

João Batista Cruz

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA - PPA:  
UM ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO INDIVÍDUO X APOSENTADORIA**

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Gestão Estratégica (Pós-Graduação Lato Sensu) do CEPEAD da FACE da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Especialista em Gestão de Negócios.

Orientador: \_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Reynaldo Maia Muniz

Belo Horizonte  
2010

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus pela vida e pela oportunidade e a todas as pessoas que me apoiaram nessa empreitada - turma G29 2008/2009; pessoal do trabalho; da família; à Geraldina “Dona Geralda” minha mãe que muito me inspira nas tomadas de decisões, aos professores do curso ao amigo Wallace Marcelino Pereira que tanto me auxiliou nas pesquisas, ao professor Dr. Reynaldo Maia Diniz pelo incentivo e paciência que me dedicou como meu orientador, aos entrevistados colegas servidores da UFMG que cordialmente me atenderam, enfim a todos que me apoiaram com críticas e opiniões diversas.

## **RESUMO**

O processo do envelhecimento biológico somado ao momento da aposentadoria leva a uma associação representativa e coletiva em que o indivíduo inserido no mesmo processo passa a ser percebido como agente excluído da produção de bens e serviços, conseqüentemente marginalizado dos contextos sociais atuais, ditados pelo valor produtivo.

No que se refere ao período pré-aposentadoria as organizações tem sido palco de grandes problemas e a vida pessoal de cada trabalhador que vivencia este momento de transformação tem sido de grande turbulência por ver ameaçado o que lhe garante status, respeito e admiração na sociedade: o trabalho.

Palavras-chave: trabalho, aposentadoria, envelhecimento, exclusão.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> .....	17
-----------------------	----

## **LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 1.....</b>	<b>11</b>
----------------------	-----------

## **LISTA DE SIGLAS**

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho.

**CEPEAD** – Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.

**DIEESE** – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

**FACE** – Faculdade de Ciências Econômicas.

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

**IFES** – Instituição Federal de Ensino Superior.

**INSS** – Instituto Nacional de Seguridade Social.

**ONGs** – Organizações Não Governamentais.

**PPA** – Programa de Preparação para Aposentadoria.

**PEA** – População Economicamente Ativa.

**PRO-RH** – Pró-Reitoria de Recursos Humanos.

**RH** – Recursos Humanos.

**SERPRO** – Serviço Federal de Processamento de Dados.

**SINDIFES** – Sindicato dos Trabalhadores nas Instituições de Ensino Superior.

**TELEMIG** – Telecomunicações de Minas Gerais. S/A

**UFMG** – Universidade Federal de Minas Gerais.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	PROBLEMA E JUSTIFICATIVA.....	9
2.1	Problema.....	9
2.2	Justificativa.....	11
3	OBJETIVO GERAL.....	12
3.1	Objetivos específicos.....	13
4	REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
4.1	Trabalho: definição e significados.....	14
4.2	Aposentadoria: significados e implicações .....	19
4.3	Aposentadoria, efeitos e mudanças: .....	21
4.4	A Velhice: do preconceito aos direitos adquiridos.....	23
5	PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS E IMPLANTAÇÃO. ....	25
5.1	Características Básicas dos PPAs.....	26
6	METODOLOGIA.....	29
7	DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	29
8	CONCLUSÃO.....	30
9	REFERÊNCIAS: .....	32
	ANEXOS.....	37

# 1 INTRODUÇÃO

No Velho Testamento da Bíblia Sagrada, no livro da Gênesis Mosaica (3:17-19) nos é relatado o aparecimento do homem na obra da Criação Divina e, conseqüentemente, a figura do trabalho pela primeira vez aparece quando Deus ordena a Adão e a Eva que vivam com o suor de seus rostos. Com essa atitude, Deus os pune tirando-os do Paraíso e os levando à condição de produtores de seus sustentos. Por força da cultura gerada com o aparecimento do trabalho, o mesmo entrou na vida do homem como alternativa de inserção na sociedade e o leva à afirmação de indivíduo valorizado e honrado pelo que faz. É sob esses auspícios da boa perspectiva que o trabalhador em geral inicia suas atividades laborais.

No caso do trabalhador brasileiro suas atividades começam com o indivíduo ainda muito jovem. Segundo o IBGE (2001) a População Economicamente Ativa (PEA) no período de 1992/1997, teve seu contingente aumentado de 69. 709. 415 para 75. 213. 283 correspondendo a um crescimento de 10,4%. Assim, seja no campo ou na cidade, a tendência é norteadada pela necessidade de sobrevivência da família, implicando em uma inserção prematura no mercado de trabalho. Entretanto, em contraposição ao trabalho, a questão da aposentadoria tem ganhado relevância, não só pelo fato de corresponder a um período da vida fortemente marcada por dificuldades financeiras e de saúde, mas também pelo fato de que a população brasileira no médio e longo prazo será uma população com forte participação de pessoas com sessenta anos ou mais de idade. Nesse sentido o tema objeto dessa investigação trata da importância de um Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA, uma vez que ao se aproximar do tempo para efetivação da mesma, o trabalhador se depara com um novo ciclo na vida, interrompendo suas atividades laborais, na maioria das vezes, abruptamente, sem que tenha sido preparado adequadamente, saindo assim, do mundo do trabalho com perda de papéis, referências sociais e psicológicas. Ou seja, conforme Santos (1990), o resultado de todas essas mudanças pode acarretar riscos à saúde física e emocional, à estrutura familiar, à autoestima e dificuldades financeiras se não houver uma preparação para esse novo momento de vida.



Portanto, entender a dimensão que o trabalho assume na vida do indivíduo e os impactos causados pela aposentadoria, é condição *sine qua non* para uma reflexão acerca da importância de um PPA, não só como instrumento mitigador dos efeitos psicológicos nocivos ao trabalhador, mas também como instrumento social mais humano e socialmente responsável.

## **2 PROBLEMA E JUSTIFICATIVA**

### **2.1 Problema**

A questão da aposentadoria é relativamente recente e complexa principalmente no Brasil. Apesar da classe operária no início do século XX liderar uma série de lutas pela criação de Caixas, Institutos e legislação previdenciária, somente com o estabelecimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 por Getúlio Vargas é que a noção de trabalho, e a necessidade de um marco legal que o regulasse, passa efetivamente a ser um elemento central e importante no seio dos valores da sociedade brasileira. Mas cabe ressaltar, como exposto por Magalhães *apud* França (1999) que em seus primórdios, desde o início do século passado, a preocupação era a defesa e o amparo dos mais velhos, não tendo como alvo a vida após o trabalho.

Entretanto, recentemente, a questão da aposentadoria e suas implicações sobre o indivíduo vêm ganhando espaço no debate teórico na medida em que o trabalho passa a ser visto, não como uma etapa única, mas uma fase da vida de qualquer pessoa. Além disso, a noção de aposentadoria vem ganhando força devido ao fato de que o Brasil vai paulatinamente deixando de ser um país de jovens. Essa situação é constatada por estatísticas oficiais em que “[...] o IBGE apontou em 1991 que o Brasil contava com cerca de 10,7 milhões de pessoas com 60 anos ou mais, representando 7,4% da população total do País. Em 1997, esse número subiu para 13,3 milhões de idosos, representando 8,7% da população total. Em termos absolutos, em 2000, são 15,1 milhões de idosos e em 2020 serão 31,8 milhões”. (FRANÇA, 2002, p. 17) Assim, com a ampliação do número de

idosos e a importância que o trabalho tem na vida das pessoas, temos que a interrupção do cotidiano laboral deve ser avaliada de forma mais atenta. Isso se deve ao fato de que depois de um longo tempo de trabalho, na qual o indivíduo se envolveu nos diversos processos da empresa ou instituição e com outras pessoas que não seus familiares nem seus amigos, deixando assim o seu “mundo íntimo” para viver um transitório, a aposentadoria tem implicado na perda de referências externas do indivíduo. Ou seja, o que deveria ser motivo de contentamento – a aposentadoria – passa a ser motivo de pânico e tristeza. Nesse sentido, de acordo com França (2002), mudanças significativas e profundas, como a diminuição de recursos financeiros, perda do referencial de trabalho e de identidade pessoal podem trazer consequências negativas à saúde física e mental do aposentado, podendo vitimá-lo com depressões, doenças físicas e emocionais. Acima de tudo “em qualquer situação deve ser analisado o significado do trabalho para quem vai se aposentar. O trabalho pode ser fonte de prazer ou apenas uma forma de sobrevivência” (França, 1999, p.9).

Diante de tamanho problema, um grande número de empresas tem investido na preparação para a aposentadoria de seus funcionários. Os PPAs, Programas de Preparação para Aposentadoria, apesar de ser um tipo de serviço muito restrito e mais tipicamente realizado em grandes empresas, correspondem a uma iniciativa de grande importância ao permitir uma transição mais segura e digna do funcionário rumo à aposentadoria.

Portanto é de fundamental importância conhecer a relevância desse programa na vida do indivíduo e os impactos na vida pessoal decorrente de tal programa. Ou seja, qual a importância das ações de preparação para a aposentadoria na vida dos indivíduos?

## 2.2 Justificativa

A dinâmica demográfica brasileira tem trazido à tona uma nova realidade, não só marcada pela queda da fecundidade e consequente redução da taxa de crescimento populacional, mas também pelo envelhecimento da população. Se o IBGE em suas projeções espera uma população de idosos de aproximadamente, 31,8 milhões em 2020, as Nações Unidas segundo Moreira (1998) projeta um índice de idosos<sup>1</sup> para o Brasil de 92,5% em 2050, fazendo nosso país passar do quadragésimo sexto país em 1950 (índice de idosos de 5,8%) para o décimo sexto entre os cinquenta e dois países que no quinquênio 2025-2030 teriam pelo menos 30 milhões de habitantes<sup>2</sup>.

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

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

Fonte: (SILVA *et al.* 2009) p.6

A tabela 1 nos mostra que o percentual da população acima de 65 anos, progressivamente vai aumentando em relação à população jovem tendo por consequência uma elevação no

<sup>1</sup> O Índice de Idosos é medido pela razão percentual entre a população idosa (população de 65 anos e mais) e a população jovem (população menor de 15 anos de idade)

<sup>2</sup> Estes 52 países, em 1995 representam 88% da população mundial e em 2050 representarão, aproximadamente 90% .

índice de idosos acarretando, portanto, a necessidade de políticas públicas e privadas voltadas para a população em idade de se aposentar e pós-aposentadoria.

Assim, com um número de idosos cada vez maior no Brasil, os trabalhadores quando próximos da aposentadoria muitas vezes não estão preparados para lidar com essa nova fase da vida fortemente marcada pela queda da renda, conflitos familiares, perda de status, isolamento e problemas de saúde. Dada essa condição um dos principais objetivos dos PPAs segundo Ottoni (2009) é contribuir junto aos profissionais para uma melhor gestão das dificuldades citadas acima, possibilitando um planejamento do futuro, e portanto, da pós carreira com mais qualidade.

Por se tratar de uma preocupação recente tanto da sociedade, quanto das empresas, é de extrema importância contribuir teoricamente para o debate sobre os PPAs, pois de acordo com Zanelli (1996), incentivar a discussão de suposições tácitas, como os deveres da organização frente ao empregado que se aposenta possui a vantagem de provocar uma transformação de valores ao nível gerencial e ramifica-se com a possibilidade de atingir uma mudança maior, ou seja, do bem-estar daqueles que enfrentam a transição para a aposentadoria. Além disso, tem-se a possibilidade de ampliar o leque existente na literatura, bem como contribuir para um esforço de sistematização sobre o referido assunto.

### **3 OBJETIVO GERAL**

Mostrar a importância de um Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) para a Universidade Federal de Minas Gerais.

### **3.1 Objetivos específicos**

Realizar uma revisão dos conceitos de trabalho e aposentadoria estabelecendo uma relação entre ambos;

Evidenciar as características psicológicas, sociais e econômicas do período pré-aposentadoria;

Levantar e evidenciar o referencial teórico sobre PPA;

Evidenciar a importância dos PPAs;

Apresentar os instrumentos legais que podem facultar ao trabalhador a se preparar previamente para a sua aposentadoria;

Realizar entrevistas junto ao público-alvo em vias de aposentadoria;

Investigar a existência de um PPA na UFMG e, na sua inexistência, contribuir, a partir do conteúdo estudado, para um projeto de preparação para aposentadoria, oferecendo subsídio à Universidade para aplicação de um programa futuro.

## 4 REFERENCIAL TEÓRICO

### 4.1 Trabalho: definição e significados

A dimensão do trabalho na contemporaneidade sem dúvida alguma alcançou um nível jamais visto em toda a história da humanidade. Com o surgimento do sistema industrial moderno, que segundo Braverman (1987) está alicerçado sobre o Capital Monopolista<sup>3</sup>, a Gerência Científica e a Revolução Técnico-Científica, levou o trabalho a adquirir nova conformação social. Entretanto, é no âmbito da Gerência Científica, cuja expressão é o sistema Taylorista, que a noção da empresa moderna teve sua gênese e o controle gerencial sobre o trabalho, adquirindo dimensão mais elaborada. Através de um arranjo baseado no “the best way”, salários mais elevados proporcionais à produtividade, e a separação entre processo mental e processo executivo, o sistema operacional fabril alcançaria uma capacidade produtiva sem precedentes. Assim, com seus princípios básicos de gerência tem-se paulatinamente por consequência, a constatação de que o trabalho por um lado passa a ser um ato desinteressante em que o trabalhador acaba por realizar uma tarefa desprovido de qualquer estímulo intelectual e por outro, em decorrência dessa atividade meramente repetitiva, o ato de trabalhar e toda dimensão psicológica e social que o envolve necessita ser revisto e compreendido devidamente pela ciência gerencial. Ou seja, tem-se a partir de então que a importância do trabalho é inegável não só por conferir ao indivíduo acesso aos recursos necessários à sua sobrevivência, mas também no que se refere à sua influência em outros aspectos da vida particular e social do trabalhador. Nesse sentido, dada a sua relevância, entender o conceito de trabalho e sua influência na vida cotidiana é um passo importante para compreender os efeitos oriundos da aposentadoria sobre a psique humana e demais efeitos sociais e econômicos.

---

<sup>3</sup> O capital monopolista corresponde à concentração e centralização do capital sob a forma de trustes, cartéis e outras combinações. A Gerência Científica corresponde à aplicação de métodos científicos aos problemas relacionados ao controle do trabalho nas empresas capitalistas. A Revolução Técnico-Científico trata-se do momento em que o instrumento de trabalho é retirado das mãos do trabalhador e transferido à mecanismos de propulsão não humana para produzir um resultado desejado. Para mais detalhes ver: LIMA. M. E. A. O significado do trabalho humano: mito e ilusões do homem moderno. 1986

Segundo o Dicionário das Ciências Sociais, trabalho corresponde a “ação do homem que, pela intenção de todo o seu ser e graças a sua capacidade de antecipação racional, domina a natureza para fazê-la servir os seus fins e de modo a permitir a sua própria realização.” (BIROU, 1966, p.408) Ou ainda, conforme a “International Encyclopedia of the Social Sciences” o trabalho/ocupação pode ser definida como atividades padronizadas e relativamente contínuas que fornecem um meio de subsistência aos trabalhadores e define o seu status social geral<sup>4</sup>. Por fim, se recorrermos ao Dicionário da Língua Portuguesa temos que trabalho trata-se da “aplicação de atividade; serviço; fadiga; ação ou resultado da ação de um esforço.”(BUENO, 1989, p.1135) Nesse sentido, podemos perceber em todas as definições que o trabalho carrega em seu âmago a ideia da realização pessoal e conseqüentemente a essa realização, um destaque do indivíduo dentro da sociedade.

O trabalho apresenta, de fato, uma centralidade na vida do homem, e conforme Marx (1984) é o responsável pelo processo de hominização, e condição básica para a emancipação humana. Assim, o trabalho permite a transformação do mundo, ao mesmo tempo em que o próprio homem se transforma e se humaniza. O trabalho, portanto, carrega consigo um componente de transformação e autossatisfação ao ser fruto do engenho e da força humana, ou seja, “o trabalho que ultrapassa a mera atividade instintiva é assim a força que criou a espécie humana e a força pela qual a humanidade criou o mundo como o conhecemos” (BRAVERMAN, 1987, p.53), cujo fim último, notadamente é a busca de melhores condições de vida de seus comuns.

Apesar das religiões interpretarem o trabalho de forma distinta, como expõe BOM SUCESSO (1997) ao mostrar que para a Igreja Católica o trabalho é uma condenação a Adão e Eva por terem pecado, e para o Protestantismo o trabalho é uma forma de atingir recompensas futuras e se tornar digno de louvar a Deus, é com a Revolução Industrial que o trabalho sofre uma profunda transformação. Nesta, o trabalho passa a ser visto como gerador de riqueza e ocorre uma modificação na forma e na organização no processo produtivo. Conforme Carvalho e Hort (2008), a Revolução Industrial correspondeu a maior transformação na história do trabalho, que passou a ter por objetivo o lucro através do aumento da jornada de trabalho e da produção. Uma nova forma de organização do trabalho se desenvolveu através de inúmeras formas de gerência sobre o processo de produção.

---

<sup>4</sup> Existem profundas discussões sobre a diferença entre Ocupação e Trabalho (terminologia e significados)

Entretanto o desenvolvimento das formas de organizar o trabalho implicou nova relação entre trabalhador e sua atividade laboral, indo além da mera aquisição de bens para a sobrevivência. Lacombe e Heilborn (2003) enumeram algumas dessas novas características da dimensão do trabalho para o indivíduo, a saber:

- 1) O trabalho é parte essencial da vida do homem: é ele, muitas vezes quem define o papel de um indivíduo na sociedade;
- 2) As pessoas tendem a gostar do seu trabalho ou a procurar trabalhos que lhes tragam satisfação;
- 3) O trabalho é uma atividade social;
- 4) O moral do trabalhador não tem relação com as condições materiais do trabalho. Itens como temperatura, iluminação, ruído e umidade afetam a saúde física e o conforto e não a motivação;
- 5) Sob condições normais, o dinheiro é um dos incentivos menos importantes;
- 6) O desemprego é prazeroso incentivo negativo, porque elimina o homem de sua sociedade. (LACOMBE e HEILBORN, 2003, p. 235)

Dessa forma, o trabalho apresenta-se como um processo que vai além da mera atividade laboral, mas inclui também aspectos subjetivos ligados ao relacionamento interpessoal e psicológico. Quem primeiro percebeu a questão subjetiva no trabalho foi Elton Mayo na clássica experiência da fábrica de Hawthorne<sup>5</sup>. Mayo descobriu que a criação de estruturas informais entre os trabalhadores, baseadas na amizade, na aceitação e prestígio por parte do grupo, impunham regras próprias e conflitantes com a gerência central. A questão central apresentada por Mayo é que o sentimento de pertencimento é importante tanto em relação à empresa quanto ao grupo de trabalho do qual o indivíduo faz parte. Essas noções são comuns e inevitáveis no ambiente organizacional, afinal o caráter humano da interação é um contínuo, permeado pelo desejo de aceitação e da sensação de prestígio. O espaço do trabalho, portanto, é o *locus* central em que os sentimentos humanos se fundam e se expressam.

Essas sensações, entretanto, podem ser compreendidas a partir dos trabalhos de Maslow, mais precisamente em sua obra “Motivation and Personality” de 1954. Maslow,

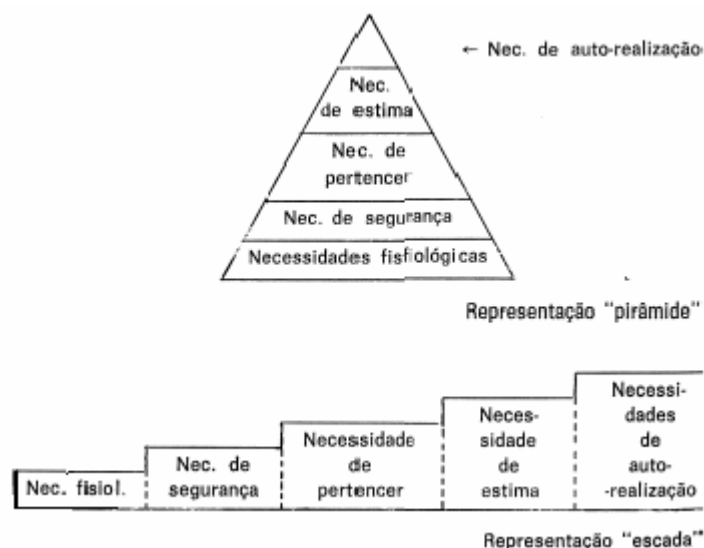
---

<sup>5</sup> Para mais detalhes ver: CORADI, C. D. O Comportamento Humano em Administração de Empresas, 1985



baseando-se nos princípios do holismo<sup>6</sup> e do dinamismo<sup>7</sup>, como exposto por Coradi (1985), estabeleceu uma escala de necessidades que corresponde: as necessidades fisiológicas (alimentação, sexo, sono, etc.), necessidade de segurança (estabilidade, proteção, livre de pressões do medo e do caos) necessidade de pertencer (ter amigos, sentir-se amado, ser apoiado, fazer parte de um grupo, ser benquisto), necessidade de estima (reputação, prestígio, status e reconhecimento) e por fim necessidade de autorrealização (fazer aquilo que realmente gosta).

**Figura 1 Pirâmide das necessidades de Maslow**



Fonte: CORADI, 1985

Apesar dessas necessidades não possuírem uma sequência rígida, elas se processam através da homeostase<sup>8</sup>, ou seja, dado que o indivíduo sempre busca um estado de

<sup>6</sup> O holismo corresponde à teoria segundo a qual o todo é algo mais que apenas a soma das partes que o compõem.

<sup>7</sup> O dinamismo em Filosofia corresponde a toda doutrina que admite que os fenômenos da vida possuem características *sui generis*, pelas quais eles diferem de maneira radical dos fenômenos físicos e químicos, manifestando, assim, a existência de uma força vital, irredutível às forças da matéria inerte. Para mais detalhes ver: CORADI, C. D. O Comportamento Humano em Administração de Empresas, 1985

<sup>8</sup> O conceito foi cunhado por Walter Cannon por volta de 1932. Trata-se de um conceito elementar: (homeo = similaridade + stasis = estático) que significa a capacidade do corpo para manter um equilíbrio interno para

equilíbrio, anulando as descompensações psíquicas ou fisiológicas, após cada necessidade estiver satisfeita, um novo impulso à satisfação de uma necessidade superior se inicia. Assim, na abordagem de Maslow, o trabalho, além de ser um meio pelo qual o indivíduo aufere recursos para a sobrevivência, é também a um pano de fundo para a autorrealização do trabalhador. As necessidades de pertencimento e estima fazem parte dessa busca e são em grande parte construídas durante a vida laboral. Nesse sentido, Morin (2001) coloca que o indivíduo passa a maior parte de sua vida no trabalho em busca de algo que dê sentido ao que faz, e que, portanto, este corresponde a um valor relevante em termos de motivação e satisfação pessoal. A isso se deve considerar também a dimensão das responsabilidades e desafios que conjuntamente fazem parte da vida e do sentido do trabalho. Este corresponde a uma referência que conforme Zanelli e Silva (2006) o trabalho, do ponto de vista social, é que organiza a vida humana em que relacionamentos e demais atividades passam a ser organizados em função dele. Com isso, pensar o trabalho dissociado do elemento psicológico é ignorar a dimensão fundamental da vida do trabalhador, pois “[...] a atividade profissional influencia profundamente a atividade psíquica do sujeito. Se ela é fonte de recursos materiais, ela é sobretudo entrada do sujeito em um sistema de relações sociais, lugar de construção da identidade social.”(SANTOS, 1990, p.18) Dessa forma, a partir da construção da identidade, da inserção em um grupo social, ou no coletivo, pode o indivíduo expressar toda a sua potencialidade, suas habilidades e uma de suas funções essenciais que conforme Lévi-Leboyer(1994) é a afirmação da autoestima, e expressar sua própria funcionalidade diante da sociedade. Nesse sentido o trabalho ultrapassa a questão econômica e se insere em um plano diverso, permeado por relações sociais e psicológicas do indivíduo que, longe de ser um autômato, é um ser dotado de capacidade de reflexão e auto-conhecimento, que usa o trabalho como forma de ampliação de suas habilidades. A centralidade do trabalho, da profissão, são questões extremamente fortes e imbricadas no indivíduo. “O papel profissional se imprime, assim, na identidade da pessoa, dificultando o seu afastamento do mundo profissional. Ela é uma parte do eu. Sua perda pode significar a perda de certos pontos de referência identificatórios, atingindo assim a identidade pessoal.”(SANTOS, 1990, p.18). Trata-se de entender o homem como um “*homo faber*”,

---

alcançar uma condição estável. Tal conceito disseminou-se para as demais áreas do conhecimento como Psicologia e Administração.

no sentido proposto por Hanna Arendt (1981) em que o indivíduo ao dizer quem é, acaba por expressar antes o que é, o que indica a forte importância do papel enquanto trabalhador. Assim, a identidade psicológica, conforme Costa (1989), é moldada por elementos constitutivos socialmente valorizados e “definitórios”<sup>9</sup> para o trabalhador.

Tendo então essa identidade do trabalhador e do eu totalmente imersos na dimensão do trabalho a aproximação da aposentadoria compreende um período da vida, diferente, novo, repleto de insegurança e angústia, e requer uma análise mais aprofundada.

## **4.2 Aposentadoria: significados e implicações**

Após anos de trabalho e rotina, com uma teia de relações construídas através do convívio diário, a aposentadoria corresponde a uma nova fase, não só desconhecida, mas em grande parte permeada pelo medo e pela dúvida. Conforme Zanelli e Silva (1996), a interrupção das atividades praticadas durante longo período, o rompimento dos vínculos e a troca dos hábitos cotidianos correspondem a uma imposição no mundo pessoal e social. Trata-se de processo novo, na qual o imaginário do trabalhador é posto em ação diante de algo que na maior parte da vida o profissional jamais pensou, ou seja, o que fazer depois da aposentadoria?

A palavra aposentadoria, segundo o Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa (segunda edição revista e ampliada), é o ato ou efeito de aposentar, significa ainda: hospedaria, albergaria, alojamento e quantia recebida mensalmente pelo beneficiário como resultado de suas contribuições durante o tempo que legalmente trabalhou. Ainda segundo Carlos *et. al.* (1999), na língua portuguesa aposentar-se carrega consigo etimologicamente a idéia de hospedagem e abrigo nos aposentos remetendo à noção de alcova e conseqüentemente abrigar-se no interior de uma habitação. O autor ainda afirma que se nos ativer a *retired* ou *retraité*, inglês e francês respectivamente, temos como significado a ideia de afastar-se da vida ativa.

---

<sup>9</sup> Esse termo é usado para diferenciar de outros sistemas identificatórios (identidade social, étnica e religiosa).

A aposentadoria para Rodrigues *et.al* (2005) é colocada como um momento de mudança sendo fortemente vinculado ao modo de organização da vida do trabalhador e a importância dada ao trabalho e aos círculos sociais constituídos. Mas esse pensamento acerca da dimensão da aposentadoria na vida do trabalhador só recentemente vem adquirindo relevância. Isso se deve em grande medida ao fato da aposentadoria ser um fato recente na vida do trabalhador. Autores como Santos (1990) e França (2002) revelam que somente com a sociedade industrial o ato de aposentar-se tornou-se um direito constituído, vindo a consolidar-se efetivamente somente no século XX.

No caso brasileiro, por exemplo, somente na primeira década do século passado é que se constituíram as normas trabalhistas. No que se refere aos meios legais e institucionais da aposentadoria é central o Ministério da Previdência Social como administrador da previdência social (conjunto de políticas sociais) através da autarquia federal chamada Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). A lei estabelece quatro tipos de aposentadoria, a saber: a aposentadoria especial, que é o benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física; a aposentadoria por idade na qual têm direito ao benefício, os trabalhadores urbanos do sexo masculino a partir dos 65 anos e do sexo feminino a partir dos 60 anos de idade; a aposentadoria por tempo de contribuição, em que o trabalhador do sexo masculino deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e o trabalhador do sexo feminino, 30 anos. a aposentadoria por invalidez é o benefício concedido aos trabalhadores que forem considerados, pela perícia médica da Previdência Social, incapacitados por doença ou acidente para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhe garanta o sustento. Além dos tipos referidos acima, cabe citar a aposentadoria compulsória dos servidores públicos prevista no artigo 40 da Constituição Federal que determina a aposentadoria obrigatória a partir dos setenta anos de idade. Em grande parte as contribuições são mantidas através de recolhimento por parte dos trabalhadores, que pode ser feito diretamente ou via empregador.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Para mais detalhes sobre as formas de captação de recursos da Previdência Social ver: A Previdência Social tem Déficit? Nota Técnica número 52 –DIEESE - Outubro 2007.

### 4.3 Aposentadoria: efeitos e mudanças

Conforme citado anteriormente o trabalho cotidiano permite a construção de uma teia de relacionamentos e formação de uma identidade pessoal, que se estende e se fortifica ao longo da vida profissional. Entretanto, a iminência da aposentadoria tende a provocar uma inquietação e a efetivação do afastamento do trabalho, muitas vezes leva a uma sequência de perdas tanto no que tange à referência de identidade quanto ao *status* social. Evidentemente cada indivíduo apresenta uma reação ou processo de adaptação variável conforme propõe Santos (1990), em que a duração da aposentadoria, a flexibilidade de adaptação aos novos papéis, a questão da saúde, o salário e as atividades fora do trabalho interferem na adaptação à nova realidade.

Mas de fato deve-se considerar que “a aposentadoria representa, sob o ponto de vista psicológico e social, um momento estressante e de muita expectativa na vida do indivíduo, que suscita reações muito ambivalentes, desde uma sensação de liberdade até um sentimento de exclusão.”(Muniz, 1996, p. 199).

Na mesma linha de pensamento, Zanelli e Silva (1996) consideram que em termos psicológicos a aposentadoria acarreta sentimentos dúbios e que se contradizem, pois a possibilidade de parar de trabalhar traz consigo a ameaça do tédio, da solidão, da instabilidade financeira e a uma maior probabilidade de ter doenças. Witczak (2005) argumenta que a ruptura com o trabalho é penosa e pesada dado que para muitos o ambiente de trabalho equivale ao próprio lar, e que, mesmo após a aposentadoria, muitos continuam exercendo suas funções. A questão é que na maioria dos casos, psicologicamente confuso e fragilizado o indivíduo recusa a ideia da aposentadoria ou então procura ignorar a sua chegada inviabilizando qualquer elaboração de um projeto futuro de vida. Em uma sociedade que valoriza o trabalho, a aposentadoria apresenta-se estigmatizada pelo ócio, decrepitude e incapacidade.

Nesse contexto, Santos (1990) aponta duas formas do trabalhador lidar com a aposentadoria: a crise psicológica, advinda da recusa em aceitar a condição de aposentado, fortemente baseado no aspecto negativo do ócio; e a consideração da ideia da liberdade. Esta sensação se encontra no desejo de poder realizar projetos antes impossibilitados pela rotina laboral, que agora não encontram significativas barreiras, principalmente de tempo

em função da jornada de trabalho. A expressão “significativas barreiras” se deve ao fato de que embora o indivíduo passe a dispor de tempo para realizar seus planos, a dimensão física não é a mesma de antes. A atrofia muscular, perda de elasticidade e os problemas circulatórios limitam algumas práticas, mas não as inviabilizam. Aspectos estéticos também se fazem presentes: rugas, cabelos brancos e problemas de postura passam a ser mais realçados. Essa condição pode contribuir para agravar perturbações psicológicas ligadas à autoestima e à forma como o indivíduo se vê no mundo e se vê diante das pessoas mais jovens.

No que se refere ao aspecto psicológico, Zimerman (2000) aponta que dentre eles pode-se citar: a dificuldade em se adaptar a novos papéis e de enfrentar o futuro; a falta de motivação; dificuldade em se adaptar a mudanças rápidas; alterações psíquicas; necessidade de trabalhar perdas orgânicas, afetivas e sociais. Além disso, conforme o autor, há a ocorrência de depressão, hipocondria, paranoia, baixa autoestima, autoimagem e tendência ao suicídio.

Diante dessa condição a aposentadoria ainda apresenta o agravante daquilo que França (2002) chama de fatores de risco que correspondem à condição econômica, aspectos relacionados à saúde, identidade social, meio em que se vive e autoimagem / autoestima.

Assim, no que no que tange à condição econômica a questão reside na ideia da diminuição de renda, embora as classes menos favorecidas não sofram especificamente com esse impacto dado o fato de que durante toda vida ativa sempre auferiam rendimentos baixos e mesmo após a aposentadoria se veem obrigados a continuar trabalhando. Para as classes de maior rendimento a diminuição da renda implica em queda do padrão de vida outrora desfrutada no auge da carreira profissional.

A questão da saúde é considerada um fator de risco, porque muitos veem a aposentadoria relacionada ao envelhecimento e conseqüentemente à doença. A inatividade na aposentadoria representa um agravante no sentido de propiciar sentimentos de ansiedade e depressão, sendo inclusive comuns os casos de doenças psicossomáticas, após a aposentadoria.

A identidade social está relacionada ao grau de envolvimento com o trabalho, e que conseqüentemente implica a dificuldade de desligamento. Associado à questão do envolvimento, os laços estabelecidos no trabalho correspondem a um fator ligado ao status

e o rompimento do mesmo pode representar uma crise de identidade com efeitos psicológicos que podem ser duradouros.

O meio em que se vive, ou espaço de convivência correspondente a determinado país, meio urbano, tipos de serviços prestados e nível de violência que podem gerar uma insegurança coletiva, ou mais que isso uma condição de vida caracterizada pelo estresse e irritabilidade que impedem o indivíduo de realizar qualquer atitude reflexiva voltada para o planejamento futuro de sua própria vida.

Por fim, a questão da autoestima e autoimagem estão ligados ao contexto social e cultural em que o idoso vive. Idosos com renda mais elevada conseguem desfrutar de atividades de lazer e investimento na própria vaidade, o que não ocorre com idosos de faixas de renda menores. Essa condição de baixa renda e a perda de renda por parte dos idosos mais favorecidos pode afetar negativamente a forma como se veem na sociedade, muito embora nos últimos anos tem se reconhecido a importância do envelhecimento na sociedade, cuja expressão tem se apresentado através de campanhas de conscientização e legislação específica sobre a população idosa no país.

#### **4.4 A Velhice: do preconceito aos direitos adquiridos.**

Muitos dos problemas relacionados à aposentadoria estão pautados no preconceito sobre o processo de envelhecimento. França (1999) aponta que esse preconceito esta em grande parte vinculado à velha teoria do desligamento, que via a aposentadoria como instrumento propiciador do afastamento do indivíduo da sociedade, dando oportunidade para o mesmo desfrutar de possíveis planos de vida, uma vez que a morte já estava próxima.

Em contraponto à teoria do desligamento, França (1999) coloca que a teoria da atividade nega a passividade, apesar de considerar que a própria sociedade por si só descobriria alternativas para os idosos aliados do processo de produção. Entretanto, buscar alternativas para um número de pessoas em idade de se aposentar cada vez maior, implica necessariamente promover uma revolução mental sobre o que seja envelhecer. O preconceito deve dar lugar a uma concepção nova, respaldada no respeito. É preciso pensar a condição do idoso como parte da vida humana e não como um problema. Um caminho

que tem surgido é o de pensar a velhice como uma Terceira Idade. Esta expressão conforme Laslett (1987) originou-se na França a partir das “Universités du T’roisième Age” nos anos 70. Como exposto por Guillermand *apud* Debert (2009) “a terceira idade exprime metaforicamente essa nova situação; não é sinônimo de decadência, pobreza e doença, mas um tempo privilegiado para atividades livres dos constrangimentos do mundo profissional e familiar” (Guillermand *apud* Debert (2009), p.1).

Apesar da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 garantir direitos básicos aos idosos como o Artigo 203 V e o Capítulo VII, somente com a lei N° 10.741 de 1° de Outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso, é que a dimensão da velhice e sua importância social adquiriu contornos institucionais efetivos. O idoso passa a ser um sujeito de direito, um cidadão que em hipótese alguma deve ser apartado da esfera da vida social. Os artigos 2° e 3° são enfáticos e expressam a importância do idoso na sociedade ao afirmar que:

“Art. 2.º O idoso goza de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhe, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, para preservação de sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade.

Art. 3.º É obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária.” (Estatuto do Idoso, 2003, p.6-7)

Assim se por um lado, a realidade do aposentado é marcada pelo pré-conceito com relação à velhice, pelo estigma da incapacidade e ideia de decrepitude, bem como pela exposição à violência de toda sorte, doenças psicossomáticas, abandono familiar, perda de status e de identidade, por outro lado assiste-se hoje a pequenos avanços no que se refere à legislação. Pensar o processo de aposentadoria de forma a minimizar seus impactos



corresponde não só a um ato de valorização do ser humano, mas também a uma ação voltada para o bem estar social. Preparar-se para a aposentadoria não corresponde a uma ação inútil nem se trata de um projeto desprezível. Pelo contrário, corresponde a um ato responsável do trabalhador consigo mesmo e da sociedade para com o cidadão. O Programa de Preparação para a Aposentadoria corresponde a uma resposta muito oportuna dada a realidade social em que vivemos na moderna sociedade industrial.

## **5 PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA: CARACTERÍSTICAS BÁSICAS E IMPLANTAÇÃO.**

No que se refere ao aspecto histórico, Andajur *apud* NETTO & NETTO (2008) aponta que os primeiros programas de preparação para aposentadoria datam da década de 1950 nos EUA e focavam principalmente na prestação de informações sobre o sistema de aposentadoria e pensão. No caso brasileiro as iniciativas foram incipientes, ocorrendo inicialmente por volta da década de 1970, mas, em virtude do período da ditadura militar os trabalhadores desse período recebiam com desconfiança esse tipo de programa acreditando ser este um instrumento demissional. (Abrapp *apud* NETTO & NETTO (2008)). Na década de 1990 conforme Abrapp *apud* NETTO & NETTO (2008), em decorrência da instabilidade econômica, associada às privatizações e às demissões em massa, os PPAs pouco avançaram vindo a tomar impulso somente no novo milênio. A questão ganha contornos relevantes, e sua expressão pode ser encontrada no Estatuto do Idoso em seu capítulo VI (“Da profissionalização e do trabalho”) que garante no seu artigo 28, inciso II, que o Poder Público criará e estimulará programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria com antecedência mínima de um ano, através de estímulos a novos projetos sociais, conforme seus interesses e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.

## 5.1 Características Básicas dos PPAs.

Vale ressaltar que a palavra “programa” segundo o Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa (1989) significa: “exposição sumária das intenções ou projetos de um indivíduo, de um partido político, de uma organização, etc. Desse modo, temos necessariamente a ideia de uma ordem bem articulada ou planejada pela qual se atinge um objetivo. Embora tal definição carregue consigo a ideia de uma uniformidade no *modus operandi* de todo programa, não importando para qual fim este tenha sido projetado, cabe ressaltar que no caso dos PPAs os mesmos apresentam variações em termos de modelos funcionais. Conforme SILVA (2008a), não existe uma fórmula única para o programa de preparação para aposentadoria, mas basicamente um PPA deve estar pautado pelas diretrizes abaixo:

- 1) Elaboração de formulários por parte do departamento de Recursos Humanos a serem preenchidos facultativamente;
- 2) Realização de entrevista com roteiro flexível;
- 3) Criação de ambiente favorável à entrevista para que a mesma seja realizada de forma natural por parte do entrevistado;
- 4) Estímulo aos esclarecimentos em relação à entrevista;
- 5) Estabelecimento de parceria com o INSS para palestras sobre o instituto, direitos na aposentadoria e cálculos de benefícios.

Tendo um norteamento básico, o processo de implantação deve possuir sete etapas, a saber:

- 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.

(SILVA, 2008a,p.7)

Diante do exposto, o fundamental a se considerar é que o programa de modo algum deve impor ao pré-aposentado a definição do que fazer durante a aposentadoria, evitando passar um modelo a ser seguido, mas pelo contrário deve estimular o indivíduo a descobrir suas potencialidades ou ajudar a torná-las realidade. Nesse sentido, um PPA deve contribuir para que:

- as pessoas construam o seu próprio projeto de vida;
- reflitam e discutam sobre as maneiras de usar o tempo livre após o desligamento;
- se informem sobre as regras e leis que regem o sistema previdenciário;
- melhorem sua qualidade de vida e participem de atividades ligadas à saúde, ao lazer e a interação social. (VICTORELLI *apud* NETTO & NETTO 2008, p.5)

O programa deve ser baseado no debate e discussão das possibilidades dos pré-aposentados em um ambiente aberto para a expressão das aflições e angustias do indivíduo. Como exposto por Silva, (2008a) a presença dos familiares junto ao processo de transição e a participação de aposentados com experiências positivas contribuem para que o programa tenha resultados satisfatórios. A essência de um PPA, como exposto por França (2000), compreende a empresa, os indivíduos, e a sociedade na qual pertencem. Uma empresa que apresenta através do departamento de recursos humanos, benefícios junto aos trabalhadores, pode ter menor taxa demissional, maior produtividade e colaboração nas tarefas estabelecidas, além de servir de referência entre as demais firmas. Novamente o sentido do pertencimento e da relação de proximidade que o empregado sente, corresponde a um diferencial importante a ser considerado no planejamento de médio e longo prazo das

empresas. A dimensão psicológica e da individualidade em equilíbrio com os aspectos relacionados à dinâmica produtiva empresarial permitem de um lado uma produtividade elevada durante o período ativo do trabalhador e uma transição tranquila para a aposentadoria, e de outro lado uma rentabilidade maior para as empresas, cujo trabalhador fica ciente de que não se trata apenas de mais uma matéria-prima a ser utilizada no processo produtivo e depois descartada à própria sorte. Um PPA deve levar em consideração a dimensão humana e social como elementos importantes para a sobrevivência da própria empresa e o bem estar daqueles que desejam uma aposentadoria prazerosa.

Assim, o PPA deve apresentar três pilares básicos, a serem pensados:

- psicológico: o executivo, gerente ou chefe de seção terá de se acostumar com a ideia de que não irá mais comandar um grupo de pessoas, não será mais responsável pela empresa, não terá que se preocupar mais com faturamento e vendas. Deve se preparar psicologicamente para esta nova realidade, em que estas demandas não existirão mais;
- atividades futuras: o aposentado deve pensar no seu perfil de trabalho, fazer análise de suas características pessoais, habilidades, preferências, para descobrir o que irá fazer depois. Pode se associar a ONGs, entidades assistenciais, igrejas, entidades filantrópicas, etc.;
- financeiro: se este aspecto não estiver bem equacionado, dificilmente o aposentado conseguirá realizar as outras coisas. É fundamental o planejamento financeiro, saber o quanto vai gastar do momento do desligamento para frente e fazer uma análise de expectativa de vida. (FAGUNDES *apud* NETTO & NETTO 2008, p 7-8)

Respeitando os pilares acima o PPA apresenta grandes chances de sucesso tanto enquanto programa, quanto para o seu público alvo.

## 6 METODOLOGIA

O presente trabalho consiste de uma pesquisa bibliográfica e qualitativa com vistas a evidenciar os aspectos econômicos, sociais e psicológicos existentes nos indivíduos em vias de se aposentar. Nesse sentido, foi realizado o levantamento da literatura existente sobre PPA e subsequente realização de entrevistas.

O processo de coleta de dados constituiu-se de entrevistas semiestruturadas e roteiro pré-definido. Duas entrevistas foram realizadas com servidores em vias de se aposentar, uma entrevista com um servidor recém aposentado, uma entrevista junto ao sindicato da referida categoria e um questionário destinado à Pró-reitoria de Recursos Humanos da UFMG<sup>11</sup>.

O levantamento da literatura existente foi realizado nas bibliotecas da UFMG e em *sites* acadêmicos.

As entrevistas foram agendadas em horários e lugar definido com explicação do objetivo a que se presta o trabalho dando total garantia de privacidade aos entrevistados. Além disso, foi solicitada autorização para publicação, reservados os nomes e local de trabalho.

## 7 DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Os três servidores entrevistados demonstraram grande satisfação em trabalhar na Universidade Federal de Minas Gerais apontando como elementos relevantes o bom ambiente de trabalho, e a alta qualidade das relações sociais. Observou uma verdadeira paixão e entusiasmo com a atividade realizada, bem como um sentimento de integração total à filosofia da instituição.

Com relação ao sentimento sobre a aposentadoria observou-se a existência da angústia e da negação em relação a essa possibilidade. Caso existisse um modo de se evitar

---

<sup>11</sup> O questionário enviado à PRORH-UFMG por e-mail apesar de ter sido confirmada a sua leitura não houve resposta até o fechamento do presente trabalho.

a aposentadoria os servidores optariam por essa possibilidade. O medo e a tristeza de perder os laços constituídos durante anos de trabalho foram explícitos, ou seja, a dimensão psicológica do processo de aposentadoria foi clara e evidente.

Em relação ao PPA os servidores desconhecem sua existência, relatando que não foram procurados por nenhum órgão institucional até o momento para discutir o processo de preparação para a aposentadoria. Apesar desse desconhecimento todos apontaram que seria de suma importância a existência de um PPA na Universidade como forma de superação de muitas de suas preocupações, seja através de apoio psicológico ou no treinamento de novas habilidades.

O sindicato da categoria afirma que até o momento não existe nenhuma política voltada para a preparação para aposentadoria dos servidores da UFMG e reconhece a relevância de um PPA dado o contexto atual em que vive a Universidade. O sindicato expõe que problemas relacionados a vencimentos baixos, depressão e alcoolismo são frequentes em decorrência da aposentadoria. Nesse sentido um PPA na Universidade contribuiria para amenizar esses problemas e daria maior dignidade aos servidores que não se encontram mais na ativa.

## **8 CONCLUSÃO**

À luz da teoria exposta neste trabalho e dos depoimentos apresentados acima podemos observar a importância de três dimensões que corroboram a literatura, a saber: a econômica, resultando em redução dos proventos, perda do padrão de consumo e da incapacidade de custear eventuais tratamentos de saúde; a dimensão social, cuja construção é proveniente do dia-a-dia de trabalho, sendo a aposentadoria vista como ruptura de teias de relacionamentos, que leva o indivíduo a um processo de ansiedade e confusão quanto ao futuro. A ideia da perda do convívio social gera uma tensão psicológica e um sentimento de derrota diante de um processo inexorável da vida, ou seja, apesar da plena consciência da inevitabilidade da aposentadoria o desejo é que esse processo nunca se concretize devido à perda desse convívio bem sucedido com os parceiros de trabalho; a dimensão psicológica

que corresponde ao depositário de todos esses fatos citados acima, ou seja, diante da perda salarial e da perda do convívio social, o psicológico do pré-aposentado vai se tornando cada vez mais frágil à medida que a aposentadoria se aproxima. Abre-se espaço para a ansiedade, o estresse e a depressão cujo resultado final pode levar a uma doença grave ou mesmo ao suicídio. As possibilidades de satisfação das necessidades humanas tal como exposta na pirâmide de Maslow se desarticulam em todos os níveis, dada a noção de inutilidade, exclusão involuntária do convívio grupal e portanto, uma ruptura total dos laços estabelecidos ao longo da vida profissional entre colegas de trabalho e instituição. No bojo desse contexto temos que a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) carece de um Programa de Preparação para Aposentadoria, uma vez que nos depoimentos coletados não foi constatada a existência de tal programa voltado para seus funcionários técnico-administrativos. Observa-se, portanto, a necessidade de uma política de planejamento e implantação de um PPA para atender essa demanda não só para seus funcionários como quiçá também para os docentes apesar destes não serem o alvo do presente trabalho.

Por fim, diante do envelhecimento populacional no Brasil, o PPA torna-se um instrumento essencial para a qualidade de vida dos aposentados na sociedade contemporânea, cujo reflexo atinge não só o aposentado em si, mas toda sua família e pessoas mais próximas. Trata-se de marco para uma nova cultura organizacional das instituições na superação de velhos estigmas e conduz a sociedade a repensar sobre si mesma e sobre o futuro de seus cidadãos.

## 9 REFERÊNCIAS:

ARENDDT, H. **A condição humana**. Rio de Janeiro, Forense – EPU, 1981.

BIBLIA, Gênese Mosaica. Português. **Bíblia Sagrada**. São Paulo: Casa Publicadora das Assembléias de Deus, 2003. Cap. 3, vers. 17-19.

BIROU, A. **Dicionário das Ciências Sociais**. Lisboa : D. Quixote, 1973.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Dunya, 1997

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Senado Federal. Disponível em: [www.senado.gov.br/sf/legislacao/const/](http://www.senado.gov.br/sf/legislacao/const/)

BRASIL. **Estatuto do Idoso** instituído em 1 de outubro de 2003. Ministério da Saúde. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/web/relatorios/destaques/2003057RF.pdf>

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro, Zahar, 1987.

BUENO, F. S. **Dicionário escolar da língua portuguesa**. 11. Ed. rev. Atual. Rio de Janeiro: Fename, 1989.

CARLOS, S. A.; JACQUES, M. G. C.; LARRATÉA, S. V. HEREDIA, O. C. Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Est. Interdiscipl. Envelhec.**, Porto Alegre, v.1, p. 77-89, 1999.

CARVALHO, T. C., HORT, I. C.. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de divulgação técnico-científica do ICPG**, Blumenau, v. 3, n.12, p. 97-103, jan/jun. 2008.

CORADI, C. D. **O comportamento humano em administração de empresas**. São Paulo: Pioneira, 1985.



COSTA, J. F. **Psicanálise e Contexto Cultural**. Rio de Janeiro. Campus, 1989.

DEBERT, G. G. A invenção da terceira idade e a rearticulação de formas de consumo e demandas políticas. São Paulo: **ANPOCS**, 2007. Disponível em: [http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs\\_00\\_34/rbcs34\\_03.htm](http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_34/rbcs34_03.htm). Acesso em: 10 set. 2009.

FRANÇA, L. S. **Quando o entardecer chega... o envelhecimento ainda surpreende muitos**. Bahia: UFLA, 2003. Disponível em <http://www.ufla.br/imprensa/not2003/mar/24.html> Acesso em 10 setembro 2009.

FRANÇA, L. H. **O desafio da aposentadoria**. Rio de Janeiro: Rocco, 2007.

FRANÇA, L. H. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS (Ed.) **Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição**. Rio de Janeiro Relume-Dumará, 1999.

FRANÇA, L. H. **Repensando aposentadoria com qualidade – Um manual para facilitadores de programa de educação para a aposentadoria**. Rio de Janeiro: livro eletrônico publicado pela Universidade Aberta da Terceira Idade (UnATI/UERJ), 2002. Disponível em: <http://www.unati.uerj.br/publicacoes/pubEletronica.asp> Acesso em: 24 setembro 2009

IBGE. **Censo demográfico 2000: resultados do universo: microdados**. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/perfilidosos2000.pdf> Acesso em 13 agosto 2009.

IBGE. **Mapa do mercado de trabalho no Brasil : 1992-1997**. Rio de Janeiro : IBGE, 2001. Disponível em:

[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa\\_mercado\\_trabalho/mapa\\_mercado\\_trabalho.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/mapa_mercado_trabalho/mapa_mercado_trabalho.pdf) Acesso em 05/12/2009

LACOMBE, F. e HEILBORN, G. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

LASLETT, P. **The emergence of the third age**. *Aging and Society*, 7 1987.

LIMA, M. E. A. **O significado do trabalho humano: mito e ilusões do homem moderno**. 1986. 319p. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1986.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

MOREIRA, M.M. O envelhecimento da população brasileira em nível regional: 1940-2050. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 11., 1998, Caxambu. **Anais...** Caxambu: Associação Brasileira de Estudos Populacionais, 1998. p.3030-124.

MORIN, E. M. **O sentido do trabalho**. *RAE*, São Paulo, v.41, n.3, p. 8-19, jul./set. 2001.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de preparação para o amanhã. **Estudos de Psicologia** 1996, 2(1), 1998-204.

OTTONI, C. A. **Preparação para aposentadoria: um estudo sobre sua importância para os indivíduos**. 2009. 58f. Monografia (Especialização em Gestão Estratégica) – Centro de Pós-graduação e pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

RODRIGUES, M. et al. A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. Bauru, v.6, n.1, p.53-62, 2005.

PEREIRA NETTO, J. P. ; NETTO, F. S. . Programas de Preparação para a Aposentadoria - PPA: responsabilidade social das organizações. In: Simpósio de Gestão em Ciência e Tecnologia – SEGeT, 5, 2008, Resende. **Anais do V Simpósio de Gestão em Ciência e Tecnologia**, 2008.

Disponível em: [www.aedb.br/seget/artigos08/254\\_254\\_SeGET\\_-\\_PPA\\_e\\_RS\\_-\\_final.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf)  
Acesso em 20/12/2009.

SILVA, E. M., ALMEIDA, R. M., MORAES, L. S. PPA – Programa de Preparação para aposentadoria. In: Simpósio de Gestão em Ciência e Tecnologia – SEGeT, 5, 2008, Resende. **Anais do V Simpósio de Gestão em Ciência e Tecnologia**, 2008.

Disponível em: [www.aedb.br/.../194\\_lilian\\_e\\_elvis%20%20programa%20para%20aposentadoria.pdf](http://www.aedb.br/.../194_lilian_e_elvis%20%20programa%20para%20aposentadoria.pdf) Acesso em 20/12/2009.

SILVA, E. M., ANDRADE, C. C., JUNIOR, V. U. Modelo de planejamento para um programa de preparação para aposentadoria. In: Simpósio de Gestão em Ciência e Tecnologia – SEGeT, 6, 2009, Resende. **Anais do VI Simpósio de Gestão em Ciência e Tecnologia**, 2009.

Disponível em [http://www.aedb.br/seget/artigos09/14\\_aprovado%20%20PPA%202009.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos09/14_aprovado%20%20PPA%202009.pdf)  
Acesso em 20/12/2009.

SANTOS, M. F. **Identidade e aposentadoria**. São Paulo: EPU, 1990.

SILLS, D. L. **International encyclopedia of the social sciences**. New York: MacMillan & Free Press, 1968. 8v.

WITCZAK, M. V. C. **Envelhecer ao aposentar-se: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar**. Santa Cruz do Sul: EDU-NISC, 2005.

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

ZIMERMAN, G. I.: **Velhice: aspectos biopsicossociais**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

## **APÊNDICE 01 – Entrevistas.**

### **Entrevista A com servidor técnico-administrativo (em vias de se aposentar) número 01**

**01) Quanto tempo de contribuição você possui para efeito de aposentadoria ?**

R- “Já completei 30 anos de contribuição no dia 21 de junho de 2009.”

**02) Já possuía alguma experiência profissional antes de ingressar na UFMG?**

R- Já trabalhei em bilheteria de cinema, TELEMIG na minha cidade. Trabalhei no SERPRO e prestava serviço no Ministério da Fazenda, antes de vir para UFMG já tinha feito muita coisa, que me lembro tinha uns 15 anos, já dava aula particular de português...fui vendedora em parada de trem.

**03) Você gosta de trabalhar na UFMG?**

R- Não só gosto mas adoro...adoro meu trabalho, adoro a unidade em que trabalho...já saí uma vez e voltei em dois tempos. Sempre gostei da filosofia da unidade em que trabalho, das pessoas, do respeito entre elas. Aqui faço parte da história assim como outras pessoas que me antecederam fizeram...meu mundo é isso aqui...não só mas, também !

**04) O que você sente quando percebe que está aproximando o momento de sua aposentadoria ?**

R- O que eu sinto é o seguinte...é a vontade de aposentar...porquê acho que já contribuí...mas também tem a necessidade de novas pessoas darem outra energia... coisa diferente...aparentemente já tive receio de um dia para o outro isso vir acabar, não ter que levantar cedo...as responsabilidades....é como um filho perdido, não substituí...Tudo que você é ... as coisas boas são focadas mais...grande parte de meus valores estão aqui onde trabalho...parece que você vai deixar de ser útil..tive oportunidade de pensar e sentir que vou aposentar..romper com essa rotina.

Os amigos da convivência...isso prá mim é fundamental...essa convivência não tem preço.

**05) Você já ouviu falar de um programa de preparação para aposentadoria em instituição pública e privada ?**

R- Não...Você pode me falar desse programa?

...trata-se de um programa organizacional que tem como objetivo resgatar o indivíduo em vias de aposentaria e conscientizá-lo do novo momento de sua vida, objetivando reinseri-lo em seu meio familiar e social.

**06) Você percebe alguma importância num programa dessa natureza?**

R- O que acho é o seguinte...acho que isso já devia ser preocupação...já tinha que existir, não é fácil principalmente para o TA, mas não é fácil largar uma vida de hábitos e rotina...Deveria e é fundamental para a pessoa não perder o rumo da vida...isso é transição e transição é uma outra partida na vida com um agravante...você não tem a mesma disposição, outra visão diferente da que tinha quando entrei...emprego não é fácil, eu acho que o trabalho sustenta o sentimento de utilidade das pessoas, ninguém aguenta ficar de férias por tempo indeterminado...a pessoa tem que ter algum tipo de

atividade, tinha que ter alguém para esclarecer...você tem algumas perdas, mas alguma coisa agregada nessa mudança, eu tive uma sorte de ter isso informalmente...sabe como foi? fiquei 2 (dois) meses em férias e as pessoas ao meu redor me ajudaram...é fundamental para mim que as pessoas nesse estágio da vida sejam orientadas, eu senti e sinto essa necessidade. Se houvesse esse programa na UFMG... eu teria deixado de passar por um grande período de estresse, não foi maior em decorrência da intervenção dos meus amigos, diminuiu muito meu sofrimento indo até eles em busca de conselhos, isso me foi menos traumático. Eu nunca imaginei que diria isso pra alguém...não dá pra empurrar para frente...é um programa que alguém tem que comprar a ideia e levar em frente.

**07) Algum órgão ligado aos recursos humanos da UFMG o procurou para algum tipo de orientação?**

R- Não.

**Entrevista B com servidor técnico-administrativo (em vias de se aposentar) número 02**

**01) Quanto tempo de contribuição você possui para efeito de aposentadoria ?**

R- 34 anos de contribuição prestados na UFMG.

**02) Já possuía alguma experiência profissional antes de ingressar na UFMG?**

R- Não, a UFMG foi meu primeiro emprego

**03) Você gosta de trabalhar na UFMG?**

Sim, sou apaixonado pela UFMG, eu acho o ambiente de trabalho muito bom, boa relação com os funcionários, alunos e professores. Por ser meu primeiro emprego toda experiência que adquiri foi aqui.

**04) O que você sente quando percebe que está aproximando o momento de sua aposentadoria ?**

R- Sinto muito medo da aposentadoria, ela significa rompimento com tudo aquilo que construí durante todos esses anos. Penso que o direito a aposentadoria deve permanecer mas deve haver respeito e oportunidade para aqueles que não querem aposentar e estejam em condições físicas e mentais para continuarem o que fazem.

**05) Você já ouviu falar de um programa de preparação para aposentadoria em instituição pública e privada ?**

R- Já ouvi a respeito.

**06) Você percebe alguma importância num programa dessa natureza?**



R- Acho que um programa dessa natureza traz grandes benefícios para o servidor que está para aposentar, pois grande parte de nossas vidas passamos no serviço e fica pouco tempo para nossa família e a vida social. Um retorno sem preparação pode nos trazer problemas de ordens diversas.

**07) Algum órgão ligado aos recursos humanos da UFMG o procurou para algum tipo de orientação ?**

R- Não.

**Entrevista C com servidor técnico-administrativo (recém aposentado) número 03**

**01) Quando você se aposentou ?**

R- 30 de junho de 2009.

**02) Quantos anos você trabalhou com vínculos empregatícios ?**

R- Eu fui orientadora educacional... professora orientadora de ensino no projeto RONDON e trabalhei na universidade ..... tenho 42 anos com vínculo empregatício

**03) Qual foi seu tipo de aposentadoria?**

Desde 1998 eu já tinha direito à aposentadoria proporcional e integral... então optei por aposentar, mas eu não aposentei compulsoriamente...aposentei antes da compulsória.

**04) Quanto tempo de serviço você tem prestado à UFMG?**

20 anos.

Em 1989 eu optei pela Universidade Federal vindo transferida do projeto RONDON.

**05) Porque você não se aposentou quando teve tempo para isso?**

Trabalho é vida e eu gosto do que eu faço.. olha só, eu fui professora primaria, orientadora... Comecei minha vida profissional com trabalho voluntário e quero terminar com trabalho voluntário... no RONDON com trabalho voluntário fui requisitada para ficar no RONDON recebendo pelo Estado..depois da requisição no Estado eu fiz concurso para o RONDON...fui efetivada lá. Não é a instituição que precisa de mim... eu é que preciso da instituição... no RONDON convivi com uma diversidade cultural muito grande o que me habilitou para sair bem em qualquer setor de trabalho.

**06) Você gostou de trabalhar na UFMG ?**

Eu gostei porque eu me propus a vir pra cá. A UFMG me ofereceu todas as oportunidades para ampliar meus conhecimentos. Aqui tive tudo que precisei para desempenhar meu trabalho.

A Universidade abriu as portas para mim e confiou no meu trabalho...

**07) Você estava preparada para o momento da aposentadoria?**

Eu nunca preparei.... a minha vida inteira eu nunca pensei em parar.. eu deixei fluir ...nunca preoquepei...

**08) Qual seu sentimento quando percebia que chegava o momento de sua aposentadoria e como você lidou com isso?**

Não pensei nesse momento. Parar é situação que nunca me requisitou preocupação

**09) O que a levou a aderir ao voluntarismo continuando no serviço?**

Solidariedade.... Eu não interesso se é só com as pessoas ou com a instituição (compromisso com a cidadania)

**10) A instituição ofereceu algum acompanhamento de preparação durante o período que você estava para se aposentar ?**

Não.... a instituição ainda não tem.. o Departamento de RH pode estar preocupado, mas não existe nada nesse sentido...

**11) Com a sua experiência, você acha que um programa institucional de preparação para aposentadoria poderia trazer algum benefício para o indivíduo ?**

Lógico que traz... porque às vezes a pessoa fica na inércia e fica doente.. o trabalho é uma plateia que pode te aplaudir ou vaiar...a gente tem que estar preparado para outras atividades para não ficar inabilitado... porque nunca fez nada extra... tem que ter algo.. outras habilidades...as pessoas ao longo da vida devem se esforçar para aprender outras atividades que não sejam somente aquelas com as quais ganham a vida. penso que gozando de saúde física e mental o aposentado pode unir isso às suas habilidades e continuar sendo útil. Isso evita depressões e outras doenças.

## **Entrevista D com sindicato da categoria dos Técnico-administrativos número 4**

**1- A UFMG tem um programa de preparação para aposentadoria de seus servidores – PPA?**

R- Não.

A UFMG não dispõe de uma política de RH, o que pode levar a uma leitura de que na ausência de uma política o que se pratica é um tipo de política cujo tipo pode ser entendido como a política de RH implementada.

**02-O SIND-IFES conhece e sabe o que é um PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria ?**

R- Temos ideia daquilo que gostaríamos que estivesse contemplado em um Programa de Preparação de Aposentadoria – PPA.

Então sabemos sim o que significa esse programa e achamos que seria extremamente importante para manter os laços atuais dos servidores na vida como aposentados.

**03- Sabemos que o quadro dos servidores da UFMG é composto por pessoas de idade já bem avançada e que uma parte considerável desses servidores estará se aposentando daqui a oito anos. O que significaria um programa de preparação de aposentadoria atualmente para esses servidores ?**

R- O sindicato vive essa preocupação que o levou há cerca de 10 anos atrás a procurar a PRÓ-RH para solicitar a realização de um levantamento que viesse a mensurar a clientela de servidores em vias de aposentadoria. Esse levantamento infelizmente não foi realizado e isso nos tira a possibilidade de fazer um diagnóstico certo da situação atual, mas

estimamos que nos próximos 08 anos cerca de 50% dos servidores em exercício estarão se aposentando.

Pensamos que sem uma preparação e um acompanhamento os problemas tendem a aumentar, pois temos relatos de servidores aposentados que estão à beira do desespero com perdas em seus vencimentos e boa parte desses servidores foram aposentados por invalidez; em muitos casos esse processo ocorreu bem próximo do tempo para a aposentadoria por contribuição complicando ainda mais a situação que em alguns momentos levou pessoas a tamanho desespero a ponto de cometerem até suicídios. Já nos deparamos com inúmeros casos de depressão e alcoolismo em outras situações com pessoas próximas à aposentadoria sem que as mesmas sejam objeto de atenção e acompanhamento da Instituição para a qual prestam serviço.

Com o advento da aposentadoria a perda de servidores tem sido contínua, acreditamos que o momento é de extrema necessidade, que a Instituição se sensibilize implementando uma política mais humana antes, durante e depois da aposentadoria do seu servidor.

**04- O estatuto do idoso (lei nº 10.741 de 1º/10/2003) prevê a preparação do trabalhador para a aposentadoria, partindo desse princípio o SINDIFES não poderia se apoiar nesse instrumento para garantir aos servidores da UFMG um programa de preparação para aposentadoria?**

Ainda não temos estudos que nos permitam visualizar os benefícios que essa ferramenta pública possa proporcionar aos nossos servidores cujo tempo os tenha transformado nesse perfil. Entendemos que precisamos fazer os estudos necessários afim de nos posicionar politicamente.

**05- Se não houver uma intervenção nesse processo de aposentadoria que vise uma política onde o servidor veterano forme o servidor novato, não pode haver risco de ruptura da cultura organizacional da UFMG levando-a à extinção?**

Podemos afirmar que essa perda de cultura organizacional já pode ser observada. Nos últimos cinco anos percebemos que os servidores que entraram na UFMG se diferenciam bastante culturalmente dos veteranos, não vestem a camisa da Instituição; não podemos generalizar, mas uma grande maioria não se enquadra na cultura organizacional. Ainda nos estágios probatórios fica visível o comportamento desses servidores, muitos dominam o conhecimento de seus direitos mas ignoram suas obrigações com a Instituição. O fato das IFES serem uma das áreas do governo federal que têm os menores salários faz com que esses novatos busquem aqui apenas oportunidades de ter acesso a algum tipo de especialização ou outras melhorias em seus currículos acadêmicos para tentar concursos em outros setores públicos mais valorizados, fazendo então das IFES um trampolim. As oportunidades de capacitação e qualificação que os novatos procuram nas IFES, quando encontram não têm por parte das chefias resistência para submetê-las e isso acaba virando punição para os veteranos que encontram resistência para serem liberados, pois há sempre alegação de que eles são imprescindíveis na execução dos serviços e portanto não podem se ausentar.

A diminuição do quadro de servidores veteranos com o advento da aposentadoria sem um planejamento institucional leva à ruptura da perpetuação da cultura organizacional, aqui cabe lembrar o compromisso com a prestação de serviço gratuito e de qualidade para a sociedade que financia o serviço público.