

4

Preparando Funcionários para a Aposentadoria com Qualidade de Vida

Ana Paula Costa Marques

Pós-Graduação em Gestão de Pessoas - INPG

Especialização em Gestão de

Qualidade de Vida nas Empresas - UNICAMP

Graduação em Administração de Empresas - FACAMP

Considerava-se 65 anos a idade determinante da velhice, quando se encerrava a fase economicamente ativa da pessoa e começava a aposentadoria. No entanto, a Organização Mundial da Saúde, através de estudo e levantamento estatístico mundial, elevou essa idade para 75 anos, devido ao aumento progressivo da longevidade e da expectativa de vida.

De acordo com o estudo “O Futuro da Aposentadoria”, conduzido pela empresa de pesquisa de mercado Harris Interactive, sob a orientação do HSBC e da Age Wave, foi identificado dificuldades dos brasileiros no momento da aposentadoria com relação aos demais países pesquisados (Canadá, China, França, Hong Kong, Índia, Japão, México, Inglaterra e Estados Unidos). Esse estudo concluiu que no Brasil a família, amigos, boa saúde e religião são importantes fatores de satisfação e de felicidade na fase da “maturidade”.

Os brasileiros percebem a aposentadoria como um momento de descanso e relaxamento e preocupam-se com do-

enças, perda de memória, problemas financeiros, perda da família e suporte do governo. Eles têm expectativas em ganhar um cuidado especial de sua família durante essa fase. Já os canadenses são otimistas sobre o futuro, vendo isto como tempo de reinvenção, ambição, novas carreiras e relacionamentos. Apesar de se prepararem para a aposentadoria, eles não pensam em deixar de trabalhar e ter novos desafios.

Outro estudo, “Global Well-Being Study”, realizado pelo Principal Financial Group em 12 países, incluindo o Brasil, revelou expectativas de cerca de 6 mil pessoas em relação à aposentadoria. A confiança do brasileiro nesse tipo de ganho oferecido por seus empregadores aumentou de 2003 para 2004, assim como a parcela que vem do governo diminuiu, mostrando uma clara tendência na procura pela previdência privada, especialmente com a ajuda do empregador. Dos brasileiros entrevistados, 68% acham que as empresas onde trabalham devem ser as principais responsáveis pela sua aposentadoria.

A Tetra Pak já oferece a seus funcionários o programa de aposentadoria privada denominado Tetra Prev, cujos beneficiários já são: 4 aposentados, 2 pensionistas e 16 participantes aguardando para receber o benefício da aposentadoria.

Diante da sua última pesquisa de clima, percebe-se a satisfação dos funcionários com relação à empresa conforme o resultado das questões abaixo, sendo a escala de 1 a 5:

Perguntas da Pesquisa de Satisfação dos Funcionários - 2006	Pontuação
Aqui é um lugar agradável para se trabalhar.	4,18
De forma geral, estou satisfeito em trabalhar na Tetra Pak.	4,24
Meu trabalho tem um sentido especial para mim, não é só mais um emprego.	4,39
Quando vejo o que fazemos por aqui, sinto orgulho.	4,39
Tenho orgulho do trabalho que faço.	4,49
Meu trabalho impacta positivamente na minha vida pessoal.	4,21

Esses resultados refletem o reconhecimento dos funcionários pela Tetra Pak. Entretanto, deveria haver uma preocupação com aqueles que estão para se aposentar, se eles de fato estão preparados para enfrentar uma nova fase de sua vida, pois sabemos da dificuldade de se desligar do trabalho, ainda mais quando se gosta tanto do que faz e da empresa em que trabalha, como mostrou a pesquisa de clima. Com esse “apego” a organização, os funcionários podem sentir dificuldades psicológicas ao ter que cortar seus laços e vínculos do seu convívio diário na empresa. Há diversos casos em que o funcionário acaba perdendo sua identidade ao se dedicar tanto a uma empresa, que, ao sair, sofre conseqüências amargas e de depressão. É uma realidade, portanto, o crescimento da terceira idade no quadro de funcionários da empresa, o que gera expectativas quanto à aposentadoria desses funcionários.

Em vista a dessa mudança etária da população, em muitas culturas e civilizações, principalmente as orientais, o idoso é visto com respeito e veneração, representando uma fonte de experiência e valioso saber acumulado ao longo dos anos. Enquanto em outras, o idoso representa “o velho”, “o ultrapassado” e “a perda do potencial do ser humano”.

A velhice é um processo pessoal, natural, indiscutível e inevitável para qualquer ser humano na evolução da vida. Nessa fase sempre ocorrem mudanças biológicas, fisiológicas, psicossociais, econômicas e políticas que compõem o cotidiano das pessoas.

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) proporcionam aos seus funcionários (que estão prestes a se aposentar) um espaço de reflexão sobre as possíveis perdas e ganhos relativos ao afastamento do trabalho. Os PPAs podem ser uma oportunidade para ajudar os funcionários a fazerem o planejamento dos anos posteriores ao seu desligamento da empresa, pois sugerem o reforço das relações familiares e de amizade, cuidados com a saúde física e mental, além da elaboração de projetos futuros de vida. Diante dessas intenções, é possível mostrar ao idoso que, apesar das diversidades, ele pode superar algumas limitações como idade e condição física e ir em busca de seus desejos, superando assim, alguns paradigmas ainda presentes em nossa sociedade como, por exemplo, de que a pessoa idosa não consegue

adequar-se à realidade, não consegue acompanhar os avanços impostos à humanidade, que é um ser desatualizado, sem maiores expectativas na vida.

Nesse novo contexto, a aposentadoria pode se transformar no momento certo para colocar em prática os sonhos antigos, dedicar-se a atividades que tragam prazer e qualidade de vida, reconhecimento, mais que dinheiro, poder ou status. É comum que essas pessoas abram seu negócio próprio, virem consultores, “coacher” e até mesmo professores.

OBJETIVOS DO PROGRAMA

Favorecer e intensificar a qualidade de vida do funcionário após seu desligamento da empresa através do programa de preparação para a aposentadoria, que tem o intuito de retribuir e reconhecer a sua dedicação à Tetra Pak. O objetivo deste programa não é ser meramente informativo, mas também trabalhar com projetos comportamentais, o emocional e tratar o medo da aposentadoria, enfim, promover um repensar da velhice e dos processos de aposentadoria, através de uma valorização integral do ser humano.

ESTRUTURA DO PROGRAMA

- Gestor do programa: Gerente de Recursos Humanos
- Público: funcionários há 2 anos para se aposentar
- Materiais de suporte: revista, folders, cartazes, Orbis (intranet)
- Área disponível para o trabalho: auditório, ambulatório e clube da Tetra Pak
- Áreas que devem ser envolvidas: Benefícios, Ambulatório, Treinamento & Desenvolvimento, Restaurante e Ergonomia (ação multidisciplinar)
- Importante: Apoio da liderança

Fase de diagnóstico: identificar o perfil do grupo que está há dois anos para se aposentar através do Whoqol e de um

questionário que contenha questões tais como: O que você sabe sobre o processo de aposentadoria? (muito, mais ou menos, pouco), Que informações você espera que a empresa lhe ofereça a respeito do processo de aposentadoria? (exemplos: legislação, questões salariais, tempo de serviço, perdas e vantagens, recolocação ocupacional, processos pessoais de aposentadoria, orientação psicológica), O que você pensa a respeito da aposentadoria? (para compreender as idealizações e estereótipos do grupo). Fazer um check-list que inclua finanças, estado de saúde, interesses ('o que gosto de fazer?'), aspirações ('onde quero chegar?'), características de personalidade e a qualidade dos relacionamentos.

Fase de sensibilização: trabalha com as etapas de pré-contemplação (resistência em reconhecer os medos e desafios da aposentadoria) e contemplação (reconhecimento do receio sobre a aposentadoria). Esta fase visa a exteriorizar as expectativas com relação à aposentadoria e repassar informações conforme o diagnóstico. Seguem alguns temas:

- Informações sobre aposentadoria pelo INSS (aspectos jurídicos, econômicos e profissionais)
- Tetra Prev (previdência privada da Tetra Pak)
- Gestão de recursos financeiros e domésticos
- Perspectivas do mercado para investimentos financeiros
- Partilhando experiências e ampliando contatos sociais
- Abertura de pequenas empresas (estudo do panorama do mercado, para examinar quais as melhores atividades que se apresentam no momento, o que é preciso para abrir uma empresa).
- Qualidade de vida na maturidade
- Quebrando os mitos da maturidade
- Relacionamento interpessoal e familiar

É o momento de divulgar o programa utilizando-se de: palestras, workshops, encontros, depoimentos de aposentados, revista Tetra Pak Acontece, folder, teatros e espaço na intranet (Orbis).

As principais vantagens desta fase são: maior adesão das pessoas no programa, menores custos e maior exposição da empresa. Entretanto, a informação por si só não basta.

Fase de mudança de estilo de vida: trabalha com as etapas de preparação e ação através da educação, modificação do comportamento, atividades práticas e feedback. A participação dos cônjuges desses funcionários nestes eventos poderia intensificar o programa. Uma das dificuldades desta etapa é garantir a frequência, permanência e disciplina. Esta fase poderia ser desenvolvida através de:

- Treinamento prático de Administração do Orçamento Doméstico, com planilhas, orientações e dicas;
- Suporte social individualizado
- Orientação e apoio na elaboração do Projeto de Vida (projeto de pós-carreira)
- Incentivo a alternância entre trabalho e lazer, contrário à idéia de que a terceira idade é dominada por uma aposentadoria passiva
- Coaching na pré-aposentadoria
- Treinamento em aspectos de empreendedorismo, levando-se em consideração orientações legais, contábeis, administrativas e econômicas
- Acompanhamento desse profissional no período sugerido de um ano para a aposentadoria, com entrevistas e avaliação contínua do processo
- Orientação alimentar
- Incentivos e sugestões para a prática de atividades ligadas à saúde, lazer, interação social, cultura e sugestão de passeios
- Textos e materiais educativos e de apoio
- Conscientização da imagem corporal

Fase de adequação do ambiente de suporte: trabalha com as etapas de manutenção (persistência e esforços para evitar recaídas) e estabilidade no novo comportamento. Refere-se à adequação da estrutura da empresa para manter o programa

ativo com suporte técnico institucional ao grupo que vai se aposentar. Para tanto seria necessário: criar um clima de empowerment através do qual este programa poderá ser customizado de acordo com os interesses do grupo, estimular um estilo de vida mais saudável com o apoio da liderança, investir no portal de Tetra Prev, em ambientes preventivos, recreação, educação, entre outros. Para finalizar o programa, seria interessante a empresa prestar uma homenagem aos aposentados de todos os níveis na empresa como forma de agradecimento e reconhecimento de toda a sua dedicação às conquistas da Tetra Pak.

Fase de avaliação do programa: seguem alguns indicadores:

- Avaliação de reação após cada atividade
- Exames preventivos
- Taxa de adesão ao programa
- Estatísticas com plano médico
- Questionário do Whoqol com atenção às facetas dos domínios: físico (dor e desconforto, energia e fadiga, sono e repouso); psicológico (sentimentos positivos, auto-estima, imagem corporal); e meio ambiente (recursos financeiros, cuidados com a saúde, lazer).

BENEFÍCIOS PARA OS FUNCIONÁRIOS DA TETRA PAK:

- Oferecer a oportunidade de dividir as preocupações da aposentadoria com outras pessoas;
- Facilitar o resgate da auto-estima;
- Incentivar novas habilidades e competências;
- Melhorar os laços conjugais e familiares;
- Conceber a aposentadoria como uma conquista e um evento natural de carreira;
- Adquirir subsídios para uma tomada de decisão consciente que lhes proporcione uma descoberta de novas formas de auto-realização.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA - [HTTP://WWW.ABQV.COM.BR](http://www.abqv.com.br)

CONSULTORIA MERCER - [HTTP://WWW.MERCER.COM.BR](http://www.mercer.com.br)

ESTUDO “O FUTURO DA APOSENTADORIA” DO HSBC - [HTTP://WWW.HSBC.COM/FUTUREOFRETIREMENT](http://www.hsbc.com/futureofretirement)

GONÇALVES, A.; PORTELA, T.; VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. (ORGS). QUALIDADE DE VIDA E FADIGA INSTITUCIONAL. CAMPINAS: IPES EDITORIAL, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - [HTTP://WWW.IBGE.COM.BR](http://www.ibge.com.br)

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA A ASSISTÊNCIA SOCIAL - [HTTP://WWW.MPAS.COM.BR](http://www.mpas.com.br)

SCHIRATO, M.; O FEITIÇO DAS ORGANIZAÇÕES. SÃO PAULO: EDITORA ATLAS, 2004.