UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

ESCOLA DE SERVIÇO SOCIAL

KARINA DUARTE REGO

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA – A NECESSIDADE DE UMA PROPOSTA PARA OS EMPREGADOS DO SETOR PRIVADO

RIO DE JANEIRO

2016

KARINA DUARTE REGO

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA – UMA PROPOSTA PARA OS EMPREGADOS DO SETOR PRIVADO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Profª. Drª. Verônica Cruz.

Rio de Janeiro
2016

KARINA DUARTE REGO

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA – A NECESSIDADE UMA PROPOSTA PARA OS EMPREGADOS DO SETOR PRIVADO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de bacharel em Serviço Social.
Orientadora: Profª. Drª. Verônica Cruz.

Data de aprovação: / /

Banca Examinadora:

_____

Profª. Drª. Verônica Cruz

Universidade Federal do Rio Janeiro -• Profª. Orientadora

_____

Ilma Soares Rezende

_____

Patricia Farias

Rio de Janeiro
2016

AGRADECIMENTOS

Cinco anos se passaram e muitos desafios foram superados. Hoje, comemoro mais esta vitória, que sozinha, não teria conseguido.

Quero agradecer aos meus pais, Jaime e Lílian, meu irmão, Pedro, e ao meu namorado, João Ricardo, por todo o amor, força e incentivo durante toda a trajetória para que eu nunca desistisse e conseguisse concretizar mais uma etapa na minha vida.

Agradeço a toda minha família, tios, primos, avós, sogros e cunhados, pela torcida, o carinho e a preocupação com a minha formação.

Agradeço aos amigos que conquistei ao longo da vida, pela admiração, por ouvirem meu desespero quando nada parecia estar certo e pela compreensão quando precisava me ausentar em algumas celebrações.

Agradeço aos amigos que conquistei através da faculdade, Rafaela, Priscila, Mayara, Ana Paula, Fernando, Dayane, Natália, Thainan, Thamires e Jéssica, obrigada pelo companheirismo, pelos estudos, trabalhos e por tornarem essa caminhada mais leve. E aos demais colegas de classe que sempre se dispuseram a me ajudar quando preciso.

Agradeço à minha orientadora, Profª Drª Verônica Cruz, pelo emprenho e dedicação à elaboração deste trabalho.

Agradeço as minhas supervisoras, Márcia, Débora e Monik, pela amizade, ensinamentos e apoio ao longo desta caminhada.

E por fim, agradeço a Deus, que nunca deixou de me guiar e me auxiliar quando mais precisava de apoio. Ele que sempre esteve ao meu lado, nas minhas conquistas e vitórias, faz a caminhada valer a pena.

EPÍGRAFE

“Pensar na aposentadoria, portanto, é acompanhar como um problema que dizia respeito aos indivíduos, às suas famílias e às agências filantrópicas constituiu-se em questão pública. ”

(STUCCHI, 2007, p.36)

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de refletir sobre a preparação para a aposentadoria na sociedade brasileira, buscando conhecer os aposentados e os funcionários prestes a se aposentar em uma empresa privada no Rio de Janeiro a fim de apresentar a realidade vivida pelos trabalhadores do setor privado ao final de suas carreiras. Este estudo possibilitará entender em que situação se encontram os idosos, quais necessidades estes enfrentam e o porquê dos aposentados precisarem continuar trabalhando. Através da aplicação de um questionário feito com funcionários do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Sebrae, este trabalho evidencia a preocupação da empresa com os funcionários antes de se aposentarem afim de auxilia-los nesta nova fase de suas vidas. A preocupação quanto a mudança na rotina, a preocupação pertinente a alteração do padrão de vida e a preocupação relacionada as atividades que estes trabalhadores poderão realizar a fim de manter o bem-estar são algumas das aflições apontadas pelos funcionários que responderam o questionário.

PALAVRAS-CHAVES: Programa de Preparação para Aposentadoria, Sebrae, População Idosa, Aposentados no Brasil

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Comparação das Estruturas Demográficas do Brasil / 1980, 2010, 2030 e 2060

Gráfico 2 – Brasil: População idosa 1940 – 2000

Gráfico 3 – Evolução dos Grupos Etários no Brasil – 2000 – 2030

Gráfico 4 – Brasil: Distribuição Etária por Sexo - 1940 – 2000

Gráfico 5 – Tipos de Funcionários

Gráfico 6 – Tipo de Preparação - Funcionários já aposentados

Gráfico 7 – Tipo de Preparação - Funcionários prestes a se aposentar

Gráfico 8 – Tipo de Preparação – Funcionários que irão se aposentar em 10 anos ou mais

Gráfico 9 – Atividades que pretende adotar – Funcionários já aposentados

Gráfico 10 – Atividades que pretende adotar – Funcionários prestes a se aposentar

Gráfico 11 – Atividades que pretende adotar – Funcionários que irão se aposentar em 10 anos ou mais

Gráfico 12 – Expectativa ao se aposentar – Funcionários já aposentados

Gráfico 13 – Expectativa ao se aposentar – Funcionários prestes a se aposentar

Gráfico 14 – Expectativa ao se aposentar – Funcionários que irão se aposentar em 10 anos ou mais

LISTA DE ABREVEATURAS E SIGLAS

ABDE – Associação dos Bancos de Desenvolvimento

CEBRAE – Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequena Empresa

BNDE – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

COBAP - Confederação Brasileira dos Aposentados, Pensionistas e Idosos

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FINEP – Financiadora de Estudos e Projetos

FIPEME – Programa Financiamento à Pequena e Média Empresa

FUNRURAL – Fundo de Assistência Rural

FUNTEC – Fundo de Desenvolvimento Técnico-Científico

IAPAS – Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social

IAPs – Instituto de Aposentadoria e Pensões

IAPB – Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários

IAPC – Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários

IAPI – Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários

IAPM – Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INAMPS – Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social

INCRA – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

INPS – Instituto Nacional de Previdência Social

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IPASE – Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado

ONU – Organização das Nações Unidas

PDV – Programa de Demissão Voluntária

PEA – População Economicamente Ativa

PIA – População em Idade Ativa

PNI – Política Nacional do Idoso

PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria

PROMICRO – Programa Municipal de Desenvolvimento da Microempresa, Empresa de Pequeno Porte e Empreendedor Individual

PRONAGRO – Programa de Desenvolvimento Agrícola Nacional

PROPREC – Procedimentos Técnicos para Pecuária

SEBRAE – Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SEBRAEPREV – Sebrae Previdência

Sumário

Introdução **11**

Previdência Social: Qual a sua importância **15**

1.1 Análise histórica acerca da previdência social brasileira 15

1.2 Critérios para se aposentar no Brasil e aumento da expectativa de vida da população idosa 19

A preparação para aposentadoria e os dilemas presentes na velhice **22**

2.1 A Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso 22

2.2 Perfil social do idoso no Brasil 24

2.3 Como a aposentadoria afeta os idosos 29

2.4 A preparação para aposentadoria e o que fazer nessa nova fase da vida 32

O Sebrae, seus funcionários e a proposta de um plano de preparação para aposentadoria .. 37

3.1 Metodologia 40

3.2 Apresentação e análise de dados 41

Considerações Finais 49

Referências 52

Anexos 55

Introdução

A ONU considera o período de 1975 a 2025 a “Era do Envelhecimento”. (Siqueira R. L. *et al.*, 2002) O estreitamento da base e o alargamento do topo da pirâmide etária são explicados devido ao aumento da expectativa de vida e diminuição da taxa de fecundidade. A qualidade de vida dos idosos aumentou e cada vez mais eles se preocupam com o bem-estar, com a aparência e com a saúde. Isso foi possível devido ao aumento da taxa de longevidade. Mas a questão é: como ocupar o tempo ocioso desses cidadãos que não estão mais inseridos no mercado de trabalho?

De acordo com Zanelli (2000) aposentadoria não pode ser considerada um simples término de carreira. Para este autor, embora varie de pessoa para pessoa, a interrupção de atividades praticadas durante muitos anos em determinado contexto, o rompimento dos vínculos e a troca dos hábitos cotidianos representam imposições de mudanças no mundo pessoal e social. Para esta análise, tais mudanças devem ser melhor conhecidas, documentadas e analisadas, a fim de que seus efeitos negativos, possam ser ao menos minimizados, se não neutralizados. Muitos indivíduos não conseguem ficar parados, se recusam a isolar-se e vão visitar os antigos colegas de trabalho porque não conseguem ficar em casa fazendo tarefas domésticas, ou ainda começam um trabalho alternativo. No entanto, há casos em que o profissional não apenas atinge mais idade, mas também deixa de apresentar o perfil requerido pelo mercado, neste caso o profissional avalia que toda sua experiência e habilidades tornaram-se obsoletas.

Muitas pessoas antes de começarem em alguma profissão buscam fazer o seu plano de carreira, fazem uma estruturação de onde querem chegar e o que querem alcançar, traçam seus objetivos e metas para um futuro no mercado de trabalho. Mas, poucos se preocupam com o futuro pós-mercado de trabalho, com a aposentadoria, isso devido ao fato de vivermos num mundo capitalista onde o dinheiro é moeda de troca e manda em tudo a nossa volta. Muitos profissionais preparam orçamentos e planos de previdência pensando em como irão ficar financeiramente afetados com o término de sua carreira, mas não se preocupam previamente com o seu bem-estar psicossocial.

Com a modernização a terceira idade vem mudando e com isso vem quebrando alguns preconceitos sociais. No passado, a primeira ideia que vinha à cabeça quando surgia o assunto idoso era a menção a doenças, fragilidades, invalidez e perda de memória. Atualmente, encontramos idosos mais ativos, preocupados com a saúde e o bem-estar, buscando novas áreas para suprir o tempo ocioso e tudo isso se solidifica através da mudança da pirâmide etária.

A partir da mudança de percepção dos indivíduos sobre o envelhecimento e sobre a aposentadoria esta pesquisa sustenta que as empresas poderiam desempenhar um papel social fundamental, auxiliando no planejamento e preparação para essa nova fase, evitando que essa transição gere ansiedade e assim seja feita de uma forma tranquila. Será abordado neste trabalho a visão dos funcionários do SEBRAE (Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) que estão prestes a se aposentar. O trabalho traz seus pontos de vista sobre velhice, trabalho e perspectivas quanto à aposentadoria. Após estagiar por dois anos nessa empresa pude perceber que muitos funcionários quando se desligam viram consultores, auxiliando empresas,

fazendo palestras e estão sempre se reciclando. Essa seria uma opção para pôr em prática em outras empresas? O que já existe no mundo corporativo quando falamos de plano de preparação para aposentadoria? Irei analisar o comportamento dos funcionários nessa fase de transição.

Na interpretação de COOPERMAN (1977), a passagem para a aposentadoria pode implicar em uma crise de identidade. Se nossa autoimagem profissional é tão importante, no momento da aposentadoria o reestabelecimento dos vínculos de sustentação social da identidade tornam-se cruciais. (COOPERMAN, 1977 *apud* ZANELLI, 2000, p.168).

> A aposentadoria passa a ser percebida como um período de crise caso não conte com um preparo adequado. É redefinida como um período de transição, em que a responsabilidade de cada um está em identificar suas necessidades e aprender os caminhos das resoluções. (Zanelli, 2000, p. 173).

Este trabalho está organizado em três capítulos. Para que possamos dar início a discussão a respeito dos planos de previdência e aposentadoria é preciso entender como funciona a previdência social no Brasil e como as pessoas se aposentam aqui. Embora este trabalho não seja sobre a Previdência Social Brasileira, no primeiro capítulo será feita uma análise histórica acerca desta instituição mostrando sua importância, mas ao mesmo tempo revelando uma fragilidade da instituição previdenciária ao não desenvolver, junto às empresas ou mesmo ao serviço público, uma política preparatória para este período da vida pós-ativa no trabalho. No segundo capítulo serão expostos a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso afim

de interligar a preparação para a aposentadoria com o aumento do envelhecimento populacional, mostrado através de uma análise sobre o perfil social dos idosos no Brasil. Ao mesmo tempo serão tratados como a aposentadoria afeta a terceira idade, quais são os dilemas enfrentados por eles e como podem se preparar para aposentadoria. E por fim é apresentada a hipótese de que a existência de programas de preparação para aposentadoria no setor privado poderia reduzir ou até mesmo eliminar alguns dos impactos negativos da aposentadoria.

Chegamos então no terceiro e último capítulo, que consiste em um breve histórico do Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), apontando o que já existe dentro da empresa em relação a preparação para aposentadoria. Neste capítulo também é trazido os dados colhidos e informações obtidas a partir da aplicação de um formulário a alguns funcionários do Sebrae, dentre os quais temos funcionários já aposentados, funcionários que estão prestes a se aposentar e funcionários que ingressaram a pouco tempo na empresa, em prol de conhecer os pontos de vista dos mesmos no que tange a aposentadoria. Através dos resultados obtidos podemos observar que existe uma grande preocupação com a aposentadoria e que não se restringe ao âmbito financeiro. A este capítulo segue a conclusão.

.

PREVIDÊNCIA SOCIAL: QUAL A SUA IMPORTÂNCIA

A Previdência Social é uma instituição pública que tem como objetivo reconhecer e conceder direitos aos seus assegurados. Quando o trabalhador contribuinte perde sua capacidade de trabalho, seja por doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e reclusão, ele tem o seguro social que é a Previdência social. A renda transferida pela previdência será utilizada para substituir a renda desse trabalhador contribuinte que agora está aposentado. Todavia, faremos uma breve análise histórica para entender como ela se tornou o que é hoje.

1.1 ANÁLISE HISTÓRICA ACERCA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA

Ainda nos tempos da monarquia quando Pedro de Alcântara, Príncipe Regente, governava o Brasil, um decreto feito pelo mesmo no ano de 1821 tornou-se o primeiro texto legal que registrou o tema Previdência Social no Brasil. Antes disso, tinha-se apenas conhecimento de um plano de proteção dos oficiais da Marinha, em 1793, que concedia pensão às suas viúvas e aos filhos dependentes (Panorama da Previdência Social Brasileira, 2004).

Nos primórdios da Previdência, conhecemos o MONGERAL, que era um programa de amparo aos funcionários do Ministério da Economia. Porém, a origem da Previdência brasileira como a conhecemos hoje, foi em 1923 com a Lei Eloy Chaves. Ela previa a criação de uma Caixa de Aposentadoria e Pensões para cada empresa de estrada de ferro e com abrangência a todos os seus empregados. A partir dessa Lei, a proteção social no Brasil passou a contar com uma instituição que oferecia pensão, aposentadoria, assistência

médica e auxílio farmacêutico. A pensão e a aposentadoria são benefícios indispensáveis para que se caracterize uma instituição previdenciária, mas, até o ano de 1923, as instituições concediam apenas um ou outro benefício (Panorama da Previdência Social Brasileira, 2004).

Na década de 30, durante o Governo Provisório, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Esse ministério ficou popularmente conhecido como “ministério da revolução” por trazer consigo um ar inovador e fazer do Estado um agente regulamentador e fiscalizador das relações entre capital e trabalho no país. Com a instituição da Carteira de Trabalho, em 1932, houve um maior controle do ministério sobre a população trabalhadora. Entre os anos de 1932 e 1937 foram sancionadas diversas leis que cobriam tanto aspectos trabalhistas como previdenciários, assegurando interesses tanto dos trabalhadores que se encontravam na ativa quanto dos trabalhadores temporários ou afastados permanentemente das atividades trabalhistas.

Paralelamente às Caixas de Aposentadoria, surgiram os Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAPs), entre eles estão: Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM), em 1933; Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários (IAPC), em 1933; Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Bancários (IAPB), em 1934; Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Industriários (IAPI), em 1936; e o Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (IPASE), em 1938. Os Institutos de Aposentadoria e Pensões, mesmo sendo restritos aos trabalhadores urbanos, tinham a função de cobrir os benefícios previdenciários como estabilidade, pensões e aposentadoria (Panorama da Previdência Social Brasileira, 2004).

No ano de 1960 a Lei Orgânica da Previdência Social foi aprovada, com ela os sindicatos passam a ter um terço dos lugares de representação na execução e fiscalização dos IAPs. Entretanto, a uniformização dos serviços previdenciários só se tornou possível com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) em 1966. Neste mesmo ano foi criado o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Em julho de 1970 foi criado o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), que mais tarde passaria a emitir os documentos necessários à obtenção do amparo previdenciário pelo trabalhador rural. Em 1971 é criado o Fundo de Assistência Rural (FUNRURAL), ele concedia ao trabalhador rural os benefícios de aposentadorias por velhice e invalidez, pensão por morte, auxílio-funeral, serviços de saúde e serviço social. Lembrando que o FUNRUAL se tratava de uma instituição distinta em todos os aspectos do INPS (Panorama da Previdência Social Brasileira, 2004).

Nos anos 80 temos a criação da Constituição de 1988, popularmente conhecida como “Constituição Cidadã”. Com ela tivemos uma ampliação dos direitos políticos, a ampliação e redefinição dos direitos civis e sociais e um novo conceito foi implantado no Brasil: o de Seguridade Social. Em seu título da ordem social, a Constituição estabeleceu que a seguridade é composta por três segmentos básicos: Previdência Social, Saúde e Assistência Social. A partir daí os seguintes princípios passaram a guiar o poder público:

- Universalidade da cobertura e do atendimento, segundo os quais todos os cidadãos têm acesso à proteção social;

- Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações rurais, mediante as quais o trabalhador rural passa a integrar o conjunto dos cidadãos, principalmente no âmbito previdenciário;

- Seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços, pelas quais as necessidades individuais determinam os benefícios ou serviços que devem ser concedidos;

- Irredutibilidade do valor dos benefícios;

- Equidade na forma de participação no custeio;

- Diversidade da base de financiamento, ou seja, as contribuições devem incidir sobre múltiplos setores da economia, da produção e também sobre os salários; e

- Caráter democrático e descentralizado da administração (Panorama da Previdência Social Brasileira, 2004).

No início da década de 90 o Ministério da Previdência e Assistência Social passou por uma alteração estrutural e os antigos INPS (1966) e IAPAS (1977) foram extintos dando lugar ao atual Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) consolidando a Previdência com foco na prestação de benefícios monetários e dos serviços a eles associados. Ele é responsável pelo pagamento dos benefícios aos segurados. Também foi extinto o INAMPS (1977), que prestava assistência médica previdenciária, sendo transferidas sua estrutura e suas tarefas para o Sistema Único de Saúde (SUS) (Panorama da Previdência Social Brasileira, 2004).

É notória a importância da previdência para os trabalhadores, mas existe uma fraqueza que é a falta de preparação em relação a contribuição. A aposentadoria, para alguns, pode significar uma situação de precariedade. É a

queda da qualidade de vida, é uma fase da vida que requer mais cuidados e sem uma preparação esses aposentados podem ficar aflitos. A carência de efetivação de políticas públicas para essa parcela da população é muito preocupante.

1.2 CRITÉRIOS PARA SE APOSENTAR NO BRASIL E AUMENTO DA EXPECTATIVA DE VIDA DA POPULAÇÃO IDOSA

A terceira idade é uma etapa da vida permeada por grandes mudanças, como mudanças físicas, psicológicas, sociais, econômicas e outras. E uma, em especial, que pode mudar a vida do indivíduo em todos esses aspectos é a aposentadoria. Esta interfere no modo como a pessoa idosa se percebe e até como é percebida pela sociedade. (ALVES, C. M; ALVES, S. C. A., p. 2)

No Brasil existem quatro critérios de aposentadoria: por idade, por tempo de contribuição, por invalidez e a aposentadoria especial. Para se aposentar por idade, o trabalhador deve possuir a idade mínima de 65 anos, para os homens, ou 60 anos, para as mulheres. Para os trabalhadores em área rural ou em seguridade especial a idade mínima é reduzida em cinco anos, então os homens se aposentam por idade aos 60 anos e as mulheres aos 55.

No caso da aposentadoria por tempo de contribuição, o trabalhador do sexo masculino deve ter contribuído por 35 anos e o trabalhador do sexo feminino deve ter contribuído por 30 anos.

A aposentadoria por invalidez é concedida quando a perícia médica do INSS considera a pessoa totalmente incapaz para o trabalho, seja por motivo

de acidente ou doença. E a aposentadoria especial é destinada aos trabalhadores expostos a agentes nocivos à saúde, sejam físicos, químicos ou biológicos.

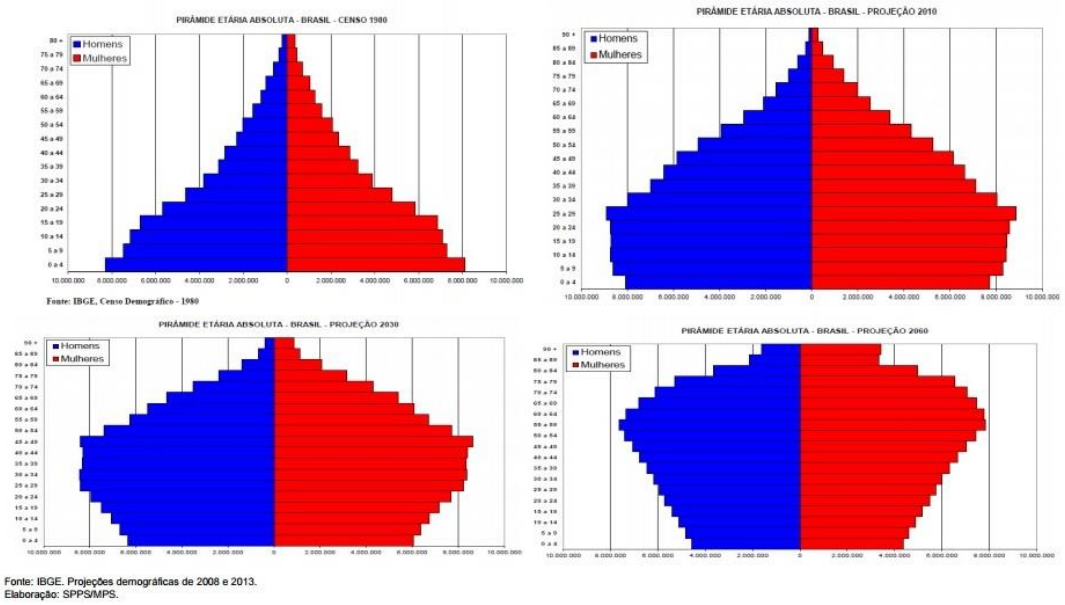
Em setembro de 2015 foi aprovada pela Câmara dos Deputados a nova regra de aposentadoria por tempo de contribuição. De acordo com a explicação encontrada no site da Previdência Social, agora o cálculo levará em consideração o número de pontos alcançados somando a idade e o tempo de contribuição do segurado – a chamada Regra 85/95 Progressiva.

Além da soma dos pontos é necessário também cumprir a carência, que corresponde ao quantitativo mínimo de 180 meses de contribuição para as aposentadorias. Alcançados os pontos necessários, será possível receber o benefício integral, sem aplicar o fator previdenciário. Até 30 de dezembro de 2018, para se aposentar por tempo de contribuição, sem incidência do fator previdenciário, o segurado terá de somar 85 pontos, se for mulher, e 95 pontos, se for homem. A progressividade ajusta os pontos necessários para obter a aposentadoria de acordo com a expectativa de sobrevida dos brasileiros.

Essa mudança foi necessária devido ao aumento da expectativa de vida e da rápida transição demográfica que estamos vivendo, fato que pode ser analisado no gráfico 1.

Gráfico 1

Comparação das estruturas demográficas
Brasil / 1980, 2010, 2030 e 2060



Fonte: IBGE. Projeções demográficas de 2008 e 2013.
Elaboração: SPPS/MPS.

Para garantir uma previdência sustentável e contas equilibradas para o futuro, de modo a assegurar a aposentadoria dos trabalhadores de hoje, de seus filhos e netos, diversos países estão revendo o modelo de previdência, pois as pessoas estão vivendo mais tempo e recebendo aposentadoria por um período maior de tempo, o que aumenta os custos da previdência.

Concomitantemente, no Brasil, as taxas de fecundidade estão caindo, isso significa que nas próximas décadas haverá menos contribuintes para cada idoso. Hoje há mais de 9 pessoas em idade ativa para cada idoso. Em 2030 serão 5 na ativa para cada idoso. Em 2050, 3 e, em 2060, apenas 2,3 trabalhando.

2 A PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA E OS DILEMAS PRESENTES NA VELHICE

Neste capítulo são tratados a Política Nacional do Idoso, o Estatuto do Idoso, o perfil social dos idosos brasileiros e a preparação para a aposentadoria. Também é apontado como a aposentadoria afeta a terceira idade, já que a adaptação nessa nova etapa da vida pode ser difícil ou não acontecer. A preparação para aposentadoria deveria acontecer antes dos indivíduos chegarem a terceira idade, mas como isto não é o que ocorre, a população alvo desta pesquisa são os idosos.

2.1 A POLÍTICA NACIONAL DO IDOSO E O ESTATUTO DO IDOSO

Em 1996 foi regulamentada a Política Nacional do Idoso (PNI) ela tem a finalidade de assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade. Quem são os idosos no Brasil? Conforme descrito no artigo 2º do Capítulo I da Política Nacional do Idoso, considera-se idosa a pessoa maior de sessenta anos de idade.

O envelhecimento é um processo natural e contínuo, desde que nascemos estamos envelhecendo e a velhice é uma etapa da vida negativamente estigmatizada que faz parte do processo de envelhecimento. Uma grande parcela da sociedade associa à velhice, e logo os velhos e as velhas, à ausência de sinais positivos ou à sua perda, como perda de saúde, da capacidade de produzir, do vigor sexual, da beleza e da força física e

mental. E mais do que isso, fazemos a ligação entre as imagens da velhice e da morte. (LINS DE BARROS, 2002).

Um dos princípios que regem a PNI é que o idoso não deve sofrer discriminação de qualquer natureza, mas infelizmente vemos que muitas pessoas na sociedade brasileira não entendem o idoso como indivíduo pertencente a população e os tratam como incapazes e inúteis. Muitos idosos sofrem com a perda do respeito e do prestígio diante da sociedade e que ocorre devido a estigmatização.

Em outubro de 2003 foi aprovado o Estatuto do Idoso, fruto da organização e mobilização dos aposentados, pensionistas e idosos vinculados à Confederação Brasileira dos Aposentados, Pensionistas e Idosos (COBAP), nele são estabelecidos os direitos dos idosos e são previstas punições a quem os violarem.

> A PNI e o Estatuto do Idoso tendem a preservar as relações sociais do idoso na sociedade, nas famílias, instituições, classes sociais, por meio de “Ações Integradas” que atuem nas expressões da questão social (desigualdade social, injustiças sociais, pobreza e exclusão), com maior participação social (protagonismo) na relação sociopolítica com o Estado, a sociedade e os espaços públicos (conselhos, fóruns, conferências, etc.). (PAZ, 2013, p.25)

Uma das bases da Política Nacional do Idoso é prevenir a institucionalização, buscar preservar o convívio do idoso com sua família e sociedade a fim de melhorar a sua qualidade de vida e garantir uma troca de experiências com outras gerações. Prevenir o asilar, o isolar e o exilar (ELIAS, 1989).

Segundo Paz (2013), no Brasil o idoso sofre discriminação, desrespeito e violação de direitos. Ao se considerar a enorme desigualdade social e pobreza, a velhice é bastante desigual e desigualmente atendida. Afinal, em sociedades capitalistas, a velhice enfrenta desigualdades em diferentes formas: política, econômica, cultural, na educação, na saúde, no social, etc., e sob condições de fragilidade, vulnerabilidade e risco social, e é diferenciada quanto

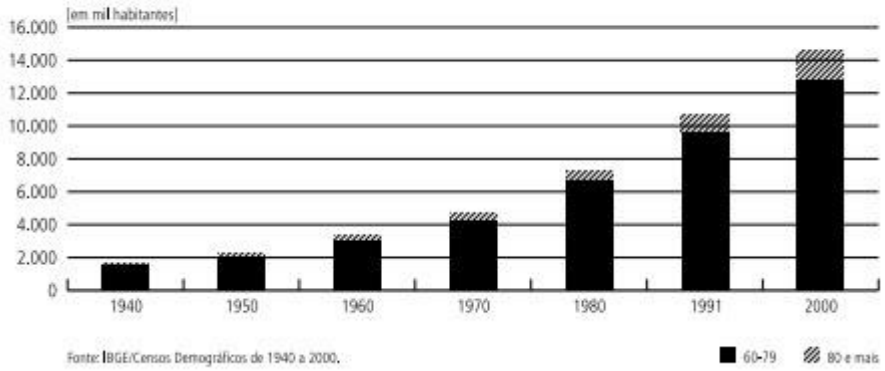
> [...] àqueles que têm acesso ao saber, possibilidade de acesso a medicamentos e atendimentos médicos particulares, de usufruir instituições de ensino e de lazer; que têm independência econômica e garantam sua autonomia" (LIMA, 2001, p.22 *apud* PAZ, 2013, p.27).

2.2 PERFIL SOCIAL DO IDOSO NO BRASIL

O envelhecimento populacional é, hoje, um proeminente fenômeno mundial. No caso brasileiro, pode ser exemplificado por um aumento da participação da população maior de 60 anos no total da população nacional: de 4% em 1940 para 8,6% em 2000, como mostra o gráfico 2. Nos últimos 60 anos, o número absoluto de pessoas com mais de 60 anos aumentou nove vezes (CAMARANO, A. A., KANSO, S., MELLO, J. L, 2004.).

Gráfico 2

BRASIL: POPULAÇÃO IDOSA — 1940-2000

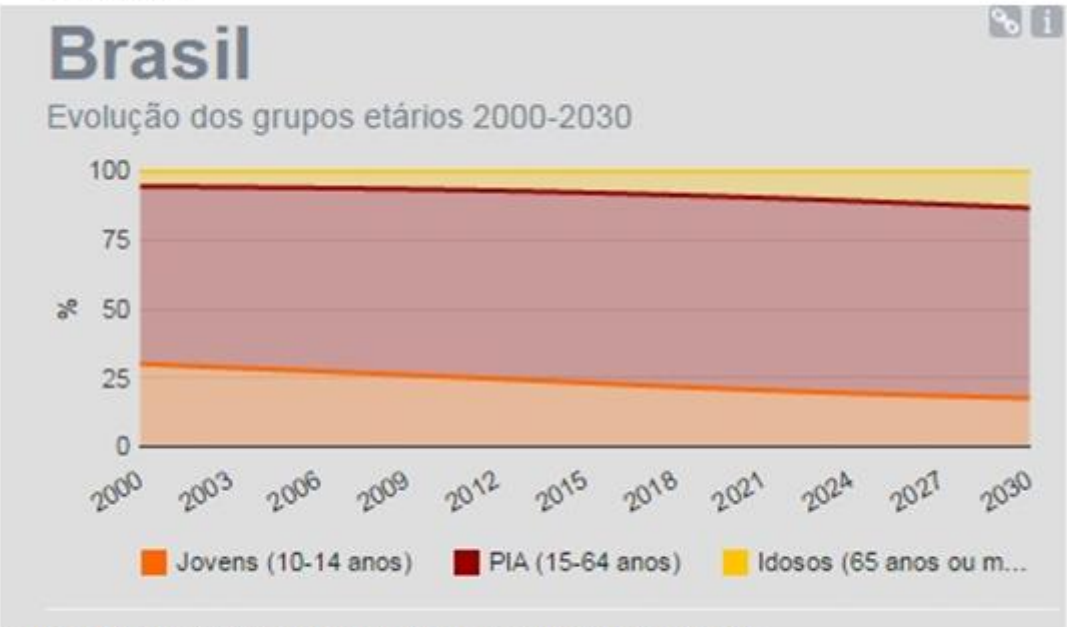


Fonte: IBGE/Censos Demográficos de 1940 a 2000.

Segundo Camarano (2002), o crescimento da população idosa é consequência de dois processos: a alta fecundidade no passado, observada nos anos 1950 e 1960, comparada à fecundidade de hoje, e a redução da mortalidade da população idosa. Por um lado, a queda da fecundidade modificou a distribuição etária da população brasileira, fazendo com que a população idosa passasse a ser um componente cada vez mais expressivo dentro da população total, resultando no envelhecimento pela base. Por outro, a redução da mortalidade trouxe como consequência o aumento no tempo vivido pelos idosos, isto é, alargou o topo da pirâmide, provocando o seu envelhecimento.

No gráfico 3 pode-se observar que além do crescimento da população idosa, teremos um aumento do percentual de pessoas idosas no mercado de trabalho e, consequentemente, haverá um aumento da população em idade ativa (PIA).

Gráfico 3



Fonte: IBGE/Projeção da População do Brasil e das Unidades da Federação.
Figura 1. *PIA: População em Idade Ativa. Os valores são calculados sobre a população total no ano.

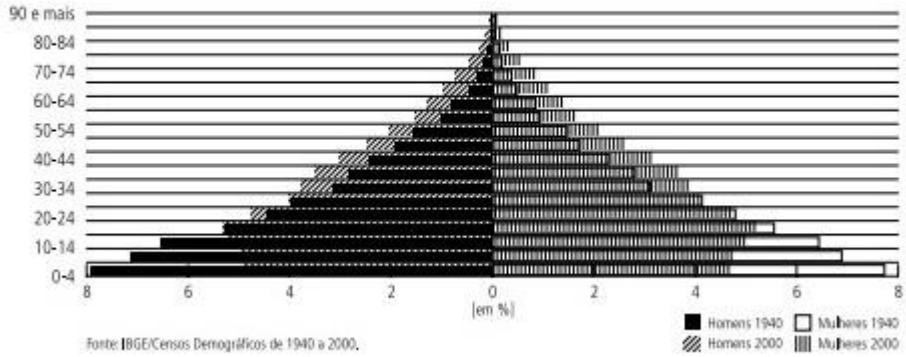
O envelhecimento da população é acompanhado pelo envelhecimento do indivíduo, de outros segmentos populacionais, como a População Economicamente Ativa (PEA) e as famílias (crescimento do número de famílias nas quais existe pelo menos um idoso, verticalização das famílias etc.). Esse processo altera a vida do indivíduo, as estruturas familiares e a sociedade.

O envelhecimento é também uma questão de gênero. Considerando a população idosa como um todo, observa-se que 55% dela são formados por mulheres. Quando desagregada pelos subgrupos de idade, a diferença entre essas proporções aumenta, principalmente entre os mais idosos. (CAMARANO, A. A., KANSO, S., MELLO, J. L., 2004)

As mulheres idosas participam mais de atividades domésticas, cuidam dos filhos e dos maridos, mas ao mesmo tempo experimentam uma probabilidade maior de ficarem viúvas e em situações socioeconômicas desvantajosas.

Gráfico 4

BRASIL: DISTRIBUIÇÃO ETÁRIA POR SEXO — 1940-2000



Fonte: IBGE/Censos Demográficos de 1940 a 2000.

Ao analisar o gráfico 4 observa-se que as mulheres idosas, 60 anos ou mais, estão em maior número do que os homens idosos.

Uma dimensão importante ao tratar dos idosos refere-se ao tipo de arranjo domiciliar no qual este está inserido e como se dá a convivência familiar. Em 2013, o arranjo familiar mais comum para os idosos (30,6%) foi aquele composto por idosos morando com filhos, todos com 25 anos ou mais de idade, na presença ou não de outros parentes ou agregados, sendo este indicador mais elevado para as idosas (33,3%) que para os idosos (27,3%). Outro arranjo comum foi o formado por casais sem filhos (26,5%), e para os homens esse arranjo foi o mais comum (33,4%) do que para as mulheres (21,0%). A proporção de idosos que viviam sozinhos, ou seja, sem filhos, cônjuge, outros parentes ou agregados, foi de 15,1%, e para as mulheres este indicador atingiu o valor de 17,8%. Desta forma, 84,9% dos idosos estavam em arranjos em que havia presença de outra pessoa com quem estabelecesse alguma relação familiar, seja cônjuge, filho, outro parente ou agregado. Os arranjos familiares, residentes em domicílios particulares, que tinham ao menos uma pessoa de 60 anos ou mais de idade correspondiam a 29,0% do total de

arranjos familiares e para os arranjos familiares com idosos o rendimento mensal familiar per capita médio foi 25,0% superior ao rendimento dos arranjos familiares sem idosos e 16,6% superior ao rendimento do total de arranjos familiares. (Síntese de Indicadores Sociais 2014, IBGE).

A partir dos dados mostrados podemos compreender que, em 2014, uma grande parte dos idosos viviam em arranjos domiciliares em que existiam a presença de outra pessoa com quem ele estabelecesse uma relação familiar. Essa mudança de moradia revela as implicações econômicas e sociais no interior do grupo familiar e pode ser explicada pela re-coabitação (ATTIAS-DONFUT, 1995 *apud* PEIXOTO, C; LUZ, G, 2007) a partir de inúmeros fatores, como por exemplo: mães que enviúvam e passam a morar na casa de um(a) filho(a); mães divorciadas ou viúvas que acolhem seus filhos(as), também divorciados(as); pais ou mães que têm recursos reduzidos e, ainda assim, acolhem os filhos que atravessam um período de desemprego; pais que recebem aposentadoria reduzida (ou mães que recebem pensões precárias) e que vêm morar com os filhos em melhor situação econômica; pais ou mães mais abastados que não acolhem os(as) filhos(as) em suas casas, mas que ajudam financeiramente aqueles em dificuldade, casados ou não, etc. (PEIXOTO, C; LUZ, G, 2007).

A institucionalização é uma das grandes preocupações quando o assunto é o idoso. E mesmo assim observa-se que no Brasil o aumento da institucionalização cresce a cada ano e isso nos mostra a ineficiência da Política Nacional do Idoso. Acerca disto, Paz (2013, p.29) menciona:

> A ausência de políticas públicas, ou a precária realização de serviços e ações de atendimento de demandas de idosos, estimula a

> institucionalização, o desrespeito à cidadania e a violação de direitos – violência estatal.

É claro que a ocorrência da institucionalização do idoso, nem sempre, é a primeira opção. Em muitas famílias com baixos salários, quando os pais idosos passam a morar na casa dos filhos, eles podem acabar sendo institucionalizados por não receberem a devida atenção uma vez que todos os membros da família trabalham fora para que possam ter condições de manter o idoso em casa e prover cuidados a ele.

Existem Centros de Convivência e Centros de Cuidado Diurno que cooperam na luta contra a institucionalização, contudo a baixa participação desta parcela da população nestes espaços expressa o desinteresse do Estado em relação à velhice e, por conseguinte a falta de investimentos e efetivação de políticas públicas.

2.3 COMO A APOSENTADORIA AFETA OS IDOSOS

A situação de desligamento do trabalho também acarreta mudanças dos aspectos psicossociais do aposentado, tais como, um maior convívio com a família, a perda do papel social de trabalhador, afastamento dos colegas de trabalho, diminuição do poder aquisitivo, além da existência de vários outros agentes estressores, como, por exemplo, a supervalorização do trabalho pela sociedade (LEITE, 1993).

Acredita-se que o cuidado prévio com o trabalhador poderia resgatar sua autoestima, os projetos de futuro e identidade, já que na maioria das vezes, o

papel profissional se sobrepõe aos outros papéis do indivíduo (ARAÚJO, COUTINHO & CARVALHO, 2005).

O afastamento do trabalho, em alguns casos, pode causar efeitos desastrosos aos idosos. Efeitos estes, psicológicos, pois muitas pessoas se sentem perdidas, não sabendo o que fazer; efeitos domésticos, devido à presença permanente do aposentado em casa, podendo perturbar a rotina da mesma; e efeitos familiares, pois o contato maior com os familiares pode provocar ou agravar conflitos (LEITE, 1993).

Algumas pessoas quando se aposentam deixam de ser os provedores da família e passam a depender financeiramente de seus filhos, devido à falta de recursos monetários para se manterem.

Neste sentido pode-se afirmar que um número considerado de idosos quando se afasta do trabalho se depara com uma situação de precariedade. O que contribui para que muitas pessoas aposentadas procurem exercer outra atividade remunerada para manter o mesmo padrão de vida antes da aposentadoria (ALVES, C. M., ALVES, S. C., p.9).

Para Papalia e Olds (2000), os trabalhadores mais velhos podem ser mais produtivos do que os mais jovens. No entanto, os contratadores, em sua maioria, supõem que os mais velhos sejam menos energéticos, eficientes, flexíveis e apresentem maior dificuldade de adaptação a mudança (PAPALIA e OLDS, 2000, *apud* ALVES, C. M., ALVES, S. C.)

A inserção das pessoas de terceira idade no mercado de trabalho geralmente acontece em condições desfavoráveis, devido as menores possibilidades de emprego, vínculos empregatícios mais frágeis, postos de

trabalho menos qualificados, além de remunerações inferiores e instáveis (KRELING, 2003).

O mundo do trabalho tem-se mostrado cada vez mais seletivo, consequentemente os idosos estão sendo bastante afetados por esta seleção, pois esta é realizada, muitas vezes, a partir de preconceitos, generalizando aqueles que estão vivendo esta etapa como incapazes, não levando em consideração a subjetividade de cada idoso, e nem mesmo muitas habilidades que, como já foi comprovado, não sofrem alteração alguma. Dessa forma, consideramos que muitos idosos possuem plena capacidade para trabalhar, precisando somente que a sociedade se abra, ofereça oportunidades e condições de trabalho para estas pessoas continuarem exercendo suas habilidades profissionais (ALVES, C. M., ALVES, S. C., p.8).

Com o aumento da expectativa de vida, quando os aposentados optam pela aposentadoria por idade, eles terão muitos anos pela frente para usufruir. Leite (1993) fala que, para os aposentados que possuem um bom padrão de vida, nesses anos adicionais de liberdade do trabalho terão muitas oportunidades de lazer. Já os outros, ou seja, a maioria dos idosos, esse período irá representar a continuação das dificuldades com que sempre lutaram, como por exemplo, para manter o mesmo padrão de vida. Sem contar que, muitas vezes, os filhos necessitam da ajuda financeira dos pais e estes, se não possuírem um bom padrão de vida, se veem obrigados a retornar a trabalhar para que possam amparar seus filhos.

Mas a preocupação financeira e com os filhos não são os únicos fatores para a continuação dos aposentados no mercado de trabalho. Muitos continuam a exercer atividades com medo de se sentirem inúteis e acharem

que não conseguirão lidar com a ausência de obrigações, horários, responsabilidades, ou seja, o ritmo regulado pela rotina do trabalho.

2.4 A PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E O QUE FAZER NESSA NOVA FASE DA VIDA

A preparação para a aposentadoria é uma reorganização da vida, onde é preciso haver adaptação às novas rotinas, à criação de novos laços fora do mundo do trabalho, a busca por atividades alternativas e hobbies.

É preciso que haja um planejamento da aposentadoria envolvendo a atenção para necessidades financeiras, uma estruturação da vida após a aposentadoria, a prevenção de problemas físicos ou emocionais, para que assim ela seja agradável e significativa. Isso tudo pode ser obtido através de políticas públicas que obrigassem as empresas a fazer esse tipo de planejamento ou através da assistência obtida em grupos e oficinas de pré-aposentadoria, livros de autoajuda, programas patrocinados pelas empresas (LEITE, 1993).

Para Leite (1993) os programas de preparação para a aposentadoria, cada vez mais frequentes, possibilitam o condicionamento psicológico do futuro aposentado como também assume o papel de suavizar a passagem, geralmente traumática, da atividade para a inatividade. Acredita-se que com o desenvolvimento e aperfeiçoamento das políticas de recursos humanos crescem as preocupações com essa transição.

Por isso, os PPAs são considerados, por gerentes, coordenadores e sindicalistas, uma atividade importante do ponto de vista da modernização das relações entre empresa e trabalhador. A eles cabe a função de ensinar os trabalhadores a enfrentar a nova etapa de sua carreira e de sua vida – a pré-aposentadoria, definida como um momento de crise. O trabalhador deve estar duplamente preparado para deixa a empresa e transmitir a experiência acumulada aos mais jovens. (STUCCHI, 2007, p.43)

Stucchi (2007) ainda afirma que os participantes dos PPAs são lembrados de que a vida não se encerra na aposentadoria e de que há inúmeras coisas a serem feitas.

Leite (1993) alega que a melhor maneira de tornar tranquila a transição para aposentadoria, seja, quando possível, o afastamento gradual, pois este processo cria condições para que a pessoa se adapte mental e psicologicamente à nova perspectiva, formando novos hábitos, acostumando-se à aposentadoria, ao mesmo tempo em que a família assimila a presença do idoso aposentado em casa em dias e horários não habituais.

Segundo Canedo (2000) uma forma eficiente de ajustamento à aposentadoria seria através da realização de uma orientação profissional com a finalidade de produzir e realizar projetos, pois ela permite que alguns atributos, antes não considerados pelo indivíduo, sejam redescobertos e traduzidos em novas possibilidades de atuação profissional.

A terceira idade pode ser uma etapa de reconstrução e mesmo de construção de formas mais integradas e positivas de viver. A busca por uma nova inserção profissional seria um ponto de partida para a manutenção da vitalidade, e a experiência de estar aposentado pode permitir a retomada dos

sonhos esquecidos ou abandonados, ou ainda, a renovação do sentido de vida por meio de novos projetos (CANEDO, 2000).

Lucchiari (1997) afirma que através da reorientação profissional seja possível facilitar o processo de adaptação profissional frente às mudanças exigidas pela modernização e globalização, sendo seu maior objetivo trabalhar a relação homem trabalho, a vivência da aposentadoria, assim como os sentimentos experimentados e as mudanças exigidas.

Assim diz Stucchi (2007, p.44):

> Os PPAs procuram promover atitudes que possibilitem o prolongamento dessa fase através de conselhos práticos, tais como a manutenção da atividade que neste caso significa a manutenção do próprio interesse pela vida. A atividade resulta de qualquer ação que permita ao indivíduo sair de estados contemplativos considerados perigosos, da dedicação a práticas que tragam satisfação e realização pessoal. Os PPAs garantem que, seguindo as orientações de especialistas em saúde, psicologia, finanças, etc., o indivíduo poderá manter-se saudável, jovem e autônomo pelo máximo tempo possível. Ao adiarem indefinidamente a velhice para além da aposentadoria, os PPAs procuram valorar positivamente esse momento da vida, de modo a prevenir os pré-aposentados contra as concepções tradicionais que fazem coincidir exclusão do mercado e velhice.

Com o aumento da expectativa de vida, os idosos têm mais tempo para aproveitar a aposentadoria. E com a cultura do bem-estar, muitos se preocupam em ter uma alimentação saudável, praticar exercícios regularmente e manter os check-ups em dia, para que doença alguma os derrube.

Ao longo dos meus dois anos de estágio no SEBRAE pude notar que a preocupação com os funcionários na prevenção de doenças e na prática

regular de exercícios é muito grande. Lá existe o Programa Qualidade de Vida, desde 2007, que surgiu diante da necessidade da prevenção de doenças crônicas (como o diabetes, a hipertensão e o IMC elevado), do interesse em difundir assuntos com os funcionários e para mostrar a importância que uma vida com qualidade pode trazer. Foi criado dentro dele o Programa de Nutrição que busca calcular a taxa metabólica basal, fazer uma dieta programada para os funcionários e levar uma orientação nutricional para os mesmos. Junto com o Programa de Nutrição tem a Avaliação Funcional que é feita de 3 em 3 meses com aferição de glicemia e colesterol, avaliações e anamnese, verificação da pressão arterial e do IMC (Índice de Massa Corporal) e orientação para a prática de atividades físicas. Além desses programas existem atividades dentro da sede e nas demais regionais da empresa que buscam estimular a prática de atividades físicas, a integração interpessoal e a diminuição do estresse através de relaxamentos. São elas: Muay Thai, Boxe, Jiu Jitsu, Pilates, Dança Rítmica, Treino Funcional, Yoga, Ginástica Local, Reflexologia, Massoterapia, Treino Running e o preparatório para a Meia Maratona. Também existem atividades que envolvem as famílias dos funcionários, como: trilhas, passeios de bicicleta, corridas e caminhadas. Com o interesse em difundir assuntos relacionados à qualidade de vida dos funcionários, são abordados temas relativos ao bem-estar e seus desdobramentos, temas relacionados ao meio corporativo e temas referentes às necessidades encontradas dentro da empresa. Ao longo dos anos do programa já foram feitas algumas palestras sobre: Ética, bullying, prevenção do câncer, drogas, ginecologia, longevidade, nutrição, pediatria, psicologia, sexo, vacinação, entre outros.

Mesmo com toda a preocupação relacionada aos funcionários, ainda não havia sido pensado numa proposta de atividades para os funcionários que estão se desligando da empresa. Há uma grande preocupação com a melhora do desenvolvimento e produtividade dos funcionários, buscando atividades que gerem prazer e relaxamento, mas para os funcionários que irão se aposentar não houve um projeto voltado para o seu bem-estar psicossocial. Esse é o ponto que abordaremos no próximo capítulo.

A hipótese deste trabalho é que, se tivéssemos programas de preparação para aposentadoria nas empresas baseado em suporte psicológico, financeiro, auxílio a saúde, talvez os danos causados não fossem tão grandes e poderíamos reduzir ou eliminar os problemas identificados neste trabalho. Os idosos brasileiros poderiam ficar mais entusiasmados ao se aposentar e aproveitar mais essa etapa da vida, se houvesse um planejamento que não os deixassem angustiados.

3 O SEBRAE, SEUS FUNCIONÁRIOS E A PROPOSTA DE UM PLANO DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) é uma entidade privada que atua em todo o território nacional e promove a competitividade e o desenvolvimento sustentável dos empreendimentos de micro e pequeno porte. Ele existe como instituição desde 1972, mas sua história começa em 1964, quando o então Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDE), atual Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), criou o Programa Financiamento à Pequena e Média Empresa (Fipeme) e o Fundo de Desenvolvimento Técnico-Científico (Funtec), atual Financiadora de Estudos e Projetos (Finep). Ambos, Fipeme e Funtec, formavam o Departamento de Operações Especiais do BNDE, no qual foi montado um sistema de apoio gerencial às micro e pequenas empresas. Uma pesquisa foi feita e nela foi identificado que a má gestão dos negócios estava diretamente relacionada com os altos índices de inadimplência nos contratos de financiamento celebrados com o banco (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2015).

Por iniciativa do BNDE e do Ministério do Planejamento foi criado, em 17 de julho de 1972, o Centro Brasileiro de Assistência Gerencial à Pequena Empresa (Cebrae). O Conselho Deliberativo do Cebrae com “C” contava com a Finep, a Associação dos Bancos de Desenvolvimento (ABDE) e o próprio BNDE. O início dos trabalhos se deu com o credenciamento de entidades parceiras nos estados, como o Ibacesc (SC), o Cedin (BA), o Ideg (RJ), o

Ideies (ES), o CDNL (RJ) e o CEAG (MG) (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2015).

Em 1974, dois anos após sua criação, o Cebrae já contava com 230 colaboradores e estava presente em 19 estados. Em 1977, a instituição atuava com programas específicos para as pequenas e médias empresas. E em 1979, havia formado 1 mil e 200 consultores especializados em micro, pequenas e médias empresas. No final dos anos 70, programas como Promicro, Pronagro e Propec levaram aos empresários o atendimento de que necessitavam nas áreas de tecnologia, crédito e mercado (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2015).

Em 9 de outubro de 1990, o Cebrae foi transformado em Sebrae pelo decreto nº 99.570, que complementa a Lei nº 8029, de 12 de abril. A entidade desvinculou-se da administração pública e transformou-se em instituição privada, sem fins lucrativos e de utilidade pública, mantida por repasses das maiores empresas do país, proporcionais ao valor de suas folhas de pagamento. De lá para cá, o Sebrae ampliou sua estrutura de atendimento para todos os estados do país, capacitou inúmeras pessoas e ajudou na criação e desenvolvimento de milhares de micro e pequenos negócios por todo o país (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2015).

Além da sede nacional, em Brasília, a instituição conta com pontos de atendimento nas 27 Unidades da Federação, onde são oferecidos cursos, seminários, consultorias e assistência técnica para pequenos negócios de todos os setores (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2015).

O Sebrae atua há mais de 40 anos com foco no fortalecimento do empreendedorismo e na aceleração do processo de formalização da economia por meio de parcerias com os setores público e privado, programas de capacitação, acesso ao crédito e à inovação, estímulo ao associativismo, feiras e rodadas de negócios. As soluções desenvolvidas pelo Sebrae atendem desde o empreendedor que pretende abrir seu primeiro negócio até pequenas empresas que já estão consolidadas e buscam um novo posicionamento no mercado (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2015).

É agente de capacitação e de promoção do desenvolvimento, mas não é uma instituição financeira, por isso não empresta dinheiro. Ele articula, junto aos bancos, cooperativas de crédito e instituições de microcrédito, a criação de produtos financeiros adequados às necessidades do segmento. Também orienta os empreendedores para que o acesso ao crédito seja, de fato, um instrumento de melhoria do negócio (SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS, 2015).

A sede do Sebrae no Rio de Janeiro se localiza no centro da cidade e possui 460 funcionários. Destes, apenas 0,5% informaram que se aposentaram pelo INSS, existem outros que já estão em condições de se aposentar, porém não o fizeram. Dentro da empresa existe o SEBRAEPREV, um plano de benefícios voltado especificamente para os funcionários do Sebrae, uma entidade fechada de previdência complementar. O objetivo é proporcionar uma renda mensal complementar ao benefício de aposentadoria que é pago pelo INSS, proporcionando mais segurança e qualidade de vida aos funcionários e seus familiares. O participante define o valor das contribuições mensais para o

plano, que corresponde a um percentual que varia de 1% a 7% sobre seu salário. Para cada percentual que o funcionário escolher, o Sebrae também depositará o mesmo valor. O Sebraeprev tem um índice de aprovação de 100% pelos funcionários.

3.1 METODOLOGIA

Ao estagiar na área de Gestão de Pessoas do Sebrae, sob supervisão, tive a chance de conhecer diversos funcionários da empresa, atuando como a responsável pela folha de ponto e também pelo Programa Qualidade de Vida. Ao longo dessa experiência pude observar que não existe um plano de preparação para aposentadoria dos funcionários, com aspectos relativos a aposentadoria e o que ela poderia significar e proporcionar.

Após identificar o tema da pesquisa foi identificado também o público alvo, que consiste nos funcionários do Sebrae já aposentados, os que estão para se aposentar e os que irão se aposentar daqui a dez anos ou mais.

A partir desta questão, houve o interesse em explorar o tema dos Programas de Preparação para Aposentadoria. Foi feita uma pesquisa bibliográfica sobre o tema, usando textos e trabalhos que tratavam do assunto, e também foi feita uma busca através do olhar do indivíduo prestes a se aposentar, que está prestes a entrar numa nova etapa da vida, e do indivíduo já aposentado, que já está vivenciando essa etapa da vida a algum tempo. Esses resultados são decorrentes da minha observação como estagiária da empresa e da preparação de um formulário para alguns funcionários do Sebrae

com o objetivo de conhecer o perfil, os dilemas, os desafios e as preocupações dos mesmos.

Foram realizadas dentro da empresa 26 consultas junto a funcionários já aposentados (12), funcionários que estão prestes a se aposentar (6) e funcionários que irão se aposentar em dez anos ou mais (8). Dos entrevistados são eles 18 mulheres e 8 homens com idade entre 28 e 69 anos e experiência como funcionário da empresa entre 3 e 40 anos.

Gráfico 5

Fonte: Elaboração Própria (2016)

3.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

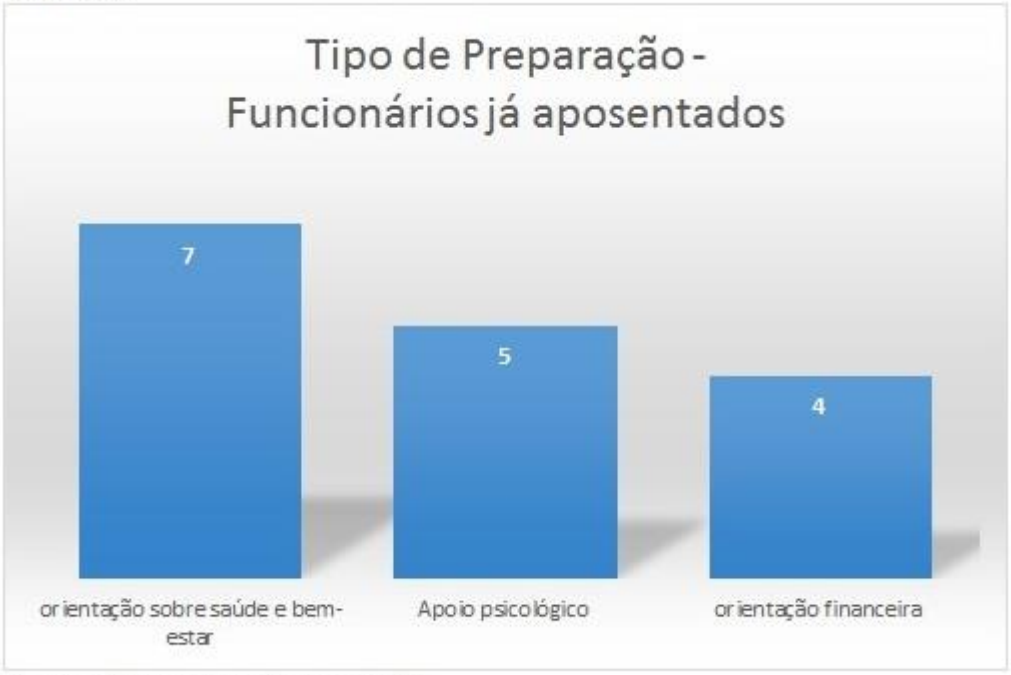
Após avaliar o roteiro que orientou essa pesquisa para obtenção de dados, pôde ser aferido que todos os funcionários do Sebrae possuem nível superior e mesmo entre pessoas com elevado nível de escolaridade existem preocupações financeiras, preocupação com a perda da qualidade de vida e de como permanecer no mercado de trabalho.

Os gráficos foram separados em três grupos. O primeiro grupo são os funcionários já aposentados, gráfico 6, o segundo grupo são os funcionários que estão prestes a se aposentar, gráfico 7, e o terceiro grupo são os funcionários que irão se aposentar em dez anos ou mais, gráfico 8. Quando indagados quanto ao tipo de preparação para a aposentadoria que gostariam que fosse oferecido, “orientação sobre saúde e bem-estar” foi um dos itens mais mencionado. Isso comprova o aumento da preocupação com a qualidade de vida, independentemente da idade.

Nos grupos de funcionários que estão prestes a se aposentar ou que irão se aposentar daqui a dez anos ou mais, o item “orientação sobre como retornar ou permanecer no mercado de trabalho” também foi citado, mostrando que nesta fase da vida os funcionários precisam continuar trabalhando pois apenas o auxílio da aposentadoria não irá suprir suas necessidades.

O item “orientação financeira” foi citado em todos os grupos, mostrando que independente da idade, classe social ou poder aquisitivo, essa é uma preocupação que não se restringe a um determinado grupo. Dos 26 funcionários que responderam o formulário, 19 possuem imóvel próprio, 20 possuem filhos e 13 funcionários recebem de 1 a 15 salários mínimos. Isso corrobora com o fato que os funcionários necessitam de uma orientação financeira para que não criem dívidas ou dependam de outros parentes para sobreviver.

Gráfico 6



Fonte: Elaboração Própria (2016)

Gráfico 7

Fonte: Elaboração Própria (2016)

Gráfico 8

Fonte: Elaboração Própria (2016)

Ao avaliar o tipo de atividade que pretendem adotar ao se aposentarem, foi constatado a grande preocupação em continuar trabalhando, seja na área em que sempre atuou, em uma nova área ou abrindo seu próprio negócio, como pode ser visto nos gráficos 9, 10 e 11.

“Abrir seu próprio negócio” foi marcado tanto por jovens quanto por adultos de 55 anos e até por funcionários que já são aposentados e continuam trabalhando. Isso evidencia que essas pessoas têm a perspectiva de envelhecimento muito longa, possibilitando que elas façam muitas coisas quando se aposentar.

O item “começar a trabalhar em uma nova área” foi marcado por muitos funcionários, comprovando assim que, após trabalhar tantos anos em uma área, estes funcionários estariam dispostos a começar em uma nova área de atuação. No Sebrae 5 funcionários possuem mais de 5 anos de empresa, 11 funcionários possuem mais de 15 anos de empresa, 7 funcionários possuem

mais de 20 anos de empresa e 3 funcionários possuem mais de 30 anos de empresa.

Gráfico 9

Fonte: Elaboração Própria (2016)

Gráfico 10

Fonte: Elaboração Própria (2016)

Gráfico 11

Fonte: Elaboração Própria (2016)

O último ponto do formulário examina o que os funcionários esperam ao se aposentar. Foram apontados por eles os itens “ter mais tempo para ficar com a família”, “viajar”, “dedicar-se a projetos que foram deixados de lado ao longo da vida ativa” e “investir em novos projetos”, evidenciado nos gráficos 12, 13 e 14.

Isso mostra que, além do momento de lazer e relaxamento, a preocupação em se manter ativo, com novos projetos ou dando continuidade a projetos antigos, é muito grande. Essa necessidade de se manter funcional pode causar angustia, ansiedade, nervosismo, entre outras emoções. O sentimento de obrigação pode ser minimizado através do planejamento, da preparação desses funcionários que já são aposentados ou não.

Gráfico 12

Fonte: Elaboração Própria (2016)

Gráfico 13

Fonte: Elaboração Própria (2016)

Gráfico 14

Fonte: Elaboração Própria (2016)

Considerações Finais

Ao final desta pesquisa ficou evidenciado que a aposentadoria é mais do que o término da carreira e que as políticas públicas que “ajudariam” os aposentados, citados acima, a viverem a tão esperada aposentadoria não são tão eficientes. Mesmo após lutas e reivindicações, grande parcela dos trabalhadores brasileiros ainda retorna ao mercado de trabalho, seja por vontade própria ou por necessidade, ao invés de vivenciar o direito de descanso após anos de contribuição.

O interesse pela implementação de Programas de Preparação para a Aposentadoria mostra a preocupação com a preparação do trabalhador que está prestes a se aposentar. Estes que muitas vezes se preocupam com o lado financeiro e esquecem da sua saúde e do seu bem-estar.

O envelhecimento transforma-se, dessa maneira, numa questão de peso para a economia, a vida social e cultural da sociedade contemporânea, sendo redefinido como uma experiência objeto de gestão coletiva. (STUCCHI, 2007, p.43)

Como visto através dos gráficos, uma grande parte dos funcionários do Sebrae se preocupa como essa nova etapa da vida irá afetar sua rotina, sua qualidade de vida e o que ele deverá fazer para manter o padrão a que estava acostumado. O Plano de Previdência Complementar da empresa, o Sebraeprev, ampara os funcionários que contribuem, mas mesmo assim muitos acharam necessário uma orientação financeira como preparação para a aposentadoria.

Com base no meu estágio e na observação das respostas dos funcionários que responderam o formulário, foi possível perceber que os programas de preparação para aposentadoria possam eliminar grande parte dos problemas identificados ao longo desta pesquisa e que parte da população idosa sofre.

Um estudo realizado em Furnas Centrais Elétricas S.A. mostrou como funciona o Programa de Preparação para Aposentadoria da empresa fundamentado a partir da Política Nacional do Idoso e do Estatuto do Idoso. O estudo feito por Cardoso (2016) mostra que o PPA em Furnas se fundamenta na ideia de inclusão, reconhecimento e satisfação, tendo como objetivo: estimular a reflexão sobre a importância de um projeto de vida engajado e comprometido com a realidade e contribuir para o bem-estar dos empregados em processo de desligamento. Também visa proporcionar aos seus empregados aposentáveis e aposentados em momentos de reflexão sobre a vida pós carreira com suas possibilidades e alternativas de realização de novos sonhos, buscando o equilíbrio físico, emocional, social, familiar e econômico com foco na qualidade de vida do aposentado.

Apesar da já existência de um Programa de Preparação para Aposentadoria em Furnas este contém ressalvas, pois os funcionários são selecionados apenas meses antes de se aposentarem. Terminada esta pesquisa se observa que a preparação dos funcionários que estão para se aposentar necessita de um prazo maior do que apenas alguns meses.

Em outra grande empresa, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES, há existência de planos de apoio a

aposentadoria, mas apenas no âmbito financeiro. Feita essa análise percebe-se a necessidade de PPAs com a real preocupação com os funcionários.

Com a pesquisa feita com os funcionários do Sebrae pode-se diagnosticar como estes reagem a aposentadoria. Observa-se que muitos funcionários já estão aposentados pelo INSS, mas continuam trabalhando e fazendo parte da empresa por muitos anos. Isso só corrobora o fato que foi apontado anteriormente: no Brasil os aposentados não podem usufruir da sua aposentadoria, eles precisam permanecer ou retornar ao mercado de trabalho. E com a crise que atinge o país atualmente não só os idosos ficam preocupados com sua situação financeira, mas estes são os mais afetados devido à falta de políticas que os assegurem e também por serem alvos fáceis caso haja uma demissão em massa.

Por fim, é notável que nossa pirâmide etária mudou e a mesma continuará mudando pois é o que acontece em países em desenvolvimento. Os idosos estão vivendo mais, os jovens estão demorando mais para entrar no mercado de trabalho e a qualidade de vida é algo buscado em todas as idades. Para a sociedade, é necessário entender que os aposentados não expressam decadência, estes, mesmo que em menor proporção do que os jovens, têm grande valor de compra e consumo dos bens e serviços. Para o Estado, é necessário que sejam promulgadas políticas públicas que assegurem os direitos dos idosos do país. E que o envelhecimento seja tratado como algo proveitoso e saudável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, C. M; ALVES, S. C. A. **Aposentei e agora?: Um estudo acerca dos aspectos psicossociais da aposentadoria na terceira idade**. Centro Universitário do Leste de Minas Gerais. 16 p. Disponível em: http://www.unilestemg.br/kaleidoscopio/artigos/volume2/aposentei_e_agora_um_estudo_acerca_dos_aspectos_psicossociais_da_aposentadoria_na_terceira_idade.pdf. acessado em: junho/2015.

ARAÚJO, F. A; COUTINHO, M.P.L; CARVALHO, V.A.M.L. **Representações sociais da velhice entre idosos que participam de grupos de convivência**. *Revista ABOP*. v.1, n.1. Brasília: CRP, 2005.

CAMARANO, A. A., KANSO, S., MELLO, J. L**. Como vive o idoso brasileiro**. In: CAMARANO, A. A. (Org.) *Os novos idosos brasileiros*: muito além dos 60? Rio de Janeiro: IPEA, 2004. P. 27-73. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Arq_06_Cap_01.pdf

CAMARANO, A. A. **Envelhecimento da população brasileira: uma contribuição demográfica**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002 (Texto para Discussão, 858).

CANEDO, I. R. **Reorientação profissional na aposentadoria**. In: LISBOA, M.D; SOARES, D.H.P, (Org.). *Orientação profissional em ação*. Ed. Sumus, 2000.

CARDOSO, J. E. **Uma Análise da Solidariedade Familiar na Velhice Aposentada sob a Perspectiva Fundada no Programa de Preparação para Aposentadoria**. Rio de Janeiro, 2016. Trabalho de Conclusão de Curso – Escola de Serviço Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2016.

COOPERMAN, E. M. **Retirement prepare now**. *CMA Journal,* n. 117, p. 421-422,1977.

ELIAS, Norbert. **La soledad de los moribundos**. 2 ed. México: Fondo de Cultura Econômica, 1989.

JANS, N. A. **The nature and measurement of work involvement**. *Journal of Occupational Psychology,* n. 55, p. 57-62, 1982.

KRELING, N. H. **Os idosos e as novas evidências nas relações com a família e com o trabalho**. Boletim do CRE, Porto Alegre, ano V, n.9, 2003. Disponível em: http://www.sescrs.com.br/domino/sescnet_site1.nsf/docinfocre_seek/3Id_cre_Boleti mCRESet2003>.

LEITE, C. B. **O século da aposentadoria**. São Paulo: LTr, 1993. 152 p.

LINS DE BARROS, Myriam. **Antropóloga analisa situação de idosos sob a ótica dos próprios**. Disponível em: http://www.comciencia.br/entrevistas/envelhecimento/myriam.htm. SBPC/Labjor. 10/09/02. Acesso em 13/01/2016

LUCCHIARI, D.H.S. **A reorientação profissional: apoio em época de crise**. *Revista ABOP*. v. 1, n. 1, 1997.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Previdência Associativa / Instituidor**. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/previc/previdncia-associativa-instituidor/. Acessado em: maio/2015.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Aposentadoria por Idade**. Disponível em: http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/341. Acessado em: junho/2015.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Aposentadoria por Tempo de Contribuição**. Disponível em: http://agencia.previdencia.gov.br/e-aps/servico/342. Acessado em junho/2015.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Política de Previdência Social**. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/politica-de-previdencia-social/. Acessado em: junho/2015.

PANORAMA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA. **Ministério da Previdência Social**. – 2. Ed. – Brasília: MPS, SPS, SPC, ACS, 2007. 80 p. Disponível em: http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_090126-092058-729.pdf. Acessado em junho/2015.

PAZ, Serafim F. **A Política Nacional do Idoso: considerações e reflexões**. In: A Terceira Idade: Estudos sobre Envelhecimento. São Paulo v. 24, n. 58, p.23 – 35, Nov. 2013

PEIXOTO, C. E., LUZ, G. M. **De uma morada a outra: processos de re-coabitação entre as gerações**. Cad Pagu [online]. 2007, n.29, pp. 171-191. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332007000200008

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. Sebrae/RJ. Disponível em: http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/rj/quem_somos?codUf=20. Acessado em jan/2015.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÁS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **SEBRAE PREVIDÊNCIA – Instituto Sebrae de Seguridade Social**, 2013. Disponível em: http://sebraeprevidencia.com.br/plano-sebraeprev/. Acessado em: jan/2015.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **QUEM SOMOS – Sebrae Nacional**. Disponível em: http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/canais_adicionais/conheca_quem somos. Acessado em: Junho/2015.

SINTESE DE INDICADORES SOCIAIS. IBGE ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2014/SIS_2014.pdf

SIQUEIRA, R. L; BOTELHO, M. I.V; COELHO, F.M.G. **A velhice: algumas considerações teóricas e conceituais**. *Ciência & Saúde Coletiva*, 7(4): 899 - 906, 2002.

STUCCHI, D. **O curso da vida no contexto da lógica empresarial: juventude, maturidade e produtividade na definição da pré-aposentadoria**. In: BARROS, M. (Org.). Velhice ou Terceira Idade? Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998, p. 35-46.

VELOZ, M. C. T; SCHULZE, C.M, CAMARGO, B. V. Representações sociais do envelhecimento. *Psicol. Reflex. Crit.,* Porto Alegre, v.12, n.2 1999. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79721999000200015. Acesso em junho/2015. Pré-publicação.

ZANELLI, J.C. **O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira**. *Revista de Ciências Humanas*, Florianópolis, Edição Esp. Temática, p. 157-176, 2000. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/revistacfh/article/viewFile/25796/22594http://www.unilestemg.br/kaleidoscopio/artigos/volume2/APOSENTEI_E_AGORA_UM_ESTUDO_ACERCA_DOS_ASPECTOS_PSICOSSOCIAIS_DA_APOSENTADORIA_NA_TERCEIRA_IDADE.pdf

ANEXOS

QUESTIONÁRIO SEBRAE

Observação: Não é necessário se identificar. As respostas aqui contidas não serão identificadas, publicadas ou difundidas sem autorização dos participantes. Seu uso se dará exclusivamente no âmbito do trabalho de final de curso.

A – ASPECTOS SÓCIO-ECONÔMICOS

1. Idade:_____

2.Tempo de trabalho no SEBRAE: _____

3.Tempo que falta para a aposentadoria: _____

4. Escolaridade:

( ) Nível fundamental
( ) Nível médio
( ) Nível superior incompleto
( ) Nível superior completo

5. Renda:

( ) entre 1 e 15 salários
( ) entre 16 e 25 salários
( ) mais de 26 salários

6. Possui imóvel próprio?

( ) Sim
( ) Não

7. Possui filhos?

( ) Sim
( ) Não

8. Como é a convivência com eles?

_____
_____
_____

9. Como é o seu relacionamento com a família?

B – EXPECTATIVAS SOBRE A APOSENTADORIA

10. O que é aposentadoria para você?

11. O que pretende fazer ao se aposentar?

12. Algo o preocupa em relação à sua aposentadoria? Em caso positivo, o que?

13. Você acha que a aposentadoria requer algum tipo de preparação?

( ) Sim
( ) Não
( ) Não sabe

***Se respondeu NÂO à questão anterior, pule para a questão 15.**
14. Em caso positivo, qual é o tipo de preparação para a aposentadoria que você gostaria que fosse oferecido pelo SEBRAE?

( ) Apoio psicológico
( ) Orientação sobre como retornar ou permanecer no mercado de trabalho
( ) Orientação sobre saúde e bem-estar
( ) Orientação sobre abertura de negócio próprio
( ) Orientação financeira

15. Após se aposentar, quais das atividades abaixo você considera adotar para sua vida?

( ) Não trabalhar nunca mais

( ) Continuar trabalhando na mesma área
( ) Começar a trabalhar em uma nova área
( ) Abrir seu próprio negócio
( ) Outro _____

16. Ao se aposentar você espera:

( ) Ter mais tempo para ficar com a família
( ) Viajar
( ) Investir em novos projetos
( ) Dedicar-se a projetos que foram deixados de lado ao longo da vida ativa
( ) Todas as alternativas
( ) Outro_____