

2 - Preparação para a aposentadoria

Amarilis Maria Muscari Riani Costa
Pollyanna Natalia Micali
Oscar Gutiérrez Huamaní
José Luiz Riani Costa
Ruth Gelehrter Costa Lopes

SciELO Books / SciELO Livros / SciELO Libros

COSTA, AMMR., *et al.* Preparação para a aposentadoria. In: COSTA, JLR., COSTA, AMMR., and FUZARO JUNIOR, G., orgs. *O que vamos fazer depois do trabalho?* Reflexões sobre a preparação para aposentadoria [online]. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016, pp. 33-43. ISBN 978-85-7983-763-0. Available from: doi: [10.7476/9788579837630](https://doi.org/10.7476/9788579837630). Also available in ePUB from: <http://books.scielo.org/id/n8k9y/epub/costa-9788579837630.epub>.



All the contents of this work, except where otherwise noted, is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Todo o conteúdo deste trabalho, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença [Creative Commons Atribuição 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Todo el contenido de esta obra, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia [Creative Commons Reconocimiento 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

2

PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

*Amarilis Maria Muscari Riani Costa
Pollyanna Natalia Micali
Oscar Gutiérrez Huamani
José Luiz Riani Costa
Ruth Gelehrter Costa Lopes*

No Brasil, a aposentadoria é ainda uma questão recente. No início da década de 1920, assim como ocorreu antes na Europa e nos Estados Unidos, a classe operária comandou uma luta pela proteção dos trabalhadores mais idosos. Naquela época, as pessoas viviam muito pouco depois que se aposentavam e, assim, a preocupação maior era o apoio financeiro aos mais velhos (França, 2012).

Ao afirmar que “o trabalhador deveria ter garantida a sua sustentação econômica na fase da aposentadoria”, Rey et al. (1996, p.147), citando Salgado, reconhecem que esta “pode-se constituir um período de empobrecimento e até mesmo de miséria, dada a depreciação constante de seu valor e a difícil possibilidade de complementação de renda com outro trabalho remunerado”.

No meio urbano, encontramos uma população marginal produzida por um modelo econômico que absorve mão de obra qualificada, que incorpora cada vez mais tecnologia avançada, ignorando contingentes migratórios formados por populações desqualificadas e migrantes, que buscam sua absorção nos grandes centros urbanos metropolitanos. Nessa população existe uma velhice urbana, em aguda carência material, o que favorece o abandono, a delinquência e a demência senis. (Dal Rio, 2002, p.62)

Como visto no capítulo anterior, os significados conferidos ao trabalho e à aposentadoria são permeados pela lógica do sistema capitalista, no qual o indivíduo é valorizado enquanto produz segundo as relações de produção. Em muitos casos, a aposentadoria é vista como uma situação em que o indivíduo se sente desvalorizado por não mais ser participante da “população economicamente ativa” e de ser, assim, considerado improdutivo. Nesse contexto, o fato de o aposentado ser rotulado como “dependente” da sociedade pode implantar no imaginário social o estigma da inatividade, que passa a acompanhar os demais momentos da vida após a aposentadoria.

Muitas vezes, são deixados de lado valores como a experiência, a maturidade, a sabedoria adquiridas ao longo dos anos de trabalho, especialmente em uma sociedade competitiva e em permanente mudança, fazendo que o aposentado possa sentir-se desorientado, carente de perspectiva ou objetivos, caindo em um mundo fechado, rotineiro, individual e, em alguns casos, depressivo (Pont, 1997).

Transição da vida centrada no trabalho para o tempo do pós-trabalho

Segundo definição do dicionário *Aurélio*, aposentadoria pode ser definida como o “ato de aposentar; estado do empregado ou funcionário (civil ou militar) que, tendo atingido certa idade, certo tempo de serviço ou por motivo de saúde, é posto em *inatividade* e passa a receber uma pensão; reforma (para militares)” (grifo nosso).

Ainda segundo o mesmo dicionário, “inativo” significa “que não tem atividade; inerte: ficar inativo. / Paralisado, paralítico: está com uma perna inativa. / Reformado ou aposentado (falando-se de militares, empregados ou funcionários). / Bras. *Servidor público aposentado*, reformado, que está na inatividade” (grifo nosso).

Assim, etimologicamente, e no senso comum, a aposentadoria está associada à ideia de alguém que se retira da vida pública, que se recolhe aos seus aposentos, ao espaço privado da sua habitação, ao

lugar do não trabalho. Mas também, em outra perspectiva, tem-se a ideia da aposentadoria como um prêmio, um reconhecimento pela dedicação ao trabalho realizado durante um longo período. É quando o trabalhador está dispensado das rotinas diárias, está “legalmente liberado de um compromisso formal” (Roesler, 2012, p.69).

Para Erbolato (2002), a aposentadoria é considerada um evento normativo da velhice, podendo representar um marco para seu início. Para a autora, a perda do papel profissional e o afastamento dos relacionamentos ligados ao contexto ocupacional são frequentemente associados a prováveis consequências estressantes.

Levando-se em consideração a centralidade do trabalho e a sua influência na constituição psíquica das pessoas, podem-se imaginar as consequências da aposentadoria na vida dos trabalhadores, considerando-se que a aposentadoria é o momento em que se deixa de trabalhar cotidianamente, não se tem mais horários prefixados (Bittencourt et al., 2011).

A aposentadoria coincide com fenômenos como “ninho vazio”, período compreendido entre o momento em que o último filho deixa a casa e ocorre a morte de um dos parceiros, perda de participação social, tempo livre, entre outros (Sartori; Zilberman, 2009).

Embora a aposentadoria, muitas vezes, seja vista como algo que representa a libertação de horários e da rotina, muitos trabalhadores, ao se depararem com a realidade, não sabem o que fazer com o tempo livre (Novo; Fôlha, 2010).

Ao longo dos anos de trabalho, são criados vínculos e desenvolvidos afetos que podem tornar maiores as dificuldades do rompimento. Dessa forma, “é importante que se possa compreender e orientar essas mudanças de maneira positiva”, para que “possam ser superados os receios de se construir uma aposentadoria digna” (idem, p.4).

Como lembra Caldas (2012, p.75),

para algumas pessoas, a aposentadoria pode representar o ingresso em um grupo de inativos para os quais a vida carece de signi-

ficado. Mas, para outras, pode ser a possibilidade de realização de novos projetos de vida. Pode ser a oportunidade para se dedicar a uma atividade intelectual, desportiva ou social, postergada por uma intensa vida de trabalho. O fato é que somos nós que atribuímos o significado que essa fase da vida terá.

O período que envolve a aposentadoria deve ser entendido como um processo de longo prazo, que se inicia muito antes de a pessoa deixar a relação formal de trabalho e se estende até um tempo depois desse momento (França; Vaughan, 2008). Esse período pode ser visto como positivo para os que estão preparados, mas pode representar uma fase de incertezas, e, assim, uma visão negativa do que poderá acontecer (Bittencourt et al., 2011).

Tem sido destacada a importância das primeiras vivências da aposentadoria na “desmistificação de preconceitos e viabilização de ações” que possam dar suporte às mudanças sociais que ocorrem nesse período (Vasques-Menezes, 2012, p.187).

Não se pode esquecer que essa fase de transição pode ser diferente de uma pessoa para outra, “na forma que acontece e nas consequências que apresenta, pois essas podem variar de acordo com o passado do aposentado, suas condições de saúde prévias ao processo, e as circunstâncias envolvendo a aposentadoria em si” (Bittencourt et al., 2011, p.34).

No entanto, a busca das condições e variáveis de um envelhecimento bem-sucedido, que tenha qualidade de vida, incluindo aspectos físicos, psicológicos e sociais, não é apenas uma questão ou um ideal pessoal e social. Trata-se, também, de um desafio para a ciência, para o Estado e para a sociedade (Neri, 1993).

Outro aspecto importante a ser considerado é a qualidade de vida na velhice, devendo-se reconhecer que, para a promoção da boa qualidade de vida na idade madura, é preciso ir além dos limites da responsabilidade pessoal. Para Neri (2001), qualidade de vida na velhice envolve aspectos socioculturais, incluindo os biológicos, psicológicos e sociais, na interação entre pessoas que vivenciam processos de mudança em uma sociedade em mudança.

Assim, a avaliação da qualidade de vida na velhice implica abordar múltiplos critérios, envolvendo determinantes ou indicadores relacionados à longevidade, saúde biológica, saúde mental, satisfação, controle cognitivo, competência social, produtividade, atividade, eficácia cognitiva, *status* social, renda, continuidade de papéis familiares e ocupacionais, e continuidade de relações informais em grupos primários (principalmente rede de amigos) (Neri, 1993). Avaliar qualidade de vida envolve a comparação entre as condições disponíveis e as desejáveis (Neri, 2001).

A bibliografia tem demonstrado o impacto da aposentadoria na vida dos trabalhadores. Para Bressan (2011, p.43),

a saída do mundo do trabalho na aposentadoria traz diversas implicações para os sujeitos e aponta para a responsabilidade social do governo e das organizações de trabalho, no sentido de apontar a preparação dos servidores para que esse desligamento não se torne experiência negativa para eles, visto que o trabalho e a aposentadoria podem apresentar sentidos e significados diferentes para os envolvidos.

Nesse cenário, é necessário refletir a respeito da importância de um programa efetivo de preparação para a aposentadoria que acompanhe o servidor durante sua carreira na instituição, para abrir outras perspectivas além do trabalho e, conseqüentemente, preparar essa pessoa para o desligamento.

Programas de preparação para aposentadoria

Os programas de preparação para aposentadoria (PPA) surgiram por volta de 1950, nos Estados Unidos, e, geralmente, disponibilizam informações específicas sobre as questões que os trabalhadores vivenciam no período da aposentadoria, incluindo os recursos socioculturais e serviços da comunidade disponíveis a esse segmento da sociedade.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1992), em documento elaborado por ocasião da “Oficina Internacional do Trabalho – A OIT e as pessoas de idade avançada”, propôs que os países deveriam adotar medidas relativas à preparação para a aposentadoria, além de facilitar a continuidade do trabalho para as pessoas idosas.

A legislação brasileira, por meio da Lei n.8.842, de 4 de janeiro de 1994, que instituiu a Política Nacional do Idoso, determinou que os programas de preparação para a aposentadoria deveriam acontecer “com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (Brasil, 1994). Mais tarde, em 2003, o Estatuto do Idoso (Lei n.10.741, de 1º de outubro de 2003), em seu art. 28, diz:

o Poder Público criará e estimulará programas de [...] preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania. (Brasil, 2003)

Os programas existentes visam tornar “menos traumática a transição da vida ativa para a de aposentado” (Rey et al., 1996, p.148), tendo como princípios e diretrizes, entre outros, a participação opcional, a observação do contexto cultural, a participação da família no programa e a definição de temas e atividades em conjunto com os trabalhadores. Os programas exitosos contam com “compromisso da empresa em tornar o trabalho efetivo, por meio do engajamento dos diversos níveis hierárquicos” (idem, p.149).

De acordo com Rey et al. (1996, p.148), por meio de programas de preparação para aposentadoria, o trabalhador está sendo mais esclarecido quanto a seus direitos e possibilidades de vida futura, afastando o receio de passar tão somente a “sobreviver”, negando a si próprio maior possibilidade de vida. Observam, no entanto, que, enquanto “no Brasil os programas são postos em execução somente próximo ao momento da aposentadoria, ou seja, um ou dois anos antes de o trabalhador completar o tempo legal para deixar o ser-

viço”, “nos países desenvolvidos esses programas são implantados com antecedência de dez anos” (p.149).

Esse tema tem sido motivo de atenção de diferentes profissionais, ora se voltando para uma categoria ou empresa específica, ora envolvendo toda a comunidade (Moragas, 1997; Papaléo Netto, 1996; Costa, 2001).

Dal Rio (2002, p.65), ao desenvolver pesquisa sobre o “tempo do pós-trabalho”, observou que este era “caracterizado pelos depoentes como uma nova etapa” dedicada, “em parte, às atividades comunitárias, voltadas para ajudar o próximo”. Para a autora, aparentemente, essa “decisão é tomada para atender a valores religiosos, a necessidades pessoais de crescimento e para dar continuidade ao trabalho interrompido, às vezes precocemente, com a aposentadoria. Há aqueles que denotam uma forma de retribuir o que receberam, passarem adiante o seu legado profissional ou mesmo exercerem a cidadania” (p.66).

Uma ação voluntária está ligada à solidariedade, que na natureza humana é a capacidade de agir em benefício do outro, mas, mesmo sem se dar conta, o voluntário espera usufruir algo em troca. Ser solidariamente ativo abre a possibilidade de continuar o processo de realização e aperfeiçoamento enquanto ser humano, preocupado consigo e com o próximo. Propicia, ao mesmo tempo, uma inserção na comunidade e no mundo, vencendo o individualismo e o isolamento, fatores muito presentes no pós-trabalho e na velhice. Evitá-los, também, deve ter sido uma das causas da busca de outra atividade, que compensasse, inclusive, a perda de prestígio decorrente da saída do mundo produtivo. (Dal Rio, 2002, p.67)

França (2012), baseando-se em diversos pesquisadores, ressalta que é mais comum o estresse na fase que antecede a aposentadoria e na imediatamente após o fato. A autora afirma que os aposentados podem, principalmente, viver um período de maior bem-estar após dois anos de transição, sendo importante investigar

os aspectos que poderiam garantir o bem-estar nessa nova etapa de vida.

Segundo Butler (2002 apud França, 2012), são cinco os aspectos correlacionados ao bem-estar no envelhecimento:

O primeiro é financeiro, seguido dos relacionamentos sociais (amizade e sistema de apoio social); intimidade (relacionamento próximo e íntimo com pessoas que se preocupem umas com as outras); físico (dieta e exercício) e um senso de propósito. No senso de propósito estão inseridas a segunda carreira, o voluntariado, um projeto pessoal, uma atividade cultural e esportiva, um tipo de aprendizagem, ou outra atividade que ofereça um sentido para a vida. (França, 2012, p.40)

Zanelli et al. (2010, p.133) enfatizam que o objetivo maior do PPA é:

agir proativamente em fatores que se manifestam com maior intensidade nos momentos que antecedem a aposentadoria, de modo a reduzir ansiedades próprias a tal fase e servir de facilitador na elaboração de novos planos, como também na reelaboração de projetos de vida.

Embora a atenção aos servidores que estão próximos à aposentadoria seja da maior urgência, esse tema deve ser tratado ao longo da vida funcional, desde sua entrada na instituição, como parte integrante do plano de carreira do servidor.

No Brasil, essa proposta é um pouco mais recente, sendo implementada na década de 1970, através da iniciativa do Sesc no estado de São Paulo. Em seu início, o programa no Sesc era composto por dois módulos de atividades teórico-práticas e apontou melhoras, como o engajamento a novas atividades mesmo antes da aposentadoria. Netto e Netto (2008) resgatam informações da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (Abrapp, 2003; 2004) de que aproximadamente oitenta instituições

do país chegaram a desenvolver algum tipo de trabalho com funcionários que se encontravam perto da aposentadoria. Os autores destacam que no início dos anos 1990 houve um processo de retração do programa de preparação para aposentadoria por conta da instabilidade econômica vigente no Brasil porque houve um incentivo às aposentadorias voluntárias e um firme propósito de enxugar o contingente de trabalhadores nas empresas e viabilizar essas ações, integrando um contexto de privatizações e consolidação do modelo neoliberal de Estado mínimo.

O processo de transição para o pós-trabalho pode beneficiar-se da implantação de PPA, visando destacar os aspectos positivos dessa nova fase da vida. Tais atividades podem ser consideradas verdadeiros antídotos contra depressão e outras insatisfações de um tempo ocioso, pois favorecem a incorporação de novas opções de identidade social e de reforço da autoestima.

Essas ações permitem ao empregado que está prestes a se aposentar fazer uma transição paulatina entre sua vida laboral e sua vida pós-aposentadoria. Incluem-se nessas ações o desenvolvimento de novas atividades ligadas a cultura, lazer, esportes, trabalhos manuais, filantropia, entre outros.

Para a adequada execução do PPA, é importante o desenvolvimento de ações multidisciplinares, incluindo educadores, assistentes sociais, profissionais de educação física, gerontólogos, psicólogos, fisioterapeutas, médicos, enfermeiros, entre outros.

Referências bibliográficas

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (Abrapp). Complementar. Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa. *Fundos de Pensão*, n.292, ano XXIII, p.41-4, mar. 2004.
- _____. Os riscos da transição para aposentadoria. *Fundos de Pensão*, n.287, ano XXII, p.37-40, set. 2003.

- BITTENCOURT, B. M. et al. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. *Revista Ciências da Administração*, v.13, n.31, p.30-57, set./dez. 2011.
- BRASIL. Lei n.10.741, de 1º de outubro de 2003, que cria o Estatuto do Idoso e dá outras providências, 2003.
- _____. Lei n.8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, 1994.
- BRESSAN, M. A. L. C. *A significação do trabalho e da aposentadoria: o caso dos servidores da Universidade Federal de Viçosa*. Viçosa, 2011. Dissertação (Mestrado em Economia Doméstica) – Universidade Federal de Viçosa.
- CALDAS, C. Promoção de saúde na aposentadoria. In: FRANÇA, L.; STEPANSKY, D. (Orgs.). *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro: Quartet; Faperj, 2012.
- COSTA, A. M. M. R. A Unesp aberta à própria terceira idade. SEMINÁRIO UNESP-UNATI, 3, Rio Claro (SP), 2001. *Anais do...*
- DAL RIO, M. C. Trabalho voluntário como promoção da integração social do idoso. *Terceira Idade*, São Paulo: Sesc, n.13, v.24, p.57-72, 2002.
- ERBOLATO, R. M. P. L. Relações sociais na velhice. In: FREITAS et al. (Orgs.). *Tratado de Geriatria e Gerontologia*. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2002.
- FRANÇA, L. Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: estamos preparados? In: _____.; STEPANSKY, D. (Orgs.). *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro: Quartet; Faperj, 2012.
- FRANÇA, L. H. F. P.; VAUGHAN, G. Ganhos e perdas: atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v.13, n.2, p.207-16, abr./jun. 2008.
- MORAGAS, R. M. *Gerontologia social: envelhecimento e qualidade de vida*. São Paulo: Paulinas, 1997.
- NERI, A. L. *Palavras-chave em Gerontologia*. Campinas: Alínea, 2001.
- _____. Qualidade de vida no adulto maduro: interpretações teóricas e evidências de pesquisa. In: _____. (Org.). *Qualidade de vida e idade madura*. Campinas: Papirus, 1993.

- NETTO, F. S.; NETTO, J. P. P. *Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA: responsabilidade social das organizações*. 2008. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos/08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf.
- NOVO, L. F.; FÓLHA, F. A. S. Importância da preparação à aposentadoria: a fala de servidores aposentados da UFPEL. COLOQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITARIA EN AMÉRICA DEL SUR, 10, Mar Del Plata, 2010.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *La OIT y las personas de edad avanzada: actividades y servicios que la Organización Internacional del Trabajo puede ofrecer para mejorar la situación de las personas de edad avanzada*. Ginebra: Oficina Internacional Del Trabajo, 1992.
- PAPALÉO NETTO, M. *Gerontologia*. São Paulo: Atheneu, 1996.
- PONT, G. P. *Tercera edad, actividad física y salud*. Barcelona: Paidotribo, 1997.
- REY, B. F. et al. A preparação para a aposentadoria e a implantação de programas nesta área. *Revista Gerontologia*, v.IV, 1996.
- ROESLER, V. R. *Posso me aposentar “de verdade”. E agora? Contradições e ambivalências vividas no processo de aposentadoria de bancários*. Florianópolis, 2012. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina.
- SARTORI, A. C.; ZILBERMAN, M. L. Revisando o conceito de síndrome do ninho vazio. *Rev. Psiq. Clín.*, v.36, n.3, p.112-21, 2009.
- VASQUES-MENEZES, I. Orientação para o trabalho em situação de aposentadoria. In: FRANÇA, L.; STEPANSKY, D. (Orgs.). *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro: Quartet; Faperj, 2012.
- ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed, 2010.