

Modelo de planejamento para um programa de preparação para aposentadoria

^{1,2}Elvis Magno da Silva, autor, elvismagno@uol.com.br
^{1,2}Claudia Cristina de Andrade, autora, clauandra6@hotmail.com
^{1,3}Vladas Urbanavicius Júnior, autor, gpde@facesm.br

¹FACESM/Gpde, Av. Presidente Tancredo de Almeida Neves, 45 - Itajubá – MG
²FAPEMIG/IC, Rua Raul Pompéia 101, São Pedro, Belo Horizonte – MG
³UNINOVE/PMDA, Rua Guaranésia, 425, Vila Maria, São Paulo-SP

RESUMO

O PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria visa minimizar os efeitos da aposentadoria para funcionários que já estão chegando a idade de se aposentar e perderam o vínculo com a família e amigos, bem como não possuem um *hobby* ou segunda ocupação na qual desprenderá tempo e energia. O objetivo deste trabalho é auxiliar na elaboração de um plano para a realização do PPA. Utilizaremos revisão bibliográfica para o levantamento de dados necessários para elaboração de um plano de preparação para aposentadoria. Por fim concluímos que é extremamente importante a utilização de um PPA para podermos amenizar os efeitos da aposentadoria por idade ou tempo de contribuição.

Palavras Chave: Aposentadoria; Planejamento, PPA;

1. INTRODUÇÃO

No decorrer que a expectativa de vida da população brasileira, como um todo, vem crescendo, mais fica evidente a marginalidade social e psicológica da terceira idade no sistema de trabalho.

João Alexandre Barbosa *apud* Carvalho e Serafim (1995, p. 195):

Em nossa sociedade de classes, dilacerada até as raízes pelas mais cruéis contradições, a mulher, a criança e o velho são, por assim dizer, instancias

privilegiadas daquelas crueldades – tradução do dilaceramento e da culpa. Mas a mulher, a criança e o velho não são classes: antes aspectos diversificados e embutidos por entre as classes sociais (...). Já se sabe: o que define classes sociais é a posição ocupada pelo sujeito nas relações – objetivas de trabalho.

Foram depois de constatado condições desgastantes sofridas nos últimos anos de atividade profissional pelos idosos que levaram estudiosos a se preocuparem com a preparação para a aposentadoria, para os que se aposentam por tempo de serviço ou por idade.

Em decorrência dessa expectativa negativa sobre a velhice é que muitos idosos perdem a motivação para viver. Esta falta de motivação leva à depressões, angustias, ansiedades, entre outros. Devido a isso que a palavra “aposentadoria” soa um tanto desagradável.

Assim, este trabalho tem o objetivo de auxiliar na elaboração de um planejamento para um programa de preparação para aposentadoria. Serão mostrados alguns passos que devem ser seguidos, bem como a forma pela qual se devem escolher os assuntos a serem tratados neste curso.

2. METODOLOGIA

Para confecção desse trabalho será realizada uma pesquisa descritiva utilizando, para tal, as metodologias: pesquisa bibliográfica e o método dedutivo. Oliveira (1999, p. 119) diz que a pesquisa bibliográfica não deve ser confundida com a pesquisa de documentos. O levantamento bibliográfico é mais amplo do que a pesquisa documental, e que normalmente o levantamento bibliográfico é realizado em bibliotecas públicas, faculdades, universidades e, especialmente, naqueles acervos que fazem parte do catálogo coletivo e das bibliotecas virtuais.

Marconi e Lakatos (2000, 71), dizem que o método dedutivo parte de generalizações aceitas, do todo, de leis abrangentes, para casos concretos, partes da classe que já se encontram na generalização. Disto posto, podemos assumir que nosso trabalho é um método dedutivo, onde, partiremos de teorias gerais abrangentes sobre a Pesquisa Operacional e discorreremos sobre suas ferramentas e aplicação em um caso real através da utilização da Programação Linear.

Na seqüência será apresentado um esqueleto de programa de preparação para aposentadoria. O objetivo desta obra é conscientizar os gestores da importância do PPA, bem como auxiliar na elaboração de um PPA viável.

Veja abaixo o fluxo de trabalho:

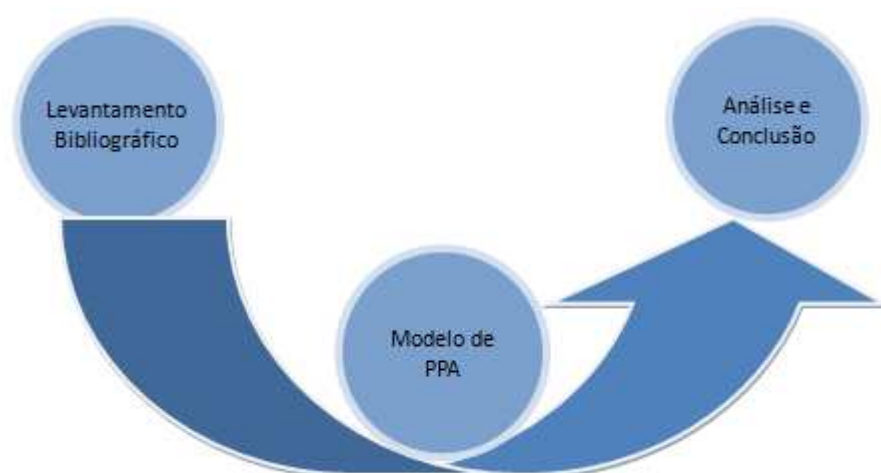


Figura 1: Fluxo de trabalho do artigo

3. FORMAÇÃO PSICOLÓGICA E A APOSENTADORIA

Dentro dos oito estágios do ciclo de vida estudados por Erikson (1997) o autor definiu as patologias, crises psicológicas e as antipatias. Segundo o autor as pessoas que se encontram na idade de se aposentar, passam por crises psicossociais como generatividade, estagnação, Integridade, desespero.

Mas também é nesse momento que o indivíduo tem como força básica, o cuidado e a sabedoria, que o leva a necessidade natural do homem de passar conhecimento através das gerações.

Erikson (1997) observa que a capacidade de olhar retrospectivamente para a própria vida e admitir que ela tenha sentido do jeito como foi vivida, sem desejar que as coisas tivessem sido diferentes gera um sentimento de integridade. Caso contrário a pessoa sente desesperança, bem como a impossibilidade de aceitar a morte, que impediria a realização daquilo que seria necessária para dar sentido à vida.

No entanto Campbell (2000, pg.175) relata que a dificuldade de se adaptar encontrada por pessoas que estão envelhecendo, não impede que a recreativo e curiosidade, pois ele vive um estágio de sabedoria e anos de experiência acumulativa.

Para Lievegoed (1970 apud Bernhoeft 2008) “essa fase da vida se inicia com considerável turbulência. Biologicamente, pressagia o início do declínio da força vital”. Sendo muitas vezes para mulher o fim da capacidade genitora, psicologicamente é um período de muitas dúvidas, desorientação, luta contra o vazio e a sensação de ter perdido algo que não volta mais.

4. O INDIVÍDUO, A ORGANIZAÇÃO E A APOSENTADORIA

Zanelli, Andrade e Bastos (2008, p.300) podem ocorrer diferenciações com indivíduos ou grupos ocupacionais no modo e na intensidade com que se identificam ou se apegam às suas respectivas atividades laborativas. Ainda para os autores (p.304), a satisfação no trabalho tem cinco fontes gerais, as quais veremos abaixo:

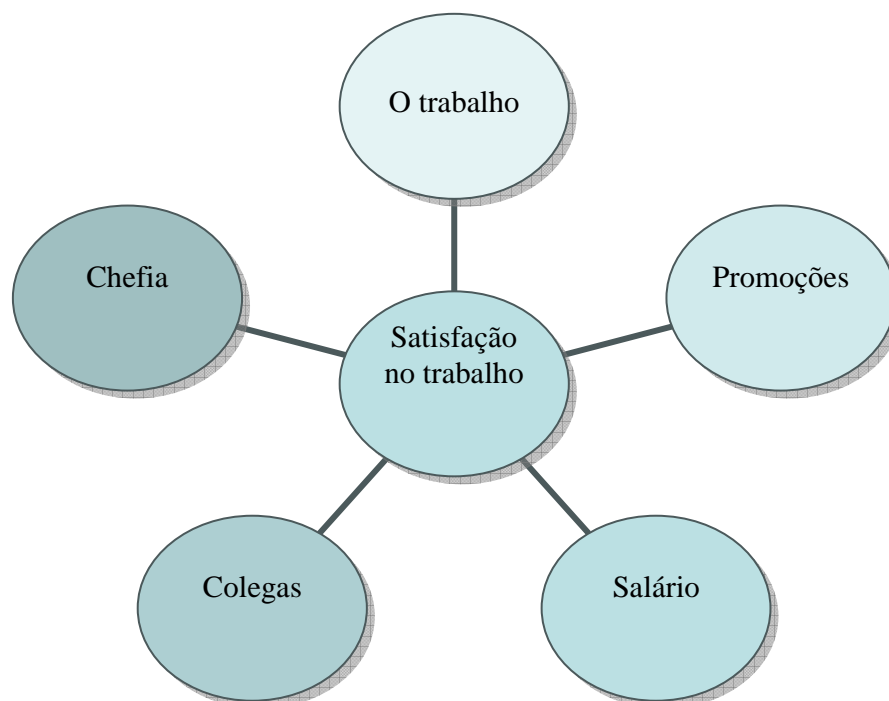


Figura 2: Os Cinco Fatores de Satisfação No Trabalho

Fonte: Zanelli, Andrade e Bastos (2008, p.304)

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 significativo. Todavia, quando se refere a um trabalho que envolva realizações intelectuais, a perda pode ser tão traumatizante para a mulher quanto para o homem.

Zanelli, Andrade e Bastos (2008, p.305-308) afirmam que psicólogos e sociólogos concordam com a existência de estreitos laços entre o indivíduo e o trabalho. Que durante o passar do séc.XX, as empresas planejam atrair, manter e incentivar seus membros trabalhadores através de políticas de gestão de pessoas, oferecendo um complexo sistema de incentivos na forma de retribuições econômicas, financeiras, sociais ou materiais.

Dessler (2003, p.268) comenta que a aposentadoria para muitos funcionários, é uma situação ambígua. Por um lado, o funcionário se vê livre de suas obrigações diárias do trabalho, mas por outro lado, o mesmo fica um tanto a deriva por não ter uma ocupação.

As ações dos trabalhadores após a aposentadoria parecem depender da relação de satisfação atribuída ao trabalho, assim como de suas outras funções na sociedade. Uma forma de investigar estas probabilidades de adaptação à aposentadoria é pesquisar como os grupos de empregados distribuem o tempo entre seus interesses, e quais são as suas expectativas para o futuro sem o trabalho. O PPA insinua que os funcionários que os pré-aposentados busquem novas ocupações nos mais diferentes grupos sociais e resgatem as antigas amizades.

No Brasil as pessoas se aposentam por tempo de contribuição, ou por idade. Por idade, as mulheres aposentam com 60 anos, e os homens com 65 anos. Como começam a trabalhar muito jovens 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
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

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

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).

5. PLANOS E BENEFÍCIOS ORGANIZACIONAIS

Para 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.

Dessler (2003, p.268) comenta que segundo uma pesquisa (nos Estados Unidos), cerca de 30% das empresas disseram oferecer um aconselhamento pré-aposentadoria formal para facilitar a transição dos seus funcionários para a aposentadoria. E ainda, levantou as práticas mais comuns de pré-aposentadoria, que são:

- Explicação sobre os benefícios da seguridade social (97% dos empregadores disseram possuir este aconselhamento);
- Aconselhamento sobre o tempo de lazer (86%);
- Aconselhamento financeiro e de investimentos (84%);
- Aconselhamento de saúde (82%);
- Aconselhamento psicológico (35%);
- Aconselhamento sobre a segunda carreira fora da empresa (31%);
- Aconselhamento sobre a segunda carreira na empresa (4%).

Entre os empregadores, Dessler (2003, p.268) diz que dos que não oferecem programas de aconselhamento pré-aposentadoria, 64% acreditam que esses programas são necessários. Ele também coloca que os empregadores demonstraram uma outra tendência que foi o trabalho em tempo parcial como alternativa à aposentadoria completa. Várias pesquisas recente nos EUA, funcionários administrativos e operacionais demonstraram que 50% dos entrevistados com mais de 55 anos gostariam de continuar trabalhando em tempo parcial depois da aposentadoria.

6. MODELO DO PPA – PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

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

Segue abaixo sugestões de como elaborar o programa.

6.1. LEVANTAMENTO DO PÚBLICO-ALVO (CANDIDATO AO PPA)

Para Carvalho e Serafim (1995, p.198-199) estes comentam que compete ao departamento de Recursos Humanos a elaboração dos formulários destinados aos candidatos ao PPA. Tendo, assim, como o principal objetivo fornecer dados que possam ajudar a empresa a preparar o programa. As informações serão tratadas individualmente, tendo total sigilo quando necessário. E que ainda, segundo os autores, o levantamento do público-alvo deve ser feito por meio de consulta a documentos (histórico profissional dos funcionários), questionários preenchidos pelos mesmos e entrevistas individuais com cada funcionário.

Ainda segundo Carvalho e Serafim (1995, p.199-202) eles apresentam um modelo de questionário que tem a finalidade de auxiliar na confecção de um plano de preparação para aposentadoria em sua empresa. Veja como é este questionário:

- 1) Inicia-se com uma breve explicação sobre o questionário. Com informações como: este questionário é facultativo; o objetivo de fornecer dados para elaboração de um programa de preparação para aposentadoria; que as informações serão tratadas com sigilo, etc.

- 2) A seguir, é apresentado dados pessoais, como nome, cargo, tempo de serviço, estado civil e idade.
- 3) No próximo campo, trata-se de interesses atuais. Questões como: pretende aposentar-se no tempo devido? Já sabe o que vai fazer após aposentar-se? Quais foram os aspectos que considera os mais marcantes de sua vida profissional? Procure relacioná-los em ordem de importância. Você já definiu alguns tipos de interesses que pretende cultivar após aposentar-se? Por quê? Sua estrutura familiar está solidamente montada no caso de uma aposentadoria? Você cultiva relações sociais e comunitárias? Tem interesse em atualizar-se profissionalmente, mesmo depois de aposentar-se? Já pensou em seu lazer depois de aposentar-se? Como anda sua saúde? Você se sente uma pessoa física e psicologicamente saudável? E por fim, utilize o espaço a seguir para outras informações que você considera importante para o presente levantamento.
- 4) E por fim, termina o questionário com local, data e assinatura.

6.2. AÇÕES DO PPA

Depois de reunir e interpretar todas as informações dos questionários, o departamento de RH deve incentivar o futuro aposentado a participar do PPA, para isso, deverá organizar 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.

Conforme Carvalho e Serafim (1995, p.203) estes encontros para incentivar os funcionários a participarem do PPA devem conter assuntos relacionados com os seguintes temas:

- A mudança na forma de estruturar o tempo;
- A mudança nos modos de relacionar-se com familiares, colegas, subordinados, superiores, vizinhos e outros grupos de referência;
- As implicações legais, biológicas, psicológicas, sociais, familiares e outras da aposentadoria;
- A importância e a forma de se buscarem alternativas de uso de suas capacidades e talentos;
- Depoimentos de aposentados bem-sucedidos; e
- Outros assuntos afins.

Após os aspirantes se comprometerem com o PPA, estes devem ter a oportunidade de aprofundar e questionar os temas já relacionados nos instrumentos de sensibilização que estão no parágrafo anterior. Desta forma existe a necessidade de formar grupos com integrantes que possuam interesses afins, de forma a facilitar a troca de experiências da vida profissional e particular.

Carvalho e Serafim (1995, p.204) ainda comentam que entre os critérios a serem observados para garantir o bom trabalho destes grupos de trocas de experiência e questionamento, destacam-se:

- Serão grupos de crescimento, não de terapia;
- Terão caráter formador de novos hábitos de vida pelos participantes;
- Seus condutores serão facilitadores;
- Os participantes deverão trabalhar, nos grupos, desenvolvendo compromissos pessoais de mudança específica e objetiva que cada participante estabelece com o grupo como um todo.
- Os grupos deverão se constituir e reforçar-se como pontos de apoio dos seus membros. Trabalhar-se-á para que haja desenvolvimento de cada um no grupo e crescimento do grupo como um todo.

Ainda é importante manter algum tipo de vínculo permanente com o funcionário que se desliga da ativa, além das cerimônias de praxe como jantar, almoço festas de veteranos, relógios, diplomas, entre outros. Também pode-se enviar publicações da empresa, convites para participação de eventos especiais, excursões com aposentados da organização, etc. Isso ajuda a conscientizar o ex-funcionário que sua presença não foi apagada de vez na corporação. (CARVALHO E SERAFIM, 1995, p.207).

6.3. OUTRO MODELO DE PPA

Abaixo teremos outro modelo de assuntos a serem tratados com os funcionários depois de fazerem os questionários à empresa. Assim, a empresa descobre o perfil dos funcionários podendo escolher a melhor forma de aplicação.

Para melhor visualizar os conceitos que podem fazer parte de um PPA, tem-se a figura abaixo:

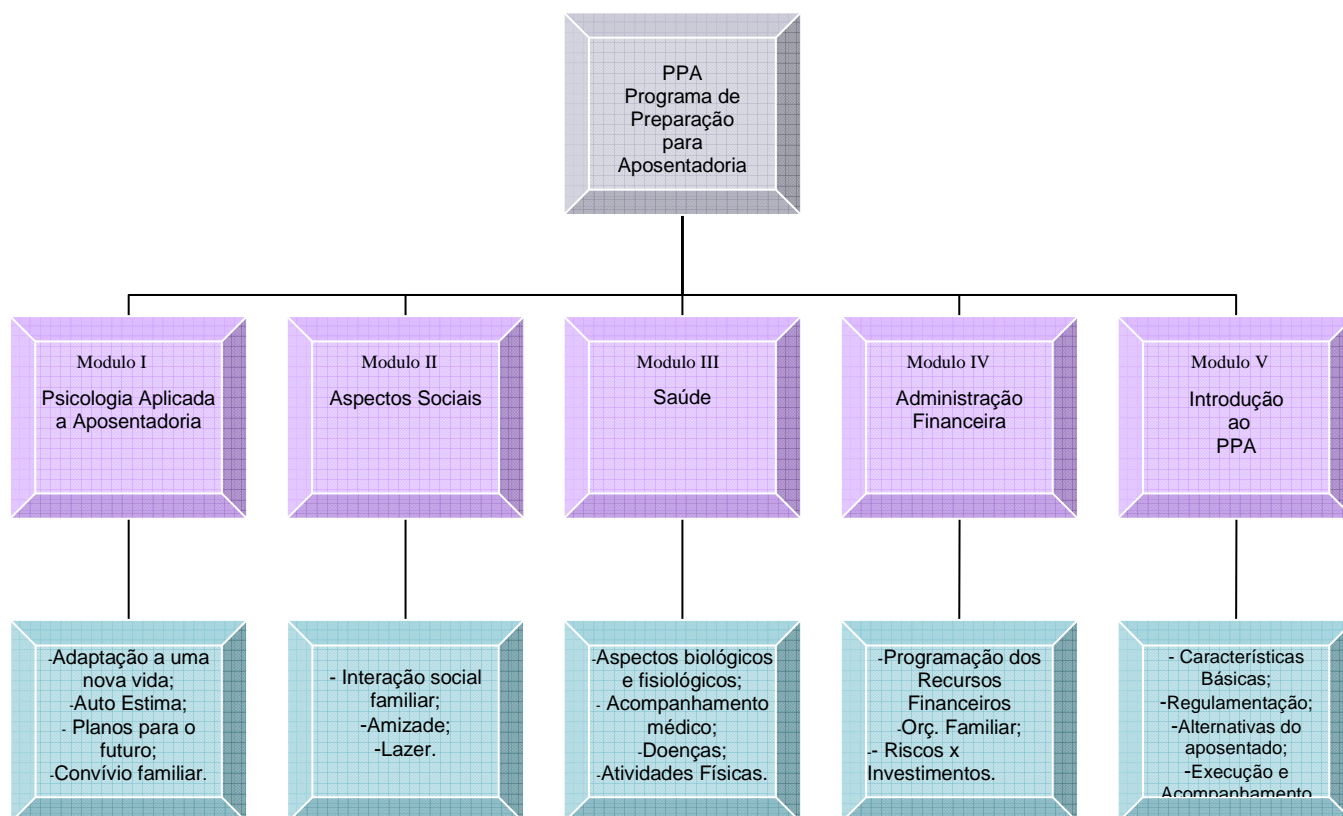


Figura 2: Programas de Preparação para Aposentadoria

Desta maneira, a empresa pode direcionar seus funcionários conforme cada atividade que mais os agrada, o que possui um perfil mais desejado. Pois, há algumas pessoas que não querem trabalhar depois de se aposentar, outras tendem a se motivar com o programa e aprender uma nova atividade, desta maneira possibilita a adequação do programa.

Por exemplo, o módulo III, 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, alimentação, etc., além de ter que serem incluídas as consequências do tabagismo, alcoolismo e consumo de medicamentos sem prescrição médica e sedentarismo.

Por outro lado, no módulo IV, sobre a administração financeira, o funcionário aprenderá a planejar seu orçamento pós-aposentadoria, e podendo, a partir desde momento, aprender uma nova atividade de forma a contribuir com o aumento de sua renda.

7. CONCLUSÃO

Vimos nesse trabalho que em decorrência dessa expectativa negativa sobre a velhice é que muitos idosos perdem a motivação para viver. Esta falta de motivação leva a depressões, angustias, ansiedades, entre outros. Devido a isso que a palavra “aposentadoria” soa um tanto desagradável.

Também foi mostrado que 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.

E que 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.

Disto posto, vimos como elaborar um modelo de PPA, que consiste em reconhecer o público alvo através de um questionário. Deste questionário identificar seus anseios, dúvidas e vontades. Promover palestras, bem como grupos de trabalho (que não são grupos de terapia ou auto-ajuda).

Podemos concluir que é de fundamental importância todas as empresas possuírem um programa de preparação para aposentadoria, por mais simples que aparenta ser.

8. REFERÊNCIAS

BERNHOEFT, R. **Tempo a favor o que você vai ser ter, ou parecer após os 40?**Ed. Saraiva. São Paulo, 2008, pg.24, 25, 42.

CAMPBELL, J. B. **Teorias da Personalidade**. 4ª edição. Porto Alegre, 2000. Pg. 175.

CARVALHO, Antonio Vieira de. SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. Volume 2; Ed. Pioneira; São Paulo; 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**; 3ª Edição; 1995.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**; 2ª edição, Ed.Prentice Hall; São Paulo; 2003.

ERIKSON, E. H. **The life cycle completed: a review/Erik H. Erikson** – extended version/ with new chapters by Joan M. Erikson. Ed. Norton. New York, 1997, pg.66, 106, 107, 108.

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

MORVAN, de Mello Moreira. **Determinantes Demográficos do Envelhecimento Brasileiro**; em http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/pdf/2000/Todos/idot5_1.pdf 27/05/2009.

OLIVEIRA, Silvio L. de. **Tratado de Metodologia Científica**; Ed. Pioneira; São Paulo; 1999.

ZANELLI, José Carlos; ANDRADE, Jairo E. Borges; BASTOS, Antonio V. Bittencourt. **Psicologia, Organizações e Trabalho**; São Paulo; reimpressão 2008.

Lei 8213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social).

<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 2008.

Benefícios Previdenciários <http://pt.shvoong.com/law-and-politics/law/929313-benef%C3%ADcios-previdenci%C3%A1rios> 08 de julho 2008 17:00h

Legislação trabalhista e previdenciária fascículo n. 24/2008.