mais de R\$8.500,01
8. Durante sua trajetória profissional, recebeu treinamento gerencial?
- Não
  - Sim. Quais?
9. Você possui experiência em gestão?
- Não
  - Sim. Qual? Por quanto tempo?
10. Pensa em abrir (ou manter) um negócio próprio após se aposentar?
- Não pensei a respeito
  - Não
  - Sim. Qual tipo de negócio?
11. Para abrir um negócio próprio, após a aposentadoria, o que você considera mais importante?
- Identificação com o negócio
  - Potencial de lucratividade
  - Ser uma fonte de complementação de renda
  - Ser uma realização pessoal
12. Você pretende se aposentar em quanto tempo?
- Em até 1 anos
  - Em até 3 anos
  - Em até 5 anos
  - Em mais de 5 anos
  - Já sou aposentado
13. Qual o seu grau de conhecimento sobre a previdência social?
- Não sei nada
  - Sei pouco
  - Sei o básico
  - Sei o suficiente
  - Sei tudo
14. Você possui ou tem algum planejamento de previdência privada?
- Não
  - Sim
15. A empresa que você trabalha possui programa de preparação para aposentadoria?
- Não
  - Sim
16. Você participou/participa do programa de preparação para aposentadoria da sua empresa?

- Não
- Sim

17. A sua expectativa em relação ao programa foi atendida? Responda caso tenha participado do programa de preparação para aposentadoria:

- Sim. Por quê?
- Não. Por quê?

18. Qual assunto você considera mais importante para ser tratado no programa de preparação para aposentadoria? Escolha até 3 opções.

- Saúde financeira
- Direitos do contribuinte e previdenciários
- Envelhecimento saudável
- Consciência sobre o dinheiro
- Empreendedorismo

19. Caso não tenha planejado sua aposentadoria, qual o motivo?

- Contribuo para previdência pública
- Contribuo para previdência privada
- Não tenho tempo para pensar a respeito
- Não sobra dinheiro
- Ainda falta muito tempo
- Outros. Qual?