

PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria

Elvis Magno da Silva – Aluno de Administração (FACESM) para elvismagno@uol.com.br

Rosângela Marsinete Almeida – Aluna de MBA (FACESM) para gpde@facesm.br

Lilian Soares Moraes – Aluna de MBA (FACESM) para gpde@facesm.br

**FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS DO SUL DE MINAS – FACESM
FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE MINAS GERAIS**

RESUMO

O mundo inteiro vem enfrentando um problema gerado pelo aumento demográfico: Com a crescente população de aposentados como devemos garantir a qualidade de vida? Como o programa de preparação para aposentadoria (PPA) deve permitir que o funcionário tenha oportunidade de obter informações adequadas sobre a aposentadoria? O programa permite identificar alternativas de atividades pós-aposentadoria através da realização de exercícios e dinâmicas, o desenvolvimento da consciência e da análise de sua vida. O objetivo desse artigo é analisar a importância da implantação de um programa de preparação para aposentadoria dentro de uma organização e como esse programa ajuda as pessoas enfrentarem as frustrações na chegada da aposentadoria. Foi realizado um estudo de caso da empresa Copasa no qual esta desenvolve o programa desde 1994, sendo entrevistado um de seus funcionários e este mostrou bastante satisfeito após ter participado do programa.

Palavras Chave: Aposentadoria; PPA; qualidade de vida.

1- INTRODUÇÃO

Algumas empresas preocupadas com a qualidade de vida de seus funcionários criam o chamado PPA – Programa de Preparação para a Aposentadoria.

Esse programa consiste em apresentar para o funcionário condições e meios para ter uma boa aposentadoria e saber desfrutá-la, ocupando seu tempo com atividades prazerosas e salutares. O ser humano passa por ciclos naturais em sua vida, dentre os quais o produtivo.

Após esse período, enfrenta uma fase de decadência devido estar acostumado a trabalhar e, de repente, torna-se um aposentado. Isso o faz sentir-se velho e inútil e tal condição gera uma situação propícia a um quadro de depressão e, conseqüentemente, surgem às doenças, que podem levar até mesmo morte.

Segundo Muniz, nos últimos tempos, um número crescente de organizações vem se preocupando com o processo de aposentadoria dos seus funcionários. Compreendendo as expectativas e ansiedades pelas quais passa o indivíduo no período de pré-aposentadoria, essas organizações vêm desenvolvendo Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA). Elas entenderam que, além de auxiliarem no cumprimento de suas responsabilidades sociais, tais programas são excelentes ferramentas gerenciais. Ao assumirem essa responsabilidade fazem um duplo investimento. O primeiro, sobre os empregados que estão se aposentando que se sentem valorizados e mantém um bom desempenho. O segundo, sobre os demais que

observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas, constatação esta que vem a fortalecer as relações de trabalho.

Este artigo tem como objetivo mostrar como o programa de preparação para a aposentadoria pode possibilitar a quebra do preconceito que envolve aposentar-se, e mostrar como se pode obter uma boa aposentadoria.

Mas afinal, como os homens e as mulheres recebem a chegada da aposentadoria? Cheios de planos, ou inseguros e preocupados com uma nova fase em suas vidas?

2- A SOCIEDADE

Sob o ponto psicológico e social a aposentadoria é um pouco assustadora, ao mesmo tempo em que se tem uma sensação de liberdade a também um sentimento de exclusão, que pode se levar a depressão e outros malefícios.

Essas mudanças geralmente coincidem com a “crise da meia idade” que é definida não pela faixa etária, mas como certo momento em que as pessoas realizam as escolhas feitas em sua vida.

Segundo (França 2002) a adaptação à aposentadoria difere no homem para a mulher. A mulher parece se dividir melhor entre as suas várias funções na sociedade (como esposa, avó, mãe e filha) e a ausência do trabalho poderá não ser tão significativa. Todavia, quando se refere a um trabalho que envolva realizações intelectuais, a perda pode ser tão traumatizante para a mulher quanto para o homem.

As atitudes dos trabalhadores após a aposentadoria parecem depender do envolvimento e da satisfação atribuídas ao trabalho, bem como de suas outras funções na sociedade. Uma forma de analisar as probabilidades de adaptação à aposentadoria é investigar como os grupos de trabalhadores, distribuem o tempo entre seus interesses, e quais são as suas expectativas para o futuro sem o trabalho.

O PPA estimula que os pré-aposentados busquem novas participações nos mais diferentes grupos sociais e resgatem as antigas amizades. A procura do pré-aposentado pelo programa provavelmente terá um enriquecimento e sentido para a vida.

No Brasil as pessoas se aposentam por tempo de contribuição, ou por idade que seria 60 anos para mulheres e 65 anos para homens. Como começam a trabalhar muito jovem à expectativa de vida vem aumentando, quem se aposenta entre 45 e 50 anos de idade tem ainda uma média de 20 anos de vida pela frente.

A aposentadoria por tempo de contribuição constitui benefício previdenciário devido ao segurado que comprove 35 ou 30 anos de contribuição, se homem ou mulher, respectivamente, é o período mínimo de carência legalmente exigido. (IOB – n.º 24/2008).

Pesquisas feitas nas Organizações das Nações Unidas revelam que 16% dos habitantes do planeta têm mais de 60 anos. Segundo a ONU esse contingente será de 20% na metade do século XXI. No Brasil há 14 milhões de idosos, cerca de 9% da população.

Projeções do IBGE, em 2020 deverão somar 30 milhões de pessoas ou 13% da população, onde o Brasil será o sexto país do mundo em quantidade de idosos.

Período	População menor de 15 anos (percentual)	População de 65 anos e mais (percentual)	Índice de Idosos	Idade Média
1980	38,2	4,0	10,5	24,7
1985	36,5	4,0	10,9	25,2
1990	35,0	4,2	12,0	26,0
1995	32,2	4,7	14,7	27,3
2000	29,1	5,2	18,0	28,7
2005	26,1	5,9	22,5	30,2
2010	24,4	6,5	26,6	31,6
2015	23,1	7,3	31,8	33,0
2020	21,9	8,6	39,1	34,4
2025	20,6	10,1	49,2	35,8
2030	19,5	12,0	61,6	37,1
2035	18,7	13,6	72,5	38,2
2040	18,3	14,9	81,3	39,1
2045	17,9	16,3	90,8	39,9
2050	17,6	17,8	101,0	40,5

Tabela 1 - Brasil – Indicadores Seleccionados da População Projetada – 1980-2050

Fonte: Morvan de Mello Moreira - Determinantes Demográficos do Envelhecimento Brasileiro adaptado pelas autoras (2008)

Na Tabela 1, os indicadores apontam para um grande aumento do envelhecimento da população brasileira, assim como a população mundial o que pode ser explicado por um aumento gradativo da expectativa de vida média, devido ao avanço tecnológico-científico, além da elevação do nível de vida da população.

A solução é se preparar para as alterações inevitáveis refletindo sobre o assunto com antecedência.

“A adaptação do trabalhador ao novo ritmo de vida, após a aposentadoria, deve ser o objetivo de qualquer programa junto ao pré-aposentado, na busca de alternativas para ocupar o seu tempo livre sensivelmente aumentado”. (CARVALHO Antônio Vieira, SERAFIM, Oziléia Clen Gomes – Administração de Recursos Humanos - pág. 197).

3 – PLANOS E BENEFÍCIOS ORGANIZACIONAIS

Benefícios sociais são facilidades, serviços e vantagens oferecidas pela organização aos seus funcionários.

O plano oferecido tem o objetivo de atender as necessidades dos funcionários. Dentro dessa concepção de atendimento as necessidades humanas, os serviços e benefícios sociais constituem um esquema capaz de satisfazê-los.

Além do aspecto competitivo do mercado de trabalho, os benefícios constituem-se em atividade da empresa voltadas para as condições físicas e mentais dos seus funcionários. As atitudes dos empregados são os principais objetivos desses planos.

Segundo Chiavenato (1995), os benefícios constituem meios de que a organização dispõe para satisfazer necessidades humanas. Os custos dos planos de benefícios podem ser totalmente pagos pela empresa, ou rateados proporcionalmente entre empresa e funcionários ou pagos integralmente pelos empregados.

“Benefícios Previdenciários - É a necessidade básica da seguridade social previstas no sistema previdenciário brasileiro. As prestações disponíveis pelo sistema previdenciário estão previstas no artigo 18 da Lei 8213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social). Essas prestações podem ocorrer na modalidade de benefício (valores pagos em pecúnia) e serviços (bens imateriais postos à disposição dos segurados)”. (<http://www.previdenciasocial.gov.br>).

São alguns benefícios Previdenciários:

Aposentadoria por idade; aposentadoria por invalidez; aposentadoria por tempo de contribuição; aposentadoria especial; auxílio-doença; auxílio-acidente; auxílio-reclusão; pensão por morte; salário-maternidade; salário-família.

Para a empresa é importante ter um bom pacote de benefícios, além de atrair funcionários, por outro lado é um importante fator de decisão para a permanência na empresa, ou para a aceitação de um novo convite de trabalho.

3.1 - RECURSOS HUMANOS

A área de Recursos Humanos da empresa deve escolher seu público alvo e apresentar instrumentos com informações precisas e atualizadas, proporcionando uma visão dos funcionários que serão incluídos no programa de preparação para aposentadoria.

Abordando temas como:

- a) Mudança na forma de estruturar o tempo;
- b) Mudança nos modos de relacionarem-se com familiares, colegas, subordinados, superiores; vizinhos e outros;
- c) As implicações legais, biológicas, psicológicas, sociais, familiares;
- d) A importância e a forma de se buscarem alternativas de uso de suas capacidades e talentos;
- e) Depoimentos de aposentados bem sucedidos;
- f) Outros assuntos afins;

4 - MODELO DO PPA – PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA POSENTADORIA

Não existe uma fórmula para o programa, cada empresa formula de acordo com suas necessidades.

Segue abaixo sugestões de como elaborar o programa:

- a) Compete ao departamento de Recursos Humanos a elaboração dos formulários a serem preenchidos facultativamente. Sendo o principal objetivo fornecer dados que possam ajudar a empresa a preparar o programa. As informações serão tratadas individualmente, tendo total sigilo quando necessário;
- b) Preparar a entrevista, isto é, apresentação do que se pretende avaliar, fazer o uso de um roteiro flexível, levando-se em conta os objetivos da pesquisa assim como o tempo disponível para a concretização da entrevista;
- c) Início da entrevista, nesta etapa prioriza-se à criação de um ambiente favorável, para que a entrevista seja de forma natural, sem que o entrevistado se sinta inibido ou ter qualquer outra dificuldade para se expressar.
- d) Corpo da entrevista, neste momento é apresentado os tópicos que constam no formulário, de modo a tornar conhecido o conteúdo. Esta etapa é importante, pois estimula as dúvidas e esclarecimentos. São tomados os devidos cuidados para que esta apresentação não se torne diretiva, mas feita de forma aberta.
- e) A primeira etapa do preenchimento do formulário são informações pessoais como: Nome completo, cargo atual, tempo de trabalho comprovado, estado civil e idade. A segunda etapa são interesses atuais dentre elas: - Pretende aposentar-se no tempo devido? - Já sabe o que fazer após se aposentar-se? etc.

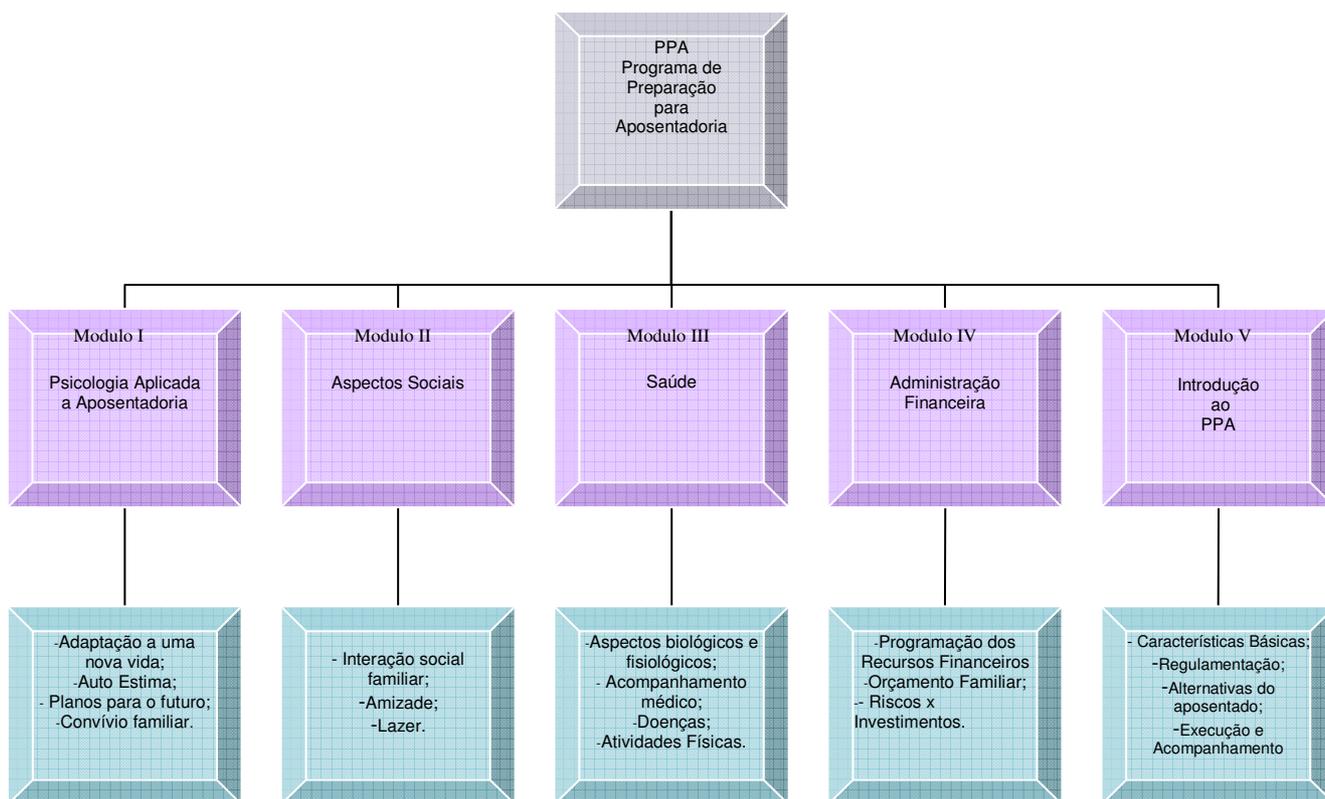
Após reunir e interpretar as informações dos funcionários o departamento de RH deve incentivar o futuro aposentado a participar do PPA, onde deverá preparar reuniões que devem contar com palestrantes, como médicos, psicólogos, assistentes sociais, como também um agente do INSS e advogados, especializados na área previdenciária pública e privada.

Logo na iniciação do programa, a empresa deveria firmar um convênio com o INSS, pois assim pessoas especializadas no assunto poderiam esclarecer aos pré-aposentados o que é o INSS e os ajuda a fazer os cálculos e saber realmente o quanto vai receber de aposentadoria, pois muito dos funcionários não conhecem a previdência e não sabem os seus direitos, ficando assim mais tranqüilo diante de tanta burocracia.

Cabe à equipe profissional ajustar a proposta de acordo com a realidade da empresa, em função dos recursos disponíveis e das estratégias adotadas para a proposta.

O quadro abaixo representa vários modelos para aplicação do PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria, depois de fazer os questionários à empresa descobre o perfil dos funcionários podendo assim escolher a melhor forma de aplicação.

O Quadro tem varias diretrizes, sendo que a empresa pode optar por fazer um modulo ou aplicar todos.



Quadro 1 – Programas de Preparação para Aposentadoria

Fonte: Administração de Recursos Humanos, CARVALHO, Antonio Vieira de. SERAFIM Ozilêa Clen Gomes, adaptado pelas autoras.

A empresa direciona seus funcionários de acordo com cada atividade que se adapte a cada um deles, por exemplo, há algumas pessoas que não querem trabalhar depois de se aposentar, outras tendem a se motivar com o programa e aprender uma nova atividade.

Como por exemplo, o módulo III, que é voltado para a saúde, às palestras e encontros orientará os funcionários a terem uma vida mais saudável, praticando exercícios de acordo com seu perfil e orientação sobre as doenças da terceira idade, devem ser incluídas também as consequências do tabagismo, alcoolismo e consumo de medicamentos sem prescrição médica e sedentarismo.

Já no módulo IV, sobre a administração financeira, o funcionário deverá planejar seu orçamento pós-aposentadoria, e podendo a partir desse momento aprender uma nova atividade aumentando assim sua renda.

4.2 - IMPLANTAÇÃO

São sete etapas para a implantação do programa:

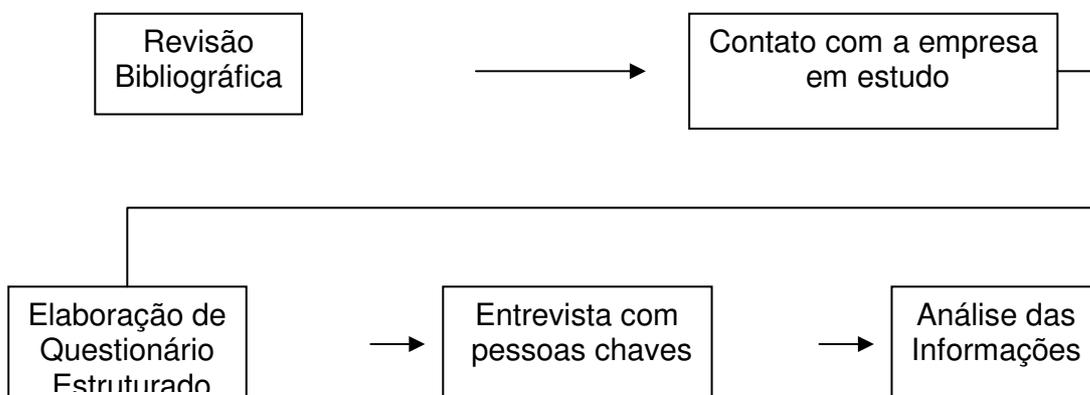
- 1- Sensibilização da Instituição;
- 2- Elaboração do Projeto;
- 3- Identificação e preparação de facilitadores;
- 4- Inscrição e sensibilização dos candidatos;
- 5- Realização do Seminário;
- 6- Elaboração de Relatórios;
- 7- Acompanhamentos dos resultados e redimensionamento das atividades.

As contribuições do PPA são para resgatar sonhos, repensar os próprios valores, despertarem mudanças, é um trabalho que envolve um conjunto de pessoas que contribui para a melhoria da qualidade de vida dentro e fora do ambiente de trabalho.

Segundo depoimentos de funcionários da empresa Aracruz sobre o programa dizem poder afirmar, com toda a tranquilidade, que nunca participaram de algo, ao mesmo tempo, tão bom, reflexivo e com conseqüências grandiosas para suas vidas, na empresa. Esta iniciativa da empresa demonstra de forma inquestionável, a importância que dedica ao seu profissional no que diz respeito ao lado pessoal no momento que este se prepara para se aposentar. Isto sim, é um tratamento digno aos seus colaboradores de tantos anos.

5- METODOLOGIA

Segundo autor CARVALHO, Antonio Vieira de. SERAFIM Oziléa Clen Gomes, o artigo se propõe a realizar um estudo de caso do PPA Programa de Preparação para a Aposentadoria na empresa Copasa – Companhia de Saneamento de Minas Gerais. Para execução da pesquisa o artigo obedece ao seguinte fluxo:



6 - ESTUDO DE CASO

Estaremos fazendo neste artigo o estudo de caso da empresa COPASA de Itajubá.

COPASA – Companhia de Saneamento de Minas Gerais, desde 1994, a empresa começou a desenvolver com seus funcionários o programa de preparação para aposentadoria, conhecido como PPA.

O programa é coordenado pela Divisão de Recrutamento, Seleção e Orientação de Pessoas – DVRO - é desenvolvido através de seminários que tem a duração de 5 dias e acontecem no centro de treinamento da COPASA em Nova Lima, BH, os custos de viagem e hospedagem são todos pagos pela empresa.

O objetivo do seminário para a empresa é prestar informações e abordar questões relacionadas aos aspectos legais e emocionais da aposentadoria, além de levar os participantes à reflexão e a troca de experiências significativas para uma nova etapa da vida. A empresa conta com a colaboração de instrutores internos e externos.

A empresa selecionou os funcionários prestes a se aposentar que tinham de 30 a 35 anos de contribuição.

Fizemos uma entrevista com Sr. Exedito Ferreira Soares que tinha 33 anos de contribuição, para saber os detalhes do programa que participou.

O Sr. Exedito recebeu uma carta da empresa em maio de 2007, convocando-o a participar do curso em Belo Horizonte, podendo levar um acompanhante. Foi uma semana de encontros, o primeiro dia, às apresentações do grupo que dariam o curso e dos futuros aposentados. O segundo dia, sobre os direitos da aposentadoria e sobre plano de saúde. O terceiro dia, sobre atividades físicas, sendo focado em saúde, onde foi explicado sobre as doenças da terceira idade, e como evita-las, fazendo alguns tipos de exercícios. O quarto dia, um representante dos aposentados de Belo Horizonte, explicou sobre orçamento familiar e recursos financeiros. O último dia houve avaliação individual e dinâmica, onde as pessoas se emocionaram muito.

Depois de um ano do curso, ele se aposentou, e pretende continuar a trabalhar.

Na opinião dele, o curso teve 100% de aproveitamento, onde todas suas dúvidas foram esclarecidas e que pode ter uma vida saudável após se aposentar, tirando a idéia de que aposentar não significa o final da vida e sim o começo de uma nova fase.

Neste estudo de caso conclui-se que o programa de preparação para a aposentadoria só tem a acrescentar na vida das pessoas e da empresa. Com os relatos dado pelo entrevistado, se deu muito valor ao contato com as pessoas, novos amigos e novos aprendizados, e troca de experiências, sentindo-se orgulhoso pelo trabalho prestado durante os longos anos de sua vida.

7 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi analisar a importância da implantação do programa dentro de uma organização e o comportamento das pessoas, aonde vimos que o preconceito pode ser quebrado e que se pode ter uma boa aposentadoria.

Chegamos à conclusão que este processo é contínuo e deve ser discutido não só pelos pré-aposentados como também pelos jovens que ingressam no mercado de trabalho. A inclusão do programa reflete na imagem da empresa perante o funcionário e a sociedade.

O programa possibilita a revisão de conceitos sobre aposentadoria e trabalhar questões de saúde, hábitos, rotinas e estilos de vida possibilitando a construção ou o aprimoramento de um projeto de vida pessoal ou profissional.

Para incentivar os novos funcionários a empresa deve inserir o PPA já na entrevista de admissão do empregado, mostrando assim o quanto valoriza cada um dentro da empresa.

Com a realização dos encontros, o funcionário verifica, analisa e reflete sobre o momento presente, possibilitando o acesso a informações previdenciárias (pública e privada), de forma prática e realista, com conhecimento das ações necessárias para aumentar as possibilidades de maior bem estar físico, emocional, mental e espiritual.

É preciso iniciar um processo de reflexão e discussão com a participação de todos os segmentos da sociedade que estejam envolvidos com situações relativas ao trabalho e à aposentadoria, visando à realização de pesquisas e projetos sobre a situação dos aposentados, a discussão sobre como viabilizar o pagamento de aposentadorias mais justas e ao mesmo tempo permitir a continuidade no trabalho aos aposentados que ainda queiram continuar no mercado de trabalho.

8 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, Antonio Vieira de. SERAFIM Oziléa Clen Gomes. Administração de Recursos Humanos. Volume 2

CHIAVENATO, Idalberto Recursos Humanos. 3ª Edição

LUCENA, Maria Diva da Salette. Planejamento de Recursos Humanos. Ed. Altas.

MORVAN, de Mello Moreira. Determinantes Demográficos do Envelhecimento Brasileiro

Preparação para a aposentadoria: Desafios a enfrentar Lucia França 2002

<http://www.luciafranca.com/PDF/Aposentadoria%20Article%20Portugues.pdf> 26 de Maio 8:30h

<http://www.fundaj.gov.br/docs/text/pop2001-1.doc> 20 de Maio 8:00h

Benefícios Sociais http://www.previdenciasocial.gov.br/pg_secundarias/beneficios.asp 08 de Julho 16:00 hs

Benefícios Previdenciários <http://pt.shvoong.com/law-and-politics/law/929313-benef%C3%ADcios-previdenci%C3%A1rios> 08 de julho 17:00h

Boletim IOB, manual de procedimentos.

Legislação trabalhista e previdenciária fascículo n. 24/2008