UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
ESCOLA DE ARTES, CIÊNCIAS E HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GERONTOLOGIA

JAQUELINE FINELLI DE FREITAS VIEIRA

**Programas de preparação para a aposentadoria nas
entidades fechadas de previdência complementar no Brasil**

São Paulo
2019

JAQUELINE FINELLI DE FREITAS VIEIRA

**Programas de preparação para a aposentadoria nas
entidades fechadas de previdência complementar no Brasil**

Versão corrigida

Dissertação apresentada à Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências pelo Programa de Pós-graduação em Gerontologia.

Versão corrigida contendo as alterações solicitadas pela comissão julgadora em 19 de setembro de 2019. A versão original encontra-se em acervo reservado na Biblioteca da EACH/USP e na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP (BDTD), de acordo com a Resolução CoPGr 6018, de 13 de outubro de 2011.

Área de Concentração:

Gerontologia

Orientadora:

Profa. Dra. Bibiana Graeff

São Paulo

2019

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

CATALOGAÇÃO-NA-PUBLICAÇÃO

(Universidade de São Paulo. Escola de Artes, Ciências e Humanidades. Biblioteca)
CRB 8-4936

Vieira, Jaqueline Finelli de Freitas

Programas de preparação para a aposentadoria nas entidades fechadas de previdência complementar no Brasil / Jaqueline Finelli de Freitas Vieira ; orientadora, Bibiana Graeff. – 2019
103 f : il.

Dissertação (Mestrado em Ciências) - Programa de Pós-Graduação em Gerontologia, Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo
Versão corrigida

1. Aposentadoria - Preparo - Brasil. 2. Idosos - Aspectos sociais. 3. Previdência - Brasil. 4. Previdência complementar. 5. Envelhecimento. I. Fabre, Bibiana Graeff Chagas Pinto, orient. II. Título

CDD 22.ed. – 306.38098161

Nome: VIEIRA, Jaqueline Finelli de Freitas

Título: Programas de preparação para a aposentadoria nas entidades fechadas de previdência complementar no Brasil

Dissertação apresentada à Escola de Artes, Ciências e Humanidades da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências pelo Programa de Pós-graduação em Gerontologia.

Área de Concentração:

Gerontologia

Aprovado em: 19 / 09 /2019

Banca Examinadora

Profa. Dra. Marisa Accioly Rodrigues da Costa Domingues
Universidade de São Paulo. Escola de Artes, Ciências e Humanidades

Prof. Dr. Guilherme Assis de Almeida
Universidade de São Paulo. Escola de Artes, Ciências e Humanidades

Prof. Dr. José Carlos Ferrigno
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Dedico este trabalho aos meus queridos pais, Antonio (in memoriam) e Alzira com todo o meu amor e gratidão e especialmente, a minha adorável filha Maria Eduarda, que em muito me apoiaram e me incentivaram a realizá-lo.

Agradecimentos

Meus agradecimentos às Profas. Dras. Meire Cachioni e Ruth Caldeira de Melo por me incentivarem a participar do processo de pós-graduação na Universidade de São Paulo (USP), e pelos ensinamentos e orientações que me foram dadas ao longo dos meus estudos.

A minha querida orientadora, Profa. Dra. Bibiana Graeff, que sempre esteve ao meu lado nos piores e melhores momentos da minha vida, me apoiando no dia a dia a continuar e não desistir e guiando-me com seu profissionalismo, sabedoria e paciência.

A todos (as) os (as) Profs. (as) Drs. (as), que estiverem comigo nas disciplinas cursadas, me fazendo refletir, pensar, aprender, arriscar e principalmente pelo incentivo e ensinamentos transmitidos.

Em particular agradeço as Profas. Dras. Samila Batistoni e Andrea Lopes que me emocionaram com suas atitudes e palavras marcantes de incentivos ao longo da minha jornada no mestrado.

As Profas. Dras. Lúcia Helena de Freitas Pinho França e Marisa Accioly Domingues, as quais tive o privilégio de tê-las na minha banca de qualificação, ambas detentoras de um conhecimento ímpar sobre o tema de preparação para a aposentadoria.

Aos meus colegas de mestrado que dividiram comigo, momentos de alegria, tristezas, angústias, desafios, conhecimentos, glórias e conquistas.

Ao Luís Fernando, funcionário do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH) da USP, pelas orientações dadas, agradeço também ao próprio corpo docente do respectivo Comitê e em especial a Profa. Dra. Rosinha Chubaci.

A mestrandia Gabriela Cippolli por me representar nas reuniões da Comissão de Pós-Graduação (CPG).

As bibliotecárias da EACH responsáveis por nos orientar nas pesquisas desenvolvidas.

A querida Cristiane que por inúmeras vezes, me auxiliou, na Secretaria de Pós-Graduação da EACH.

Aos meus líderes que me apoiaram e me incentivaram Juliana Estimo, Marcelo Amaral, Mauricio Messias, Rodrigo Abbruzzini, Reinaldo Molina e Rosangela Yuki.

Aos meus colegas de trabalho que me ajudaram e pela paciência em me ouvir Maria Luiza Neme, Elaine Cristina F. Ogassawara, Benedito Moraes, Leticia Cataldi, Eric Marques e Viviane Souza. Agradeço ao Presidente, Luís Ricardo Marcondes Martins, da Associação

Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP) e seus colaboradores por divulgar a minha pesquisa de mestrado.

A minha psicóloga Claudia Savioli, por me ouvir e me orientar nas dificuldades e vibrar positivamente comigo a cada conquista.

E por fim, à Deus, ao meu anjo da guarda e a minha família, por me permitirem chegar até aqui e concluir este projeto.

“O envelhecimento é um direito personalíssimo e a sua proteção um direito social [...].”

(BRASIL, 2003)

RESUMO

VIEIRA, Jaqueline Finelli de Freitas. **Programas de preparação para a aposentadoria nas entidades fechadas de previdência complementar no Brasil**. 2019. 103 f. Dissertação (Mestrado em Ciências) - Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Versão corrigida.

Introdução – Face ao rápido aumento da expectativa de vida dos brasileiros, ganham destaque no cenário acadêmico e político os projetos que propõem reformas no sistema de previdência. Porém, muito menor é a atenção dada a outra necessidade que persiste: a preparação para a aposentadoria. **Objetivo** – Investigar as principais características dos programas de preparação para a aposentadoria no universo das entidades fechadas de previdência complementar brasileiras. **Métodos** – Utilizou-se um questionário de preenchimento *online*, com perguntas abertas e fechadas de simples e múltiplas escolhas. O universo foi constituído por 108 Entidades Fechadas de Previdência Complementar. O estudo também foi baseado numa revisão de literatura com os termos “preparação” e “aposentadoria” e “planejamento” e “aposentadoria” e “*retirement*” and “*preparation*” e “*retirement*” and “*planning*”, pesquisados nas bases de dados SIBiUSP, Google Scholar, Web of Science, CAPES, AgeLine, SciELO e PsycInfo. **Resultados** – Quanto à literatura, chegou-se a 27 documentos, dos quais apenas um investigava a oferta de programas de preparação para a aposentadoria em um determinado universo de organizações brasileiras. A taxa de retorno dos questionários eletrônicos foi de 20,37%, mas com a aplicação dos critérios de exclusão, foram considerados 20 questionários (18,58% do total). Somente 7 das entidades participantes indicaram a existência de programas de preparação para a aposentadoria, nos quais teriam participado, cerca de 13.663 funcionários. De acordo com as respostas, alguns destes programas já estariam implementados há mais de 10 anos e existiria uma variedade de temas abordados. Os canais de comunicação mais utilizados para divulgação desses programas seriam a internet, os eventos e a área de recursos humanos. A coordenação dos mesmos acabaria, algumas vezes, sendo assumida pelos próprios funcionários da entidade. O público destinatário da maioria dos programas indicados encontrar-se-ia entre 1 a 5 anos de se aposentar, e a duração dos mesmos seria bastante variável, podendo se estender de 1 dia até 1 trimestre. As atividades ocorreriam mais em grupo do que individualmente e, em certos casos, ocorreria a participação dos familiares. De forma geral, os programas oferecidos resultariam, de acordo com as respostas, num retorno positivo para os participantes e seus familiares e

para a própria entidade. Em somente um caso, haveria acompanhamento dos aposentados, por parte da entidade, após a participação no programa. De acordo com as respostas, aquelas entidades que ainda não oferecem programas de preparação para a aposentadoria teriam interesse em implementá-los, mas indicam algumas barreiras, como: escassez de recursos financeiros, de pessoal e até de conhecimento sobre o tema. **Conclusões** – Embora os resultados tenham sido pouco expressivos quantitativamente, sugerem que se mantém o que já havia sido observado pela literatura, no sentido de ser escassa e precária a oferta de programas de preparação para a aposentadoria no Brasil. É preciso ampliar pesquisas com esse escopo para melhor compreensão sobre o tema.

Palavras-chave: Programas de preparação para a aposentadoria. Previdência complementar. Aposentadoria. Envelhecimento.

ABSTRACT

VIEIRA, Jaqueline Finelli de Freitas. **Retirement preparation programs for closed complementary pension fund entities**. 2019. 103 f. Dissertation (Master of Science) - School of Arts, Sciences and Humanities, University of São Paulo, São Paulo, 2019. Corrected version.

Introduction – Due to the rapid increase in the life expectancy of Brazilians, projects that propose reforms to the social security system stand out in the academic and political scenario. However, much less attention has been given to a recurring need: the preparation for retirement. **Objective** – To examine the main characteristics of retirement preparation programs within the universe of Brazilian closed entities of complementary pension plans. **Methods** – An online questionnaire containing open- and closed-ended questions of simple and multiple choices was answered in order to collect data. The universe of consulted organizations comprised 108 closed entities of complementary pension plans. This study has also reviewed literature extracted from the SIBiUSP, Google Scholar, Web of Science, CAPES, AgeLine, SciELO, and PsycInfo databases, which included the following terms: “preparação” and “aposentadoria”, as well as “planejamento” and “aposentadoria” (“preparation” and “retirement”, as well as “planning” and “retirement”). **Results** – Regarding the analyzed literature, the number of documents has been narrowed down to 27, of which only one examined the number of retirement preparation programs within a certain group of Brazilian organizations. The response rate of the online questionnaires was of 20.37%, but after applying exclusion criteria, only 20 of them (18.58% of the total) were considered as worth of analysis. Among the entities that filled out the questionnaire only 7 of them have offered retirement preparation programs to a total of 13,663 employees. Some of these programs would have already been implemented for over 10 years with a variety of themes being approached. The main communication channels employed to publicize those programs would be the Internet, events and Human Resources areas. Program coordination would be carried out in many occasions by the employees of the entities themselves. The target participants of most programs would find themselves between 1 and 5 years prior to retirement, and program duration would be quite variable, ranging from 1 day to 1 quarter. Activities would take place more often in a group format rather than individually, and in some cases relatives of participants would also partake in them. Overall the offered programs would result in positive returns to participants, to their relatives and to the entities themselves. In

only one instance has the entity followed up on the retirees after their participation in the program. According to the answers, those entities that have not offered retirement preparation programs yet would be interested in their implementation, but they have mentioned some existing barriers such as scarcity of financial resources and staff, as well as lack of knowledge on the topic. **Conclusions** – Although the results have been of little quantitative expression, they indicate what has already been observed in the literature: the offer of retirement preparation programs in Brazil is scarce and precarious. Further research needs to be conducted in order to achieve a better comprehension of the topic.

Keywords: Retirement preparation programs. Complementary pension plans. Retirement. Aging.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Tempo médio vivido pelos indivíduos ao completar idade exatas - Brasil - 1940 e 2017	17
Figura 2 – Estrutura Geral do Sistema de Previdência no Brasil	20
Figura 3 – Composição da Previdência Complementar no Brasil.....	21
Figura 4 – Fluxograma baseado na seleção dos documentos para revisão de literatura	41
Figura 5 – Principais pilares dos Programas de Preparação/Educação para Aposentadoria	60

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Representantes das EFPCs responsáveis pelo preenchimento do questionário	39
Gráfico 2 – Locais das EFPCs participantes da pesquisa.....	39
Gráfico 3 – EFPCs que indicaram que a patrocinadora oferta PPA	42
Gráfico 4 – Identificação das EFPCs que oferecem PPA aos seus funcionários	43
Gráfico 5 – Identificação das Patrocinadoras das EFPC que oferecem PPA aos seus funcionários	44
Gráfico 6 – Oferta de PPA pelos patrocinadores das EFPCs	45
Gráfico 7 – Demais benefícios oferecidos pelas patrocinadoras das EFPCs, quando da aposentadoria	46
Gráfico 8 – Caracterização do PPA	49
Gráfico 9 – Tempo de implantação do PPA nas EFPCs	50
Gráfico 10 – Número de interrupções do PPA	50
Gráfico 11 – Quantidade de participantes dos PPAs	51
Gráfico 12 – Tempo em que o PPA é oferecido antes da aposentadoria	52
Gráfico 13 – Forma de divulgação do PPA	53
Gráfico 14 – Tempo de duração das atividades do PPA	54
Gráfico 15 – Forma em que são desenvolvidas as atividades do PPA	56
Gráfico 16 – Participação de familiares no PPA	56
Gráfico 17 – Coordenação do PPA.....	57
Gráfico 18 – Métodos utilizados nos PPAs	58
Gráfico 19 – Conteúdos abordados nos PPAs	59
Gráfico 20 – Avaliação dada pelos participantes do PPA.....	62
Gráfico 21 – Percepção do patrocinador quanto ao retorno do PPA	63
Gráfico 22 – Contratação de avaliador externo do PPA	65
Gráfico 23 – Acompanhamento pelo patrocinador após participação do funcionário no PPA	66
Gráfico 24 – Interesse em implementar PPA.....	68
Gráfico 25 – Motivos que levaram as entidades a não implementarem o PPA.....	69
Gráfico 26 – Qual seria o benefício se houver um PPA	70
Gráfico 27 – O PPA pode ser considerado um benefício para reter ou atrair novos funcionários	72

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAPP	Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar
ANS	Agência Nacional de Saúde Suplementar
CF	Constituição Federal
CPG	Comissão de Pós-Graduação
EACH	Escola de Artes, Ciências e Humanidades
EAPCs	Entidades Abertas de Previdência Complementar
EFPC	Entidade Fechada de Previdência Complementar
EFPCs	Entidades Fechadas de Previdência Complementar
EI	Estatuto do Idoso
IAP	Instituto de Aposentadoria e Pensões
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LOPS	Lei Orgânica da Previdência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PPA	Programa de Preparação para a Aposentadoria
PPAs	Programas de Preparação para a Aposentadoria
RPC	Regime Previdência Complementar
SINPAS	Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	16
1.1	O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO	19
1.2	PPAs NO BRASIL	23
2	OBJETIVO GERAL	31
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	31
3	MATERIAIS E MÉTODOS	32
3.1	PARTICIPANTES.....	32
3.2	INSTRUMENTOS	35
3.3	PROCEDIMENTOS	35
3.4	TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	36
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	38
4.1	A OFERTA DE PPAs.....	42
4.2	CARACTERIZAÇÃO DOS PPAs	48
4.3	RESPOSTAS SOBRE A INEXISTÊNCIA DE PPAs	67
5	LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	73
6	CONCLUSÃO.....	75
	REFERÊNCIAS.....	79
	APÊNDICE A – CRITÉRIOS UTILIZADOS POR BASE DE DADOS: REVISÃO DE LITERATURA	85
	APÊNDICE B – RESULTADOS OBTIDOS COM A REVISÃO DE LITERATURA ...	87
	APÊNDICE C – TERMOS DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	90
	APÊNDICE D – MODELO DE QUESTIONÁRIO.....	92
	ANEXO A – APROVAÇÃO DO QUESTIONÁRIO PELO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS DA ESCOLA DE ARTES, CIÊNCIAS E HUMANIDADES (EACH) DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP).....	100

1 INTRODUÇÃO

Face ao rápido aumento da expectativa de vida do brasileiro, ganham destaque no cenário acadêmico e político os trabalhos e projetos que propõem reformas no sistema de previdência. Porém, muito menor é a atenção dada a outra necessidade que desponta nesse contexto: a preparação para a aposentadoria.

O envelhecimento populacional, caracterizado pelo aumento da participação percentual de idosos na população e consequente diminuição dos demais grupos etários, é um fenômeno já evidente no Brasil e tende a ficar mais marcante nas próximas décadas, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018).

No Brasil, a Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994, conhecida como Política Nacional do Idoso, no seu art. 2º, estabeleceu que é idosa “[...] a pessoa maior de sessenta anos de idade”, (BRASIL, 1994), o que foi reiterado em termos mais precisos pela Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003, conhecida como Estatuto do Idoso, no seu art. 1º¹ (BRASIL, 2003).

Segundo dados recentes da Organização das Nações Unidas (ONU), no mundo, o número de idosos com 60 anos ou mais no ano de 2000 era de 611 milhões, devendo atingir 1,0 bilhão em 2020, e 3,1 bilhões, no ano de 2100 (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2019). No Brasil, ainda segundo dados da ONU, também verifica-se um crescimento do número de idosos com 60 anos ou mais, sendo que no ano de 2000 este número era de 13,9 milhões, em 2020, deve atingir 29,9 milhões e no ano de 2100, 72,4 milhões (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2019). De acordo com Reis, Barbosa e Pimentel (2016, p. 99):

No Brasil e no mundo, a parcela da população com idade acima de sessenta anos está crescendo em um ritmo mais acelerado do que qualquer outro grupo etário. Historicamente, o número de crianças sempre foi superior ao número de idosos. Porém, espera-se que em 2050 o percentual da população mundial acima de sessenta anos ultrapasse o percentual de jovens de até 14 anos. No Brasil, essa transição deve ocorrer já em 2030 [...].

Um outro aspecto importante a se notar é a longevidade. Os dados mostram que no Brasil, não somente o número de idosos vai crescer (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019), mas eles vão viver mais (INSTITUTO

¹ O artigo 1º da referida lei define pessoa idosa como aquela com “idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos” (BRASIL, 2003).

BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018). Em 1940, quando o Instituto deu início às estatísticas, um idoso ao atingir 60 anos esperaria viver em média mais 13,2 anos, já em 2017 um idoso com 60 anos esperaria viver em média 22,4 anos para ambos os sexos, (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2018), conforme apresentado abaixo:

Figura 1 – Tempo médio vivido pelos indivíduos ao completar idade exatas - Brasil - 1940 e 2017.

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018, p.9).

Segundo os últimos dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa de vida do brasileiro ao nascer no ano de 2019 é de 76,5 anos e teve um aumento de aproximadamente um ano em relação a que era observada em 2015, que correspondia a 75,4 anos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019). Já na separação por sexo, as mulheres apresentam uma expectativa de vida ao nascer, no ano de 2019, de 80,03 anos e os homens de 73,00 anos (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2019).

Neste contexto, como as pessoas estão vivendo mais, seria de se esperar que teríamos um grupo considerável de pessoas que passaria um maior período de suas vidas na aposentadoria. Nesse sentido, configurar-se-ia então, um grande desafio a ser enfrentado pelas organizações públicas e privadas quanto à preparação destes trabalhadores para esta fase da

vida. Outrossim, discute-se atualmente no Congresso Nacional uma Proposta de Emenda Constitucional (PEC), nº 6 de 2019, que visa a reformar o sistema previdenciário (BRASIL, 2019b). Tal proposta, se aprovada, deve levar a maioria dos brasileiros a trabalhar por mais tempo, e com isso, a se aposentar mais tarde (SCHREIBER, 2019). Se isso ocorrer, supõe-se, na reflexão do presente estudo, que essa transformação poderia trazer mudanças dentro das organizações, tais como: (a) a necessidade de desenvolver ações para manter e postergar a carreira do funcionário; (b) a implantação de ações que tratem das relações intergeracionais; (c) o incentivo e o fomento à previdência complementar; e (d) a necessidade de adequar/implantar programas de preparação para a aposentadoria (PPAs) para os futuros aposentados.

Diante desses desafios, a temática geral do presente estudo são os PPAs no Brasil, e mais especificamente as iniciativas dentro do universo das entidades fechadas de previdência complementar (EFPCs).

O interesse em investigar os PPAs surgiu quando eu estava desenvolvendo um programa de educação financeira e previdenciária na entidade fechada de previdência complementar (EFPC), comumente chamada de fundo de pensão, na qual eu trabalhava. Nessa ocasião, verificou-se a necessidade de se implantar um programa de preparação para a aposentadoria (PPA) para um grupo de funcionários que estavam próximos de se aposentar. Pareceu-me, então, haver um interesse especial em se investigar os PPAs especificamente dentro das patrocinadoras de EFPCs, uma vez que as patrocinadoras já oferecem planos de aposentadoria complementar para seus próprios funcionários. Patrocinador ou patrocinadora de EFPC significa (BRASIL, 2019c):

Empresa ou grupo de empresas, a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas que instituem, para seus empregados ou servidores, Plano de Benefícios de caráter previdenciário, administrado por uma Entidade Fechada de Previdência Complementar – EFPC.

Para entender-se a previdência complementar no Brasil, importante reconstituir um breve histórico do direito à seguridade social e como evoluiu o modelo previdenciário até chegar-se ao que está previsto hoje na legislação brasileira, 1.1. Então, serão apresentados conceitos e um breve histórico acerca dos PPAs no Brasil, 1.2.

1.1 O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

Com o nascimento do Estado Social ou Contemporâneo, a política social de Bismarck implantada em 1883, o surgimento das Constituições do México em 1917 e da Alemanha em 1919, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e a Lei Eloy Chaves de 1923, esta última no Brasil, observa-se um aglutinado de políticas sociais voltadas à proteção ao ser humano, nas áreas de saúde, educação, do direito à aposentadoria e aos benefícios por doença e morte do trabalhador (JARDIM, 2013). A referida lei brasileira foi um marco da intervenção estatal no amparo ao trabalhador em matéria previdenciária, instituindo as Caixas de Aposentadoria e Pensões (PACHECO; CARLOS, 2013). Desde a adoção desta lei, várias alterações foram adotadas ampliando a abrangência do amparo aos trabalhadores:

Em 1933, são criados os Institutos de Aposentadoria e Pensões (IAP), organizados por categorias profissionais e que atingem somente os trabalhadores urbanos. A qualidade e a quantidade dos benefícios dependiam da categoria profissional. A homogeneização dos Institutos é feita pela Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) (Lei nº 3.807 de 26/8/1960), mas somente em 1966 houve a unificação dos Institutos de Previdência, quando foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social. Na década de 1970, institucionaliza-se o Sistema Nacional de Previdência e Assistência Social (SINPAS), com o intuito de organizar as atividades e programas (PACHECO; CARLOS, 2013, p. 2331).

A aposentadoria foi consagrada como um direito fundamental nos artigos 194 e 201 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), comumente chamada de Constituição Federal (CF). O sistema de previdência brasileiro integra, juntamente com a saúde e a assistência social, o tripé da seguridade social, como consta no artigo 194 da CF (BRASIL, 1988). A previdência, no Brasil, é “[...] composta por três pilares, que são: o Regime Geral de Previdência Social, os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos e o Regime de Previdência Complementar” (BRASIL, 2008).

Figura 2 – Estrutura Geral do Sistema de Previdência no Brasil

Fonte: Brasil (2008, p.10).

*Baseado em: Previdência complementar / cartilha do participante - Ministério da Previdência Social e Secretaria de Previdência Complementar (2008).

De acordo com a Figura 2, elencamos dois tipos de regimes financeiros, o de caixa, também conhecido como de repartição simples e o regime de capitalização (BRASIL, 2008). No primeiro, operado por órgãos públicos, as contribuições dos trabalhadores da ativa são responsáveis pelo pagamento dos benefícios aos aposentados. Neste caso, não há acumulação de receitas e quem contribui hoje depende das contribuições das futuras gerações para ter assegurado o pagamento de seu benefício futuro (BRASIL, 2008).

Já o regime de capitalização, operado na previdência complementar, prevista no artigo 202 da CF (BRASIL, 1988), tem caráter facultativo e visa a proporcionar ao trabalhador proteção previdenciária adicional, de acordo com sua respectiva necessidade e vontade; é constituído por uma reserva para receber as contribuições realizadas pelo participante e/ou pela patrocinadora cujos valores são rentabilizados (BRASIL, 2008). Neste caso, o participante recebe o valor de suas contribuições acumuladas mais os rendimentos (BRASIL, 2008).

Neste estudo, daremos destaque à previdência complementar, especificamente as EFPCs, que serão definidas mais adiante. Segundo consta no portal da previdência social:

No Brasil, o Regime de Previdência Complementar (RPC), também conhecido como previdência privada, surgiu para assegurar ao trabalhador o recebimento de um recurso adicional, sendo assim um mecanismo que permite ao trabalhador, facultativamente, acumular reservas para que no futuro, possa desfrutar de uma complementação na sua aposentadoria proporcionando uma qualidade de vida melhor. Além disso, esse benefício poderá possibilitar cobertura em casos de morte ou invalidez (BRASIL, 2017).

A figura 3 sintetiza como se estrutura a previdência complementar no Brasil:

Figura 3 – Composição da Previdência Complementar no Brasil

Fonte: Brasil (2008, p.12).

*Baseado em: Previdência complementar / cartilha do participante - Ministério da Previdência Social e Secretaria de Previdência Complementar (2008).

A previdência complementar é, pois, subdividida em duas categorias, EFPCs e Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPCs) (BRASIL, 2008).

Conforme consta no portal da previdência, tem-se que a EFPC, ou fundo de pensão, é:

[...] Sociedade civil ou fundação, sem fins lucrativos, que tem por finalidade instituir e administrar planos de benefícios previdenciários, acessíveis aos indivíduos que possuam vínculo empregatício ou associativo com empresas, órgãos públicos, sindicatos e/ou associações representativas. (BRASIL, 2018).

De acordo com a mesma fonte, as EAPCs, por sua vez:

[...] são constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas (com fins lucrativos) e têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios, de

caráter previdenciário, concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas (BRASIL, 2018).

A principal legislação aplicada ao regime de previdência complementar são as Leis Complementares nº 108 (BRASIL, 2001a) e nº 109 (BRASIL, 2001b), ambas de 29 de maio de 2001. A Lei Complementar nº 108 (BRASIL, 2001a) é aplicável às EFPCs dos órgãos públicos de todas as esferas Federal, Estadual, Municipal e do Distrito Federal, enquanto a Lei Complementar nº 109 (BRASIL, 2001b) trata das regras gerais para a previdência complementar aberta oferecida por entidades com fins lucrativos, por exemplo, pelas seguradoras, e para a previdência complementar fechada, oferecida por entidades sem fins lucrativos, como as fundações.

As pessoas que aderem aos planos de benefícios de natureza previdenciária complementar são conhecidas como participantes; seu objetivo é o de formar uma poupança previdenciária para a garantia de uma renda futura para si ou para os seus beneficiários (BRASIL, 2018). Diferentemente dos participantes, os assistidos são os que já recebem alguma complementação de aposentadoria ou de pensão (BRASIL, 2018).

As contribuições para o plano de benefícios são realizadas somente pelo patrocinador ou pelo participante, ou por ambos, dependendo do desenho do plano. Logo, a previdência complementar, oferecida pelo patrocinador da EFPC, é um benefício opcional, no caso, é uma aposentadoria contratada para garantir uma renda extra ao participante do plano ou a seu beneficiário (BRASIL, 2008).

No âmbito das entidades que trabalham com previdência complementar fechada, outros benefícios e mecanismos, a exemplo dos PPAs, têm sido ofertados (FRAIMAN, 2015). Segundo a autora (2015, p. 64):

[...] uma série de medidas vem sendo tomadas pelas entidades a fim de aprimorar cada vez mais as suas práticas de gestão, além da implementação de políticas internas em favor de seus participantes. Dentre essas conscientizá-los de que não basta apenas custear o plano para garantir o benefício no futuro.

O interesse deve começar antes da aposentadoria, ainda no período laboral. Assim, o participante terá a oportunidade de discutir, questionar e planejar seu futuro e sanar dúvidas que poderão refletir, inclusive, no valor do benefício. O programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) tem sido uma dessas ferramentas.

Ainda, de acordo com a autora:

Em algumas entidades, os PPAs resultam de outra experiência que o sistema tem implementado com sucesso: a educação financeira. Ambos se complementam e podem ser a resposta para muitas indagações. Além disso, o PPA serve como objeto de reflexão para um item que vem sendo debatido nas empresas, que é o choque emocional dos seus empregados quando deixam a rotina diária para viver a tão esperada aposentadoria (FRAIMAN, 2015, p. 64).

Com isso, os programas fornecem educação financeira, trazendo debates que alertam o indivíduo para as “[...] mudanças sólidas e sustentáveis, passíveis ou não de serem implementadas” (FRAIMAN, 2015, p. 65). O desejo de montar uma empresa familiar ou de exercer uma atividade autônoma após a aposentadoria poderão ser discutidos nestes programas. Assim, fica claro que é necessário um preparo prévio, inclusive financeiro, para poder custear as despesas de um novo negócio (FRAIMAN, 2015).

França (2009a, p. 12) também destaca a importância de PPAs, inclusive para trabalhadores que contribuem para os planos de aposentadorias oferecidos pelas EFPCs:

Mesmo para os futuros aposentados que contribuem para os fundos de pensão, e desfrutam de maior equilíbrio financeiro, é necessária a aquisição de informações atuais de forma a saberem gerir seus recursos. Sem dúvida, há pessoas que têm maior ou menor habilidade para planejar e a lidar com dinheiro, e nem sempre a segurança financeira está relacionada ao salário. Apesar disto, a informação precisa estar disponível e o trabalhador tem que ter a oportunidade de simular o quanto é necessário economizar para que possa ter a condição de vida desejável.

Espera-se, portanto, que as patrocinadoras das EFPCs, que já têm preocupação em oferecer uma previdência complementar para os seus funcionários, também adotem uma política de educação financeira e previdenciária. Desta forma, este estudo pretende justamente verificar se elas estão preparando e orientando os seus futuros aposentados para quando se desligarem da organização, por meio dos PPAs.

1.2 PPAs NO BRASIL

Segundo Andujar (2006, p. 67) com base em estudos prévios realizados, tem-se que “os primeiros registros sobre os programas de preparação para a aposentadoria (PPAs) datam dos anos 50, nos Estados Unidos e limitavam-se a prestar informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões”. Quanto ao Brasil, no final da década de 1970 e início da década de 1980, existiam, aproximadamente 80 instituições que realizavam algumas ações de

preparação para a aposentadoria; porém, nos anos 1990, houve uma redução dessas iniciativas (FRAIMAN, 2004). Esse recuo deveu-se ao ambiente político hostil da época, gerado pela desconfiança por parte dos sindicatos dos trabalhadores e organizações em relação ao PPA e pela instabilidade econômica vigente no país (FRAIMAN, 2004). Assim, o debate em torno dos PPAs somente foi retomado nos primeiros anos do novo milênio (FRAIMAN, 2004).

No Brasil, embora não exista uma legislação específica sobre o PPA, a Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994, da Política Nacional do Idoso, em seu art. 10, inciso IV, estabelece que o poder público deverá: “c) criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (BRASIL, 1994). Mais adiante, o PPA é contemplado pelo Estatuto do Idoso (EI), em seu art. 28, inciso II, no qual se estabelece que o poder público criará e estimulará programas de:

II - 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).

Observa-se, desse modo, que o EI, aprovado em 2003, reduziu o período de antecedência mínima para a implementação do PPA de dois para um ano. Isso, de certa forma, penaliza o futuro aposentado, que possivelmente terá um tempo menor para se preparar para essa fase de transição de vida.

Mais recentemente, a Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos, de 15 de junho de 2015, em seu cap. IV, art. 18, estabeleceu que os Estados-Partes:

[...] promoverão programas e medidas que facilitem uma transição gradual à aposentadoria, para o que poderão contar com a participação das organizações representativas de empregadores e trabalhadores e de outros organismos interessados (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2015, p. 13).

Embora o Brasil ainda não tenha ratificado essa Convenção², se vier a fazê-lo, isso poderá reforçar os controles para que o país avance na implementação dos PPAs, já que o

² Documento sobre o *status* atual da Convenção Interamericana sobre a Proteção dos Direitos Humanos dos Idosos pode ser consultado em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2158508&ord=1>. Acesso em 11. jul. 2019.

Brasil teria, a partir da ratificação, uma obrigação internacional de cumprir com o que está previsto no texto do tratado.

Quanto à denominação PPA, observa-se que ela foi adotada pela legislação brasileira, conforme descrito acima. No entanto, embora preparação para a aposentadoria “[...] seja a forma mais corrente, tem recebido outras denominações - por exemplo, reflexão sobre a aposentadoria” (ZANELLI, 2000, p. 161). Observa-se igualmente que a legislação brasileira não definiu claramente o que caracterizaria um PPA, além do tempo mínimo de antecedência de um ano antes da aposentadoria para a oferta do mesmo e do preparo para novos projetos sociais e o fornecimento de informações sobre direitos sociais e de cidadania, conforme mencionado anteriormente. Tampouco a literatura, conforme levantamentos da presente pesquisa, tem um entendimento claro e unívoco acerca do conceito de PPA. Contudo, alguns autores trazem alguns elementos sobre as finalidades dos PPAs. Assim como, para Zanelli (2000, p. 161) apesar da existência de diversas denominações para os PPAs:

[...] a intenção sempre é a de planejar a vida que segue, buscando novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando a descoberta de potencialidades, o reconhecimento de limitações e prevenindo conflitos emergentes.

França (2009b, p. 743) também reconhece que:

O PPA facilita o bem-estar dos futuros aposentados, pois enfatiza os aspectos positivos e oportuniza a reflexão sobre os aspectos negativos da transição bem como a discussão de alternativas para lidar com eles. É a oportunidade para receber informações e para a adoção de práticas e estilos de vida que promovam a saúde. É também o momento para (re)construir o projeto de vida a curto, médio e longo prazos, priorizando os seus interesses e as atitudes que precisa tomar para realizar seus projetos pessoais e familiares.

De acordo com Silva, Almeida e Moraes (2008, p. 1), o PPA “[...] consiste em apresentar para o funcionário condições e meios para ter uma boa aposentadoria e saber desfrutá-la, ocupando seu tempo com atividades prazerosas e salutaras”. Vê-se, portanto, que diversos autores frisam as funções e impactos de um PPA. No entanto, na literatura estudada na presente pesquisa, não se encontrou uma definição exata acerca de conteúdo, tempo de execução, método e outras características essenciais para a configuração de um PPA.

Como já mencionado, espera-se que deva existir uma preocupação dos gestores e das patrocinadoras das EFPCs no Brasil em educar e preparar financeiramente este público para a

fase da aposentadoria. Sob esta perspectiva, além dos aspectos financeiros, uma série de outras temáticas relacionadas a esta fase da vida poderia estar sendo trabalhada pelas EFPCs, como por exemplo, temas sobre uma velhice bem-sucedida ou saudável.

Assim sendo, entende-se que se englobam os seguintes domínios para uma velhice bem-sucedida ou saudável:

a) físico: saúde física, capacidade funcional – especialmente focada nas capacidades de autocuidado –, evitação de fatores de risco, como o uso de álcool e tabaco, envolvimento com atividades físicas, fazer visitas regulares ao médico, entre outros; b) social: engajamento em atividades de lazer, trabalho (por exemplo, satisfação com a carreira profissional), presença de suporte social formal e informal (de amigos e de família) e ter pensão adequada, entre outros; c) emocional: satisfação com a vida geral e com a saúde em particular; d) pessoal: ter atitudes favoráveis ao envelhecimento, senso de controle, transmissão de sabedoria e conhecimento para pessoas mais jovens, entre outros (ROSA; CUPERTINO; NERI, 2009, p. 63).

Propõe-se, neste trabalho, que uma boa preparação para a aposentadoria deveria abarcar todos esses aspectos. Já na perspectiva do envelhecimento ativo (CENTRO INTERNACIONAL DE LONGEVIDADE BRASIL, 2015), é possível deduzir que uma preparação para a aposentadoria satisfatória deveria levar em conta quatro pilares: saúde, participação social, segurança e aprendizagem ao longo da vida.

Vale recapitular algumas teorias do envelhecimento que precederam a construção das noções de velhice bem-sucedida e de envelhecimento ativo acima expostas. Nesse sentido, “algumas teorias sociais, em meados do século 20, buscaram explicar as relações do indivíduo envelhecido com a sociedade industrial e discutir a questão do trabalho e retirada do idoso do processo produtivo” (PACHECO; CARLOS, 2013, p. 2335). Os autores se referem à teoria do desengajamento e à teoria da modernização. A primeira:

[...] de Cumming e Henry (1961), postula que o afastamento do velho do mundo produtivo possibilita à sociedade abrir espaço para os mais jovens e conceder ao idoso maior tempo para a preparação da finalização do seu ciclo de vida. Também sugere que a sociedade se afasta das pessoas idosas à medida que elas se afastam da sociedade; que o afastamento é um processo natural e espontâneo, como algo inerente ao envelhecimento; que o desengajamento é colocado como pré-requisito funcional para a estabilidade social, e que todo o sistema social, para se manter equilibrado, deve incentivar o afastamento de seus idosos (SIQUEIRA³, 2001, p. 85-86 apud PACHECO; CARLOS, 2013, p. 2335).

³ SIQUEIRA, M. E. C. Teorias sociológicas do envelhecimento. In: NERY, A. L. **Desenvolvimento e envelhecimento**: perspectivas biológicas, psicológicas e sociológicas. Campinas: Papirus, 2001. p. 73-112.

A segunda teoria, “[...] construída por Cowgill e Holmes (1972), busca explicar a relação das sociedades industrializadas do mundo capitalista ocidental com os seus idosos” aos quais seriam reservados: “[...] os papéis sociais de mais baixo status” (PACHECO; CARLOS, 2013, p. 2335).

Segundo Pacheco e Carlos (2013, p. 2335):

Até hoje, essas duas teorias – apesar de toda a crítica que recebem e do surgimento de outras - ainda influenciam e explicam o pensamento de grande parte da sociedade, a qual continua vendo nos velhos um estorvo quando esses “teimam” e procuram manter suas competências profissionais.

A gerontologia⁴ e a preparação para a aposentadoria deveriam poder contribuir para a desconstrução dessa imagem negativa, quanto aos velhos que pretendem continuar a trabalhar. De acordo com Pacheco e Carlos (2013, p. 2335):

Muitos fatores podem dificultar uma aposentadoria ou uma velhice tranquila. O gerontólogo deve atentar para eles quando se dispõe a trabalhar na implementação de programas que visem à preparação para a aposentadoria ou à intervenção junto aos idosos aposentados que apresentem sintomas depressivos (PACHECO; CARLOS, 2013, p. 2336).

Os autores, destacam-se os seguintes fatores que dificultam uma aposentadoria ou velhice tranquila:

- a pecha de improdutivos e inativos, que pode gerar um sentimento de menos-valia no sujeito, colocando-o em uma posição inferior aos outros cidadãos
- o rompimento abrupto das relações sociais com os colegas, amigos e clientes do trabalho, com os quais se conviveu durante longas décadas
- a redução salarial quando se aposenta, que pode significar uma perda no poder aquisitivo, limitando ainda mais a utilização criativa desse tempo útil
- a falta de atividades alternativas desenvolvidas ao longo da vida fora do âmbito do trabalho, como lazer, frequência a clubes, trabalhos voluntários, vinculação a projetos sociais, hábitos esportivos, viagens, atividades religiosas, etc.
- a falta de preparação familiar para receber, em tempo integral, aquele ou aquela que, muitas vezes, durante décadas, esteve ausente grande parte do

⁴ A gerontologia estuda o envelhecimento humano, tendo como objetivo atender as necessidades básicas do idoso, tais como as biológicas, psicológicas e sociais. Bem como, se responsabilizar pela criação, planejamento, organização de projetos voltados a promoção da saúde na velhice, possibilitando assim a realização de atividades que auxiliem também na inserção social, buscando apoiar o familiar do idoso. O profissional gerontólogo pode trabalhar também com a capacitação, planejamento, docência e pesquisa, a fim de promover ações de informação à população (SÁ, 2013).

dia, na busca da manutenção da família (PACHECO; CARLOS, 2013, p. 2336).

Assim, aposentar-se requer adaptações dos trabalhadores quanto a rotina, mudanças de comportamento e até mesmo planejamento. Para isso, as organizações, com a ajuda de especialistas no tema, deveriam promover uma transição saudável e sem grandes problemas, para que esta fase da vida possa ser enfrentada com mais tranquilidade e com mais qualidade.

Desta forma, a preparação para a aposentadoria pode ser considerada como um processo de educação ao longo da vida (FRANÇA; SOARES, 2009). Educação ao longo da vida, por sua vez:

[...] é perspectivada como um processo “contínuo ininterrupto”, que considera por um lado a dimensão temporal da aprendizagem (*lifelong*) e, por outro, a multiplicidade de espaços e contextos de aprendizagem (*lifewide*) (PIRES, 2002, p.55).

Desse modo, são processos da educação continuada:

[...] o aprendizado formal (escolas, instituições de treinamento, universidades), o aprendizado não-formal (treinamento no trabalho) e o treinamento informal (família e comunidade), estendendo-se da infância a aposentadoria (FRANÇA; SOARES, 2009, p. 742).

Para isto, França e Soares (2009, p.742), apresentam que:

Na educação ao longo da vida, devem estar contidos os programas de atualização e desenvolvimento, o insumo de novas metodologias a inserção digital para os trabalhadores mais velhos, a quebra dos preconceitos contra o envelhecimento, a interação entre os trabalhadores mais velhos e mais jovens e os PPAs.

Apesar da importância dos PPAs reconhecida pela literatura, ela aponta para a escassez de dados sobre a oferta e as características destes programas no Brasil. Já em 2012, Netto e Netto (2012, p. 13) observavam que:

Até o momento, não se tem conhecimento de relatos estatísticos ou dados recentes do universo de empresas brasileiras que possuem algum tipo de PPA. As experiências brasileiras também necessitam de registros em que se possa não apenas observar uma situação pontual, mas de continuidade, com destaque para os pontos fortes dos programas bem como de aspectos que se apresentem como oportunidades de melhoria.

Ainda, segundo França et al. (2014, p. 885):

[...] apesar, da expansão desses programas, sua realização ainda é precária, e, apesar da legislação existente, não se sabe precisar quantas empresas realizam estes programas no Brasil, como eles são realizados, o que os diferencia e principalmente o que os gestores pensam sobre envelhecimento no contexto organizacional.

O presente estudo justifica-se também, portanto, em razão da necessidade, evidenciada pela literatura, de se ampliar o conhecimento acerca da oferta de PPAs no Brasil, das características destes programas, e das percepções de gestores e outros profissionais acerca do assunto. Uma investigação sobre esses tópicos parece particularmente interessante no universo das patrocinadoras de EFPCs, já que o próprio fato dessas patrocinadoras ofertarem plano de previdência complementar evidencia a existência de alguma preocupação ou interesse dessas instituições em relação à aposentadoria de seus funcionários. Não se pode negar também que possa haver um interesse particular das EFPCs em se estimular a implementação de PPAs pelas patrocinadoras, pois uma maior conscientização sobre a aposentadoria, seus riscos e oportunidades, poderia conduzir a maiores adesões ao fundo de pensão, fortalecendo, assim, a entidade fechada de previdência complementar.

Vale destacar que, além da presente dissertação, a pesquisa de mestrado realizada na linha de gestão gerontológica do programa de pós-graduação em gerontologia da EACH, também deu origem a um artigo que foi submetido em 24 de junho de 2019 e está sob análise para publicação em periódico. Trata-se de uma revisão de literatura em um tema específico correlacionado ao tema geral do projeto de pesquisa de mestrado, qual seja, as percepções de participantes de PPAs acerca dos mesmos. Os resultados e conclusão deste trabalho serão aproveitados para discutir um dos resultados dos questionários aplicados para a elaboração desta dissertação.

Enfim, ao trazer dados acerca dos PPAs no âmbito das patrocinadoras de EFPCs, espera-se que este estudo possa contribuir e estimular organizações que ainda não se interessaram por esta temática a desenvolver e implementar PPAs. Além disso, intenta-se incentivar outros pesquisadores a desenvolver novos estudos, ampliando o conhecimento relacionado a esta fase tão importante da vida que é a aposentadoria.

Após essa breve introdução, a presente dissertação foi organizada em outros nove tópicos, como segue: 2) objetivo geral e objetivos específicos; 3) materiais e métodos, onde

são apresentados os participantes, os instrumentos, os procedimentos e o tratamento e análise dos dados coletados; 4) resultados e discussão; 5) limitação da pesquisa 6) conclusão; 7) referências; 8) apêndices; 9) anexo.

2 OBJETIVO GERAL

Investigar as principais características dos PPAs no universo das EFPCs brasileiras.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a. Identificar se as patrocinadoras e/ou as próprias EFPCs oferecem PPAs aos seus funcionários, e em caso positivo, quantos participantes já participaram do PPA, de acordo com as respostas fornecidas pelas EFPCs.

b. Identificar quais outros benefícios além da previdência privada estão sendo oferecidos aos funcionários que irão se aposentar, de acordo com as respostas fornecidas pelas EFPCs.

c. Identificar há quanto tempo, de que forma e em qual momento os PPAs são oferecidos para os funcionários, de acordo com as respostas fornecidas pelas EFPCs.

d. Discutir os PPAs implementados ou a implementar na visão dos participantes da pesquisa, de acordo com as respostas fornecidas pelas EFPCs.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de pesquisa quali-quantitativa, descritiva e exploratória que se apoia em revisão de literatura e levantamento de dados através de questionário. Logo, não houve hipóteses a serem testadas.

3.1 PARTICIPANTES

A Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP) é uma entidade sem fins lucrativos, representativa dos interesses comuns das EFPCs. Por esse motivo, decidiu-se tentar realizar a pesquisa no âmbito das associadas desta associação. Fez-se uma reunião inicial presencial com o Diretor-Presidente da ABRAPP, o Sr. Luís Ricardo Marcondes Martins, no dia 11 de dezembro de 2017, onde foi explicado o objetivo da pesquisa e solicitado um apoio para a obtenção de participantes junto aos associados. O pedido foi reforçado por meio de envio de uma carta pela orientadora do projeto.

Após aceitar contribuir com esta pesquisa, a ABRAPP encaminhou/direcionou às entidades associadas, pertencentes ao seu banco de dados, no dia 9 de maio de 2018, o questionário dessa pesquisa⁵. Desta forma, foram convidadas pela ABRAPP a participar deste estudo 108 EFPCs, que constam do seu banco de dados, e que são participantes da Comissão Técnica de Planos Previdenciários de 6 regionais da Associação, conforma Peralta (informação pessoal)⁶.

Solicitou-se que a ABRAPP enviasse, via *e-mail*, o *link* da pesquisa, com utilização da ferramenta Formulários Google, diretamente aos dirigentes das entidades para que o questionário pudesse ser respondido de forma *online* até a data limite de 25 de maio de 2018. Aceitou-se a resposta de apenas um representante de cada EFPC. Caso mais de uma pessoa de uma mesma EFPC respondesse, seria incluído o representante que tinha o cargo mais elevado dentro da empresa, ou caso os cargos fossem de mesma hierarquia, o primeiro a ter respondido ao questionário.

⁵ PERALTA, A.P. [Pesquisa sobre Programa de Preparação para Aposentadoria: retorno]. Mensagem recebida por j.finelli@bol.com.br em 8 de maio 2018. Peralta era na ocasião a superintendente adjunta, Núcleo de Relacionamento da ABRAPP.

⁶ CATINO, É. [Contribuição CT Planos Previdenciários Pesquisa sobre Programa de Preparação para Aposentadoria]. Mensagem recebida por j.finelli@bol.com.br em 9 de maio 2018. Catino era na ocasião a gerente de relacionamento, Núcleo de Relacionamento e Educação Corporativa da ABRAPP.

Em 5 de junho de 2018, foi enviado pela ABRAPP um *e-mail* fazendo uma nova chamada para aqueles que ainda não haviam respondido ao questionário, estabelecendo-lhes um prazo até o dia 8 de junho de 2018⁷.

Para o cálculo da amostra, utilizou-se o critério de cálculo para amostras de populações finitas adotado em Gil (2008, p. 97). Segue abaixo a fórmula de cálculo utilizada:

$$n = \frac{\sigma^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N - 1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q}$$

Onde,

n = Tamanho da amostra

σ^2 = Nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios-padrão (distribuição de Gauss: 1,96)

p = percentagem com a qual o fenômeno se verifica (p = 50%)

q = percentagem complementar (100%-p)

N = Tamanho da população (108 entidades)

e^2 = Erro máximo permitido (5%)

Logo,

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 50 \cdot 50 \cdot 108}{5^2 (108 - 1) + 1,96^2 \cdot 50 \cdot 50} = 84$$

Como mencionado acima, o universo das entidades a quem foram destinados os questionários foi: 108 entidades. Portanto, esperava-se um retorno mínimo de 84 questionários respondidos com base na amostra apurada para este estudo. Como critérios, adotou-se o nível de confiança de 95% e a margem de erro de 5%.

Como não se sabia, inicialmente, qual seria o universo de patrocinadoras destas entidades, já que esse dado não fora comunicado pela ABRAPP, não era possível conhecer o n da amostra de patrocinadoras, nem o retorno mínimo esperado em relação a elas. Na medida em que se inseriu uma questão no questionário a respeito do número de patrocinadoras da

⁷ CATINO, É. [ENC: RECHAMADA: Contribuição CT Planos Previdenciários Pesquisa sobre Programa de Preparação para Aposentadoria]. Mensagem recebida por j.finelli@bol.com.br em 5 de junho 2018. Catino era na ocasião a gerente de relacionamento, Núcleo de Relacionamento e Educação Corporativa da ABRAPP.

EFPC respondente, previu-se de se calcular a posteriori a amostra e o retorno mínimo esperado em relação às patrocinadoras das EFPCs participantes.

3.2 INSTRUMENTOS

Os instrumentos aplicados foram: a) termo de consentimento livre e esclarecido - Apêndice C; e b) questionário padronizado - Apêndice D - composto por perguntas abertas e fechadas, de simples e múltiplas escolhas, obrigatórias e não obrigatórias, tendo sido este último construído especificamente para esta pesquisa. O questionário conta com 4 principais blocos, que abordam os seguintes aspectos: a) dados das EFPCs; b) dados dos patrocinadores c) benefícios oferecidos pelos patrocinadores e d) PPA.

3.3 PROCEDIMENTOS

Quanto aos procedimentos, foi realizada uma revisão de literatura com base nos levantamentos conduzidos em fevereiro e março de 2017, conforme critérios expostos na tabela do apêndice A. As bases de dados utilizadas foram: SIBiUSP, Google Scholar, Web of Science, CAPES, AgeLine, SciELO e PsycInfo. Foi efetuada uma busca com as palavras-chave “preparação” e “aposentadoria”; realizou-se também uma busca com os termos: “planejamento” e “aposentadoria”. A pesquisa também foi realizada com os termos em inglês “*retirement*” and “*preparation*” e “*retirement*” and “*planning*”. Foram considerados os estudos publicados entre os anos de 2012 e 2017. Foram adotados os seguintes critérios de exclusão: a) documentos em outros idiomas que não o português ou inglês; b) documentos repetidos em mais de uma base; c) documentos que não estavam disponíveis na íntegra *online* em acesso direto a partir da base de dados consultada; d) documentos que não tratavam de programas de preparação para aposentadoria; e e) aqueles que tinham como objetivos investigar somente os aspectos financeiros de como poupar ou a que plano privado de previdência optar para se aposentar.

Adicionalmente, outros documentos bibliográficos anteriores e posteriores ao período analisado foram acrescentados a este estudo, dada a relevância de seus autores, especialistas do tema. Também foi considerado, para a discussão de um dos tópicos dos resultados, artigo elaborado pela autora desta dissertação e por sua orientadora, um dos frutos desta pesquisa de mestrado. Trata-se do artigo intitulado: Programas de Preparação para Aposentadoria no Brasil: uma revisão de literatura, submetido em 24 de junho de 2019 à revista Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento, cujo aceite ainda está em análise. Para elaboração

desse artigo foi realizada uma revisão de literatura específica sobre percepções de participantes de PPAs sobre os programas.

Além disso, para atingir os objetivos propostos, essa dissertação de mestrado se baseou numa coleta de dados. Para isto, desenvolveu-se um questionário, contendo perguntas abertas e fechadas, de simples e múltiplas escolhas, obrigatórias e não-obrigatórias, visando a obter informações sobre os PPAs ofertados pelas patrocinadoras das EFPCs.

O termo de consentimento livre e esclarecido, Apêndice C, e o questionário padronizado, Apêndice D, foram submetidos ao Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH) da Universidade de São Paulo (USP). O projeto foi aprovado nesta instância em 22 de fevereiro de 2018, sob o número 80716717.3.00005390, Anexo A.

Como já mencionado, o questionário e o termo de consentimento livre e esclarecido com as instruções para preenchimento, com os objetivos da pesquisa, informação sobre o direito de participação voluntária e o direito de desistência, foram enviados pela ABRAPP num primeiro momento, em 9 de maio de 2018, e reenviados posteriormente, em 5 de junho de 2018 aos dirigentes das EFPCs. Este envio foi feito eletronicamente por *e-mail*, contendo o *link* para que a pesquisa pudesse ser respondida de forma *online* pelo dirigente ou outro profissional da EFPC, buscando-se garantir o sigilo, a privacidade e a confidencialidade em relação aos dados coletados. Os endereços eletrônicos, *e-mails*, dos responsáveis pelas EFPCs foram os que constavam do banco de dados da própria ABRAPP.

Por fim, de 26 a 29 de julho de 2019, foi feita uma verificação por contato telefônico e/ou correio eletrônico para confirmação do teor das respostas à pergunta 8 do questionário, sobre a quantidade de patrocinadoras da EFPC.

3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Quanto ao tratamento e análise dos dados, quando estes são predominantemente quantitativos, tais como os coletados através de questionários, como no caso deste estudo, utiliza-se a análise estatística, tanto descritiva (frequências, tabulação cruzada etc.) quanto inferencial (testes de correlação) dependendo do que se deseja analisar. Desta forma, quanto aos dados obtidos neste estudo através dos questionários, eles foram tratados, ordenados e tabulados por meio da ferramenta do Microsoft Excel. Ainda com relação aos questionários, foram realizadas análises descritivas dos dados e correlações entre determinadas questões. Os

dados coletados foram agrupados e resumidos por meio de gráficos, com apurações das ocorrências, entre outros.

Os dados da revisão de literatura foram submetidos à análise de conteúdo, conforme descrito por Gil (2008, p. 152). Sintetizando a proposta de Bardin (1977, p. 95 apud GIL, 2008, p. 152), menciona que: “A análise de conteúdo desenvolve-se em três fases: a) pré-análise; b) exploração do material; e c) tratamento dos dados, inferência e interpretação”. Em relação às três fases, aponta que:

A pré-análise [...] Inicia-se geralmente com os primeiros contatos com os documentos (leitura flutuante). A seguir, procede-se à escolha dos documentos, à formulação de hipóteses e à preparação do material para análise.

A exploração [...] Refere-se fundamentalmente às tarefas de codificação, envolvendo: o recorte (escolha das unidades), a enumeração (escolha das regras de contagem) e a classificação (escolha da categoria).

O tratamento dos dados, a inferência e a interpretação, por fim, objetivam tornar os dados válidos e significativos. Para tanto são utilizados procedimentos estatísticos que possibilitam estabelecer quadros, diagramas e figuras que sintetizam e põem em relevo as informações obtidas. À medida que as informações obtidas são confrontadas com informações já existentes, pode-se chegar a amplas generalizações [...] (BARDIN, 1977, p. 95 apud GIL, 2008, p. 152-153).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Considerando-se o total de 108 EFPCs convidadas a participar da pesquisa obteve-se um retorno de 22 questionários respondidos, o que corresponde a 20,37% do total de entidades convidadas. No entanto, na seleção dos questionários, alguns deles tiveram que ser excluídos nas seguintes situações: a) uma EPFC solicitou para responder o questionário num formulário em documento Word, ferramenta da Microsoft, por motivo de restrição de acesso ao *link* na internet. Entretanto, apesar de termos concedido a ela esse direito, tivemos que excluir esse questionário, pois algumas das perguntas obrigatórias não foram preenchidas pela EFPC; b) o questionário foi preenchido mais de uma vez pela mesma EFPC; logo, pelo critério de inclusão, foi considerado o que foi preenchido pelo responsável de cargo mais elevado, e o outro foi excluído. Ao final foram considerados 20 questionários respondidos, o que corresponde a 18,58% do total de entidades convidadas. Portanto, não houve a obtenção do retorno mínimo esperado, conforme descrito no método, que era de 84 questionários. Tal resultado sugere que possa haver um desinteresse e/ou desconhecimento por parte das EFPCs em relação à temática do PPA; bem como que possa haver uma sobrecarga de trabalho, ou que o meio de comunicação e prazos para resposta previstos no método não tenham sido adequados. Reconhece-se, portanto, essa limitação no presente estudo.

Outrossim, dentre os que responderam o questionário, chama a atenção que boa parte das respostas tenha sido apresentada por pessoas que ocupam cargos de hierarquia superior, como diretores ou gerentes/especialistas. Desse modo, dos 20 questionários obtidos, 40% deles foram preenchidos por analistas, assistentes e assessores das EFPCs, 30% pelos gerentes/especialistas e 30% pelos diretores, conforme o Gráfico 1:

Gráfico 1 – Representantes das EFPCs responsáveis pelo preenchimento do questionário

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

O fato de a maioria das respostas obtidas ter sido fornecida por profissionais de hierarquias superiores dentro das entidades é um aspecto positivo, na medida em que se supõe que esses profissionais tenham maior conhecimento acerca do tema e da realidade das patrocinadoras da entidade. Ademais, sugere que possa existir, junto aos tomadores de decisão junto à entidade, um interesse na temática estudada.

Conforme o Gráfico 2, as EFPCs que participaram da pesquisa se concentraram nos Estados de São Paulo: 25%, Distrito Federal: 25% e Rio de Janeiro: 20%.

Gráfico 2 – Locais das EFPCs participantes da pesquisa

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Em relação ao universo das patrocinadoras das EFPCs respondentes, de acordo com a resposta à questão 8, apêndice D, as 20 EFPCs respondentes teriam um total de 148 patrocinadoras, sendo o menor número de patrocinadores de uma entidade $N=1$, e o maior número, $N=70$.

Utilizando-se o cálculo de amostra de população finita conforme descrito no método, tem-se que o retorno mínimo teria que ser igual a 107 respostas:

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 50 \cdot 50 \cdot 148}{5^2 (148 - 1) + 1,96^2 \cdot 50 \cdot 50} = 107$$

Onde,

n = Tamanho da amostra

σ^2 = Nível de confiança escolhido, expresso em número de desvios-padrão (distribuição de Gauss: 1,96)

p = percentagem com a qual o fenômeno se verifica ($p=50\%$)

q = percentagem complementar ($100\%-p$)

N = Tamanho da população (148 patrocinadoras)

e^2 = Erro máximo permitido (5%)

No entanto, embora houvesse no termo de consentimento livre e esclarecido, Apêndice C, e no questionário, conforme Apêndice D, orientações no sentido de que a EFPC deveria preencher um questionário por patrocinadora, a totalidade dos participantes respondeu apenas a um questionário, indicando, no mesmo, apenas um de seus patrocinadores. Isso prejudicou o alcance do n esperado em relação ao universo de patrocinadores.

Em relação à revisão de literatura, as buscas resultaram num total de 780 estudos. Após aplicação dos critérios de exclusão, chegou-se a 27 documentos, Figura 4.

Figura 4 – Fluxograma baseado na seleção dos documentos para revisão de literatura

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2017.

Os demais procedimentos e o resumo dos principais resultados obtidos estão detalhados nos Apêndices A e B.

Serão discutidos a seguir os resultados referentes às respostas das EFPCs. Num primeiro momento, será apresentada a oferta de PPAs, 4.1. Em seguida, serão discutidas as caracterizações dos PPAs apresentados, 4.2. Enfim, serão analisadas as respostas referentes às

EFPCs que mencionaram no questionário a inexistência de PPAs, 4.3. Os resultados serão discutidos à luz de informações obtidas pela revisão de literatura realizada.

4.1. A OFERTA DE PPAs

A seguir, serão apresentados os resultados sobre a oferta de PPAs pelas patrocinadoras e/ou EFPCs obtidos com a coleta dos questionários e posterior verificação complementar por contato telefônico e/ou por correio eletrônico junto aos representantes das EFPCs. Essas verificações complementares por contato telefônico e/ou por correio eletrônico ocorreram entre os dias 26 e 29 de julho de 2019 e tiveram por objetivo averiguar o teor da resposta à pergunta 8 do questionário, além de obter maiores informações sobre a oferta de PPA aos funcionários das próprias EFPCs e das demais patrocinadoras, não indicadas nas respostas dos questionários.

No preenchimento do questionário, somente 7 EFPCs, 35% do total de participantes, haviam indicado a existência de oferta de PPA pela patrocinadora mencionada, conforme demonstrado no Gráfico 3.

Gráfico 3 – EFPCs que indicaram que a patrocinadora oferta PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Após uma primeira análise dos questionários acerca dessa questão, entendeu-se que seria necessário proceder a uma averiguação e a uma complementação das respostas junto aos participantes da pesquisa por dois motivos: a) em primeiro lugar, percebeu-se que seria relevante esclarecer se algum PPA era oferecido aos próprios funcionários da EFPC; b) em segundo lugar, como muitos participantes indicaram a existência de diversos patrocinadores,

mas responderam apenas por um, procurou-se averiguar se os demais também ofereciam, ou não, PPA para seus funcionários. Com o acréscimo dessas questões e o esclarecimento das respostas obtidas, houve um aumento de respostas quanto a oferta de PPAs junto às patrocinadoras, bem como foi possível estabelecer um panorama da oferta de PPA para os próprios funcionários dos fundos de pensão.

De acordo com os questionamentos feitos por telefone e/ou correio eletrônico, quanto às 20 EFPCs que participaram do estudo, esclareceu-se que a maioria, N=14, não oferece PPA aos seus funcionários, conforme gráfico 4. Neste universo de 20 EFPCs participantes, não se obteve resposta de 3 entidades, pois não se conseguiu contato telefônico ou o funcionário que respondeu já não estava mais trabalhando na organização.

Gráfico 4 – Identificação das EFPCs que oferecem PPA aos seus funcionários

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados com os questionamentos feitos por telefone e/ou correio eletrônico.

Quanto ao universo das 148 patrocinadoras, após os contatos telefônicos e trocas de mensagens eletrônicas, averiguou-se que são oferecidos PPAs às patrocinadoras para N=25, que não são oferecidos os programas para N=45, para N=70 o participante da pesquisa não soube informar, e ainda que para N=8 não foi possível obter-se uma resposta. Obteve-se, portanto, considerando as respostas para as quais o participante não soube informar se as patrocinadoras ofereciam PPA, um total de 140 respostas, ultrapassando-se, assim, o número de retorno esperado para este universo, que era de 107 patrocinadoras, conforme a fórmula apresentada na introdução dos resultados. Em 50% das 140 respostas, N=70, foi possível identificar se o patrocinador oferecia PPA, enquanto nos outros 50% dos casos, N=70, o participante não soube informar, conforme o gráfico 5.

Gráfico 5 – Identificação das Patrocinadoras das EFPC que oferecem PPA aos seus funcionários

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados com os questionamentos feitos por telefone e/ou correio eletrônico.

Todas as 70 patrocinadoras para as quais o participante da pesquisa não soube informar estavam vinculadas a uma mesma EFPC. Dentre as 70 patrocinadoras para as quais os participantes da pesquisa souberam informar a respeito da oferta de PPA, 36%, N=25, oferecem PPA; e 64%, N=45, não oferecem PPA, conforme gráfico 6.

Gráfico 6 – Oferta de PPA pelos patrocinadores das EFPCs

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados com os questionamentos feitos por telefone e/ou correio eletrônico.

Tais resultados vão ao encontro do que já havia sido observado por França et al. (2014, p. 894) no sentido de os PPAs ainda estarem “longe de ser uma prática em geral nas organizações”. Isso se verifica, na presente pesquisa, tanto em relação às patrocinadoras, quanto em relação aos fundos de pensão, de acordo com as respostas oferecidas pelas EFPCs.

Em França et al. (2014, p. 889) em pesquisa realizada com os gestores de organizações brasileiras sobre o tema PPA, 23% das 207 respondentes ofereciam esse tipo de programa. Da literatura investigada no presente estudo, este estudo de França et al. (2014) foi a única pesquisa que investigou o percentual de oferta de PPA dentro de determinado universo de organizações brasileiras. Indo ao encontro deste estudo de 2014, os resultados da presente pesquisa de mestrado, embora restritos a um universo limitado, sugerem que a oferta de PPA ainda se apresenta tímida.

Além de se averiguar quantas EFPCs indicaram alguma patrocinadora que oferece PPA aos seus funcionários, foi interessante, no presente estudo, comparar a oferta de PPAs com a oferta de outros benefícios pelas 20 patrocinadoras mencionadas no questionário pelas EFPCs participantes. Portanto, aqui, limitou-se a verificar as 20 respostas obtidas por meio dos questionários, não havendo, para esta questão, posterior verificação telefônica ou por mensagem eletrônica.

Assim, buscou-se identificar, em relação às 20 patrocinadoras mencionadas pelas EFPCs, quais benefícios além da previdência complementar, que naturalmente já contempla o

rol dos benefícios oferecidos pelas patrocinadoras das EFPCs, estão sendo oferecidos a mais aos funcionários quando de sua aposentadoria, conforme consta no Gráfico 7, abaixo:

Gráfico 7 – Demais benefícios oferecidos pelas patrocinadoras das EFPCs, quando da aposentadoria

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Na literatura estudada, não se identificou um levantamento sobre os possíveis outros benefícios além da Previdência Privada oferecidos aos futuros aposentados. Porém, conforme explicado por Silva, Almeida e Moraes (2008, p. 4):

Para a empresa é importante ter um bom pacote de benefícios, além de atrair funcionários, por outro é um importante fator de decisão para a permanência na empresa, ou para a aceitação de um novo convite de trabalho.

Com efeito, a oferta de uma gama de serviços e benefícios para além da aposentadoria complementar pode ser um atrativo para atrair e reter funcionários, bem como estabelecer uma imagem positiva da organização.

Verificou-se, nas respostas dos questionários, que existe efetivamente um rol de outros benefícios que são oferecidos aos funcionários, quando de sua aposentadoria, como plano de saúde, N=15; auxílio funeral, N=13; seguro de vida, N=12; plano odontológico, N=8; empréstimo, N=8; e auxílio farmácia, N=5. Com destaque, em 17 dos 20 questionários respondidos tem-se a possibilidade de os funcionários continuarem trabalhando além da idade normal de aposentadoria, de forma que possam continuar agregando valor e disseminando

conhecimento para a organização. Essa possibilidade abre portas para um maior convívio intergeracional entre aposentados que continuariam trabalhando e jovens trabalhadores; além de trazer uma bagagem de experiência profissional. Dessa forma, talvez estes funcionários mais velhos possam contribuir nos PPAs como exemplos de quem já passou pela fase de transição para a vida pós-aposentadoria e optou por continuar a trabalhar.

Destaca-se também a extensão de continuidade pelo trabalhador no plano de saúde, quando de sua aposentadoria, item de extrema importância para ele, de forma que possa zelar pela sua qualidade de vida, realizando acompanhamentos, quando necessário, para a manutenção de sua saúde, e possivelmente a de seus familiares⁸.

Outros benefícios adicionais elencados pelas EFPCs que são oferecidos aos aposentados das patrocinadoras são a compra com desconto na loja do próprio patrocinador e a extensão do plano de previdência para a família.

Os resultados obtidos no presente estudo indicam que, embora a maioria das patrocinadoras das EFPCs indicadas nos questionários pelos participantes desta pesquisa ofereça diversos benefícios aos futuros aposentados, uma minoria destas inclui algum programa de preparação para a aposentadoria. Assim, no universo das patrocinadoras indicadas pelas EFPCs participantes, há maior oferta de: plano de saúde; 17 respostas, auxílio funeral; 13 respostas, seguro de vida; 12 respostas, empréstimo; 8 respostas, plano odontológico; 8 respostas, do que de programa preparação para a aposentadoria; 7 respostas. Dos benefícios expressamente elencados no questionário, o único que teve uma oferta menor que a oferta de PPA foi o auxílio farmácia; 5 respostas.

Os resultados, embora não conclusivos, em razão do pequeno número de respostas obtido, sugerem que a oferta de PPA ainda é considerada menos relevante pelas patrocinadoras de EFPCs do que outros benefícios destinados aos aposentados, em especial o plano de saúde, auxílio funeral e seguro de vida. A literatura aponta que:

Em geral, as empresas que mostram maior interesse pelos programas são aquelas que já têm equacionada a questão previdenciária de seus funcionários e, também, a assistencial, mas, segundo a consultora percebem que precisam cuidar da educação para aposentadoria como parte de sua ação de responsabilidade social. Há programas tão completos que envolvem também alguns familiares dos funcionários, de modo a facilitar seu “retorno ao lar” (FRAIMAN, 2004, p.42).

⁸ No portal da Agência Nacional de Saúde, afirma-se, em relação ao plano de saúde, que: “o direito ao uso do plano é extensivo obrigatoriamente ao grupo familiar que estava inscrito quando da vigência do contrato de trabalho, se assim desejar o aposentado ou o ex-empregado demitido ou aposentado” (BRASIL, 2019a).

Os resultados aqui apresentados também suscitam a seguinte reflexão: essa maior oferta de outros benefícios em comparação à preparação para a aposentadoria talvez se explique pelo fato de que estes outros benefícios sejam obrigatórios⁹, ou serviços prestados mediante contraprestação monetária, enquanto que o auxílio farmácia e os PPAs são benefícios que possivelmente não geram lucro para a entidade, a não ser contribuir para a imagem das patrocinadoras. Além disso, fica claro que, embora a legislação preveja a oferta de PPAs por empresas públicas ou privadas, essa previsão legal parece não ser entendida como uma obrigatoriedade para os empregadores.

4.2. CARACTERIZAÇÃO DOS PPAs

Nesta seção, serão apresentados e discutidos apenas os resultados obtidos por meio do questionário em relação aos PPAs apresentados, N=7. Procurou-se descrever as características gerais destes programas, conforme as respostas apresentadas.

Em primeiro lugar, questionou-se se as EFPCs consideram o PPA como sistemático, ou seja, seguindo ou observando um sistema, ou assistemático, ou seja, de modo casual, eventual, desorganizado, conforme explicações constantes no próprio questionário, Apêndice D. Segundo as respostas, 4 destes, 57%, seriam sistemáticos, e 3, 43%, assistemático, conforme consta do Gráfico 8.

⁹ Verifica-se, por exemplo, no portal da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), a obrigatoriedade, de acordo com a situação do ex-empregado, por parte das organizações, da manutenção do plano de saúde (BRASIL, 2019a). Ainda cabe referir que: A empresa empregadora é obrigada a manter o aposentado ou o ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa no plano enquanto o benefício for ofertado para os empregados ativos, desde que o aposentado ou o ex-empregado demitido ou exonerado sem justa causa, tenha contribuído para o custeio do seu plano privado de saúde e que o mesmo não seja admitido em novo emprego (BRASIL, 2019a). Outra questão relevante que consta do portal da ANS é que: O aposentado que permanece trabalhando pode continuar a gozar do benefício no plano de ativos até que se desligue completamente da empresa (pedido de demissão ou demissão com ou sem justa causa) quando deverá passar a gozar dos benefícios garantidos aos aposentados (BRASIL, 2019a).

Gráfico 8 – Caracterização do PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

A existência, nos resultados aqui apresentados, de muitos programas que são oferecidos de modo assistemático vai ao encontro do que fora observado por França et al. (2014, p. 885) no sentido de que embora tenha havido uma expansão da oferta de PPAs, “sua realização ainda é precária”.

Quanto ao tempo de implantação dos PPAs, cinco deles, já são implementados há mais de 10 anos, um, há mais de 3 anos, e outro, há mais de um ano, conforme consta do Gráfico 9, abaixo. Embora a maioria das respostas tenha indicado uma longa duração da implementação dos PPAs - mais de 10 anos - alguns destes teriam tido interrupções. De acordo com os questionários, o PPA foi interrompido por 3 entidades; as outras 4 mencionaram não terem tido interrupções, conforme gráfico 10. Dentre as que tiveram o programa interrompido, uma delas teria tido o PPA interrompido por três vezes, outro por uma vez e um dos participantes não soube responder a quantidade vezes em que o PPA foi interrompido.

Gráfico 9 – Tempo de implantação do PPA nas EFPCs

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Gráfico 10 – Número de interrupções do PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

A pesquisa realizada por França et al. (2014, p. 893) já indicara a existência, no Brasil, de PPAs implementados há bastante tempo: “Apesar de serem poucas as organizações que adotam estes programas, notadamente as do setor público, algumas têm realizado o programa há mais de vinte anos, outras implantaram o PPA há menos de cinco anos”.

Na literatura, alguns autores destacaram a importância da existência de gestores para o acompanhamento dos PPAs; por outro lado, a inexistência de profissionais dedicados a essa função específica poderia acarretar interrupções ou descontinuidade do programa. Nesse sentido, no estudo de Pontes (2016, p. 98), em decorrência de alguns afastamentos dos gestores do Programa, ele “[...] entrou em estagnação, sendo que nenhuma atividade foi desenvolvida”. França et al. (2014, p. 885) também identificaram que: “Os gestores são elementos importantes na implantação e manutenção do PPA, uma vez que atuam também como facilitadores do projeto de vida daqueles que escolhem deixar a organização”.

Quanto à quantidade de funcionários participantes dos 7 PPAs indicados nos questionários, conforme as respostas, esse número teria totalizado 13.663 participantes, conforme consta do Gráfico 11, abaixo.

Gráfico 11 – Quantidade de participantes dos PPAs

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Não foi possível no presente estudo avaliar a adesão dos funcionários aos PPAs, pois não se coletou informação sobre o total de convidados a participarem dos programas. Contudo, vale aqui ressaltar um aspecto apontado em uma das publicações para assegurar ampla participação nos PPAs: as atividades do PPA devem ser realizadas durante a jornada de trabalho, sendo garantida a dispensa para participar (COSTA; COSTA; JUNIOR, 2016).

Em relação ao período em que o PPA é ofertado, de acordo com as respostas dos questionários, eles seriam oferecidos em um ou em cinco anos, N=3 e N=2, respectivamente, antes do funcionário se aposentar. Em somente uma resposta, o PPA teria sido ofertado apenas 3 meses antes da aposentadoria dos participantes e um não soube informar o período em que o PPA é ofertado, conforme Gráfico 12 abaixo.

Gráfico 12 – Tempo em que o PPA é oferecido antes da aposentadoria

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Em França et al. (2014, p. 889), tem-se que:

Quanto ao tempo que os gestores percebem como ideal para a participação em um programa, quase a metade (49%) assinalou que seria de 3 a 5 anos. Outra parte (45%) dos gestores admitiu que o ideal seria entre 1 a 2 anos, e apenas 6% indicou que o tempo para o ingresso no PPA poderia ser menor que um ano.

A maioria dos PPAs citados nas respostas das EFPCs nos questionários é oferecida em períodos bem inferiores ao intervalo de 3 a 5 anos antes da aposentadoria, tempo considerado ideal pela maioria dos gestores na pesquisa de França et al. (2014). Além disso, vale destacar que 3 meses antes da aposentadoria, período que foi citado em um dos questionários, é um prazo inferior ao mínimo de um ano antes da aposentadoria, que é o período indicado pelo EI, conforme exposto na introdução deste trabalho. Enfim, importa ressaltar que os PPAs devem ter um caráter preventivo e “[...] devem ser focados na ampliação de recursos pessoais, familiares e ambientais que facilitem o enfrentamento à transição para a aposentadoria” (LEANDRO-FRANÇA; MURTA, 2014, p. 33).

Quanto à divulgação dos PPAs, Gráfico 13, abaixo, os métodos apontados nas respostas foram a internet/intranet, N=4; eventos, N=4; a área de recursos humanos, N=4; revista interna, N=1; folders/cartazes, N=1; e outros meios, N=2. Foram mencionados como outros meios a distribuição de materiais promocionais, como por exemplo: imã de geladeira e semente de girassol.

Gráfico 13 – Forma de divulgação do PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Em Murta et al. (2014, p.8) mencionam-se as seguintes estratégias para divulgação dos PPAs:

No que se refere ao aumento da divulgação, foram adotadas novas estratégias para mobilizar um número maior de possíveis interessados. Uma delas foi sugerir aos atuais participantes que comentassem com colegas de trabalho. Além disso, antes do início das inscrições, diferentes mídias locais (jornal e televisão) fizeram reportagens para promover o programa e e-mails foram enviados a todos os trabalhadores da instituição.

O único meio de divulgação dos PPAs citados pelas EFPCs que coincidiu com as estratégias citadas por Murta et al. (2014) foi, portanto, a internet, via *e-mails*. A questão da divulgação dos PPAs é fundamental e deveria ganhar maior atenção por parte das entidades promotoras, pois, como bem tratado por Costa (2016), as divulgações dos PPAs nas organizações, por vezes, são insuficientes, e os funcionários não comparecem às atividades; e a evasão muitas vezes se dá pela falha na comunicação.

Quanto à duração das atividades dos PPAs citados pelas EFPCs nos questionários, alguns têm ocorrido em curtos períodos: 1 dia, N=1; 2 dias, N=1. Outros, se estendem em um período mais longo: uma semana, N=2; 42h, sendo essas horas distribuídas em sete módulos, de seis horas cada, quinzenalmente, N=1; 1 trimestre, N=1; uma entidade participante não soube informar esse dado, como pode ser observado no Gráfico 14, abaixo. Deve-se

investigar, como sugestão, se o período em que as atividades ocorrem é suficiente e atende às demandas dos participantes.

Gráfico 14 – Tempo de duração das atividades do PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Segundo Leandro-França et al. (2013), foi obtida uma avaliação negativa dos participantes de uma intervenção breve para aposentadoria, sessão única, com 3 horas de duração, seguida de 3 monitoramentos, pois com a carga horária reduzida, não teriam sido supridas todas as necessidades dos participantes. Segundo os autores, a intervenção breve é “[...] adequada à motivação e à sensibilização para a preparação para aposentadoria, mas não possibilita aos participantes uma reflexão mais aprofundada sobre o fenômeno” (LEANDRO-FRANÇA et al., 2013, p. 107). Um estudo posterior (LEANDRO-FRANÇA et al., 2016b) foi além, comparando três tipos de programas de preparação para a aposentadoria, um que ocorreu de forma mais desestruturada, na forma de um único encontro de 3 horas de duração conduzido por um aposentado; os dois outros modelos de programas ocorreram na forma de atividades formais, guiadas por profissionais, um deles de curta duração: que também ocorreu em um único encontro de 3 horas, e o outro, mais extensivo, durou 13 encontros semanais, com duração de 3 horas cada um. Foi constatado que os participantes reportaram mais mudanças no programa mais extensivo, do que em relação aos outros dois programas; os autores concluíram ainda que este programa mais longo teve um impacto substancial sobre os participantes (LEANDRO-FRANÇA et al., 2016b).

Segundo relatado por Murta et al. (2014, p. 5), o PPA por eles estudado, “[...] contou com intervenções estruturadas em oito módulos informativos e vivenciais em um formato psicoeducativo, com duração de três horas semanais, totalizando 24 horas de programa [...]”.

O PPA apresentado no estudo de Zeferino (2014, [14]), “[...] teve uma carga horária total de 30 horas de atendimento onde buscou-se aprofundar os projetos pós-carreira de cada um.”

Quanto ao modo de realização dos PPAs, a grande maioria das EFPCs participantes 72%, N=5, informou que as atividades são desenvolvidas em grupos, e apenas uma, 14%, respondeu que as atividades ocorrem tanto individualmente com em grupo; uma das EFPCs não soube informar, como consta do Gráfico 15, abaixo. As atividades realizadas em grupo tendem a propiciar uma troca de experiências de vida entre os participantes que estão na mesma fase da aposentadoria. Nesse sentido, Pontes (2016, p. 127) destaca a importância, nos PPAs, não só do trabalho da equipe de profissionais, mas também do apoio dado pelo grupo “de outros indivíduos que compartilham do mesmo processo de aposentadoria”, o que permite uma complementação do “suporte profissional” e do “apoio social dos integrantes”. Em Gomes (2013, p. 82), um dos participantes pesquisados relata como aspecto positivo do programa:

[...] A oportunidade de conhecer pessoas, vivenciar experiências de vida, e além de tudo, a conscientização de que podemos ser úteis e terminar um ciclo de vida profissional, para dar início a outra jornada com foco na qualidade de vida.

Murta et al. (2014, p. 5) também destacam em seu estudo a interação entre mais de um participante nas atividades, onde, “Os módulos vivenciais, conduzidos por psicólogos da equipe, em dupla ou trio, foram realizados por meio de atividades interativas para promoção de auto-observação, sensibilização, tomada de decisão e enfrentamento, [...]”.

Gráfico 15 – Forma em que são desenvolvidas as atividades do PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Com base nas respostas dos questionários, a participação de familiares como cônjuges e filhos nos PPAs ocorre em 57% dos casos analisados, e em 43% não ocorre nenhum envolvimento de familiares, N=4 e N=3, respectivamente, como consta no Gráfico 16, a seguir.

Gráfico 16 – Participação de familiares no PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

A maioria dos casos relatados, portanto, prevê a participação de familiares no PPA, o que é recomendado pela literatura. No entanto, quase a metade dos PPAs mencionados não envolve os familiares. Segundo Zanelli (2000, p. 163): “A família do pré-aposentado deverá ser inteirada dos objetivos do programa, além da desejável participação do cônjuge”. De acordo com Netto e Netto (2012, p. 6): “[...] na preparação para a aposentadoria do empregado, as empresas devem incluir no programa membros de sua família, uma vez que os problemas que porventura surgirem acontecerão dentro de casa”.

A coordenação dos PPAs citados pelas EFPCs nos questionários é em 43% dos casos, N=3, assegurada pelos próprios funcionários do patrocinador, e em 28%, N=2, os serviços são

terceirizados e realizados também pelo próprio funcionário do patrocinador; e duas entidades responderam outros, sendo que uma participante não soube informar qual seria a forma de coordenação e a outra informou que seria por terceiros e pela entidade, conforme Gráfico 17, abaixo.

Gráfico 17 – Coordenação do PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Como já discutido anteriormente, a literatura (FRANÇA et al. 2014; PONTES, 2016) reconhece a importância de gestores designados para a coordenação dos programas, para assegurar a continuidade e permanência dos PPAs. Vale destacar que o profissional gerontólogo pode atuar na preparação para a aposentadoria (PACHECO; CARLOS, 2013), pois apresenta uma formação interdisciplinar e pode promover uma boa comunicação interprofissional, podendo assumir esse papel de coordenação dos programas. Isso porque, ressalta-se, na literatura, a importância da diversidade de profissionais que devem atuar no âmbito dos programas (PONTES, 2016). Nesse sentido, Pontes (2016, p. 127) considera que:

Em geral, programas de aposentadoria contam com uma equipe de profissionais de diversas áreas, o que possibilita fornecer informações pertinentes sobre assuntos diversos (no tocante a leis, saúde, rede de apoio social, etc.).

Em Murta et al. (2014, p. 5), tem-se que os módulos informativos são “[...] ministrados por instrutores externos (médico geriatra, educador físico, servidor da universidade especialista em legislação em aposentadoria e economista), [...]”.

No entanto, é preciso atentar-se para a inclusão da temática dos PPAs na formação das diversas profissões, como destacado por Pinto e Alves (2014), para que possa haver equipes multiprofissionais capacitadas para atuarem nesse campo.

Quanto aos métodos utilizados no desenvolvimento das atividades dos PPAs citados pelas EFPCs nos questionários, 100% das respostas indicaram o uso de palestras, N=7; outros métodos utilizados foram: *workshops*, N=3; dinâmicas de grupo, N=2; *coaching* – aconselhamento, N=1; outras respostas, N=2, ainda indicaram outros métodos: palestras virtuais e vivências em locais externos, conforme consta no gráfico 18, a seguir.

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

De acordo com as respostas dos questionários, PPAs com uma duração mais longa parecem oportunizar o emprego de uma maior diversificação de métodos. Assim, no programa com duração de uma semana, além de palestras, há o recurso ao *coaching*; no programa de 3 meses de duração, faz-se uso de palestras, workshops e palestras virtuais.

De acordo com França et al. (2014, p. 893), “[...] o modelo de PPA brasileiro é baseado em palestras informativas, diagnóstico de interesses e anseios, e grupos de reflexão [...]”. Os resultados do presente estudo junto às EFPCs foram ao encontro desse modelo descrito por França et al. (2014), com ênfase no recurso às palestras, como método dos PPAs. Já o *coaching*, sugerido por Abreu (2013, p. 45) como “um bom instrumento para auxiliar nesse processo” de aposentadoria, apareceu somente em um dos sete PPAs descritos pelas EFPCs.

Quanto aos conteúdos abordados nos PPAs, conforme o Gráfico 19, abaixo, 100% das respostas, N=7, apontaram para planejamento das finanças e controle sobre os gastos pessoais e familiares; conscientização e domínio sobre sua vida na preparação para a aposentadoria,

N=7; e cuidados e atenção à saúde, N=7. As outras temáticas abordadas foram, de acordo com as respostas: trabalhar em outra atividade ou empreender, N=6; fortalecimento dos vínculos familiares, N=5; realizar trabalhos voluntários ou participar de projetos sociais, N=5; ter um hobby, N=5; iniciar ou manter o hábito de realizar atividade física, N=4; realização de práticas de lazer, N=4; conhecimento e aprimoramento profissional, N=3; aquisição de práticas religiosas, N=2; passar as atividades para seus sucessores, N=2; como manter as relações de amizade, N=1; e outros N=1, como, por exemplo, previdência.

Gráfico 19 – Conteúdos abordados nos PPAs

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

No estudo de Murta et al. (2014, p. 5), o PPA englobou as seguintes temáticas:

preditores de envelhecimento bem-sucedido; processo de mudança e resiliência; critérios para a aposentadoria e legislação; família e rede social; saúde física; autonomia financeira; novos talentos e pós-carreira; e projeto de vida.

Já o programa analisado por Vicente et. al (2015, p.1):

[...] realiza sessões de cinema semanais, com a exibição de filmes relacionados ao processo de aposentadoria, bem como sobre relações familiares, envelhecimento e saúde. As discussões realizadas ao final da sessão possibilitam a abordagem dos diferentes temas associados, que buscam estimular os participantes à reflexão e ao esclarecimento das implicações inerentes ao processo de aposentadoria, além do estímulo à inserção dos participantes em programas de atividades físicas.

Para Leandro-França (2016a, p. 40), “Os principais pilares ou temas dos encontros de um PPA são apresentados resumidamente na Figura [...]”, a seguir:

Figura 5 – Principais pilares dos Programas de Preparação/Educação para Aposentadoria

Fonte: Leandro-França (2016a, p. 41).

Observando-se as respostas apresentadas aos questionários do presente estudo, bem como as observações da literatura sobre os temas abordados nos PPAs, identifica-se que embora haja temáticas prevalentes que se observam na maioria dos programas, há temas menos recorrentes, que poderão ou não ser incluídos. É possível que o tempo de duração do programa influencie na maior ou menor inclusão de temáticas; no presente estudo, enquanto para o PPA de duração de um dia, mencionou-se a abordagem de 6 temáticas, para os PPAs de maior duração, relatou-se uma abordagem de um maior número de temas: 11 temáticas no PPA de 42 horas divididas em 7 módulos, quinzenalmente; 10 temáticas, para o PPA de 3 meses; e 12 temáticas, em um dos PPAs de duração de uma semana. Supõe-se que outros fatores também possam influenciar esse delineamento temático, tais como os recursos financeiros, interesse dos participantes, entre outros, o que se sugere ser averiguado em estudos posteriores.

Quanto à avaliação dos PPAs, todas as EFPCs relatam que os PPAs descritos nos questionários são avaliados pelos funcionários participantes dos programas, o que é um

aspecto positivo, já que a avaliação é considerada uma etapa muito importante pela literatura. De acordo com Pazzim e Marin (2016, p. 99) embora a avaliação de PPAs seja “complexa e extensa”, “destaca-se a importância do investimento na etapa de avaliação, mesmo que parcial, mas de forma sistemática”. Segundo Zanelli (2000, p. 166), sobre a avaliação dos PPAs:

O Programa prevê, como sempre deve acontecer, uma estratégia de avaliação, visando compreender em que grau os objetivos foram alcançados. A verificação pode utilizar-se de diferentes procedimentos e técnicas. Incluem entrevistas individuais ou grupais, discussões em pequenos e grandes grupos, questionários e outras.

De acordo com as respostas das EFPCs participantes, os PPAs, Gráfico 20, a seguir, foram avaliados positivamente pelos funcionários participantes do programa como excelente, nota 5, por quatro das sete EFPCs; outras duas entidades relataram que os participantes avaliam o PPA com nota 4, e somente uma, com nota 2.

Gráfico 20 – Avaliação dada pelos participantes do PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Vale ressaltar que essas respostas foram fornecidas pelos representantes das EFPCs que responderam aos questionários, e não pelos próprios participantes dos PPAs. Trata-se, portanto, da percepção destes gestores ou seus representantes, ou de informações detidas por eles, acerca da avaliação feita pelos participantes dos PPAs.

Os resultados obtidos através dos questionários do presente estudo corroboram as conclusões encontradas na literatura, que apresenta um predomínio de aspectos positivos nas avaliações efetuadas pelos participantes de PPAs acerca dos mesmos. Tal foi o principal achado da revisão de literatura sobre este tema específico da percepção de participantes de PPAs efetuada no âmbito da presente pesquisa de mestrado e que gerou um artigo específico que está sob análise de um periódico, para futura publicação. Chegou-se neste recorte específico de literatura a 13 estudos¹⁰, que aliás se relacionavam todos a PPAs oferecidos por instituições públicas.

Para citar alguns exemplos encontrados na literatura analisada, Gomes (2013, p. 7) avaliou o PPA junto aos servidores da administração pública de Fortaleza, Ceará, detectando “[...] uma percepção positiva [...]”, “[...] observando-se também, sugestões para que o projeto seja universalizado, aprimorado, acompanhado e avaliado” (GOMES, 2013, p. 7). Dantas (2013, p. 91), por sua vez, apresenta que o PPA “vem atendendo às expectativas de seus participantes, servidores públicos do Estado do Ceará”. Segundo o autor:

¹⁰ Trata-se do artigo intitulado: Programas de Preparação para Aposentadoria no Brasil: uma revisão de literatura, submetido em 24 de junho de 2019 à revista Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento, cujo aceite ainda está em análise.

O programa contribui para que a aposentadoria, antes vista como uma última etapa da vida, passe a ser, agora, como um processo natural na vida dos trabalhadores e que pode ser uma oportunidade para que estas pessoas possam usufruir dos prazeres da vida após anos de vida laboral (DANTAS, 2013, p.91).

Também se questionou à EFCP, qual seria a percepção do patrocinador quanto ao retorno dos programas para os participantes, para a organização, para os familiares dos futuros aposentados ou ainda para a sociedade em geral. Conforme Gráfico 21, abaixo, todos os representantes que responderam pelas EFCPs estimaram que as patrocinadoras percebem um retorno positivo para a própria organização, N=7, para os funcionários que trabalham na organização, N=7, e, em especial, para os funcionários que irão se aposentar, N=7. Houve menos respostas que consideraram que o patrocinador perceberia um impacto positivo do PPA para os familiares dos funcionários que irão se aposentar, N=4, e para a sociedade, N=2.

Gráfico 21 – Percepção do patrocinador quanto ao retorno do PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Pazzim e Marin (2016, p. 99) destacam que a avaliação dos PPAs tem relevância para as organizações, pois “[...] instrumentaliza os gestores e profissionais da área a monitorar o programa e mensurar os benefícios de tal atividade”. Para Netto e Netto (2012, p. 7):

Outro ganho das empresas com uma boa preparação dos PPAs está relacionado à gestão do conhecimento. Com o desligamento dos

empregados, parte do conhecimento e da experiência adquiridos pelos funcionários ao longo dos anos são perdidos. Entretanto, se a transição é bem estruturada, apenas o conhecimento tácito, inerente à pessoa, não é assimilado pela organização. Se o empregado sai satisfeito no momento da sua aposentadoria, ele não encontra razão para não deixar registradas todas as informações necessárias ao bom funcionamento de sua área de atuação, bem como de ensinar aos mais novos a ciência do seu trabalho.

Para os futuros aposentados, a literatura também reconhece a importância da preparação para a aposentadoria. De acordo com Pinto e Seadi (2010, p. 37):

A falta de planejamento pode ser uma das causas da angústia e da solidão na pós-aposentadoria. Fazer um projeto de realização pessoal fica sempre como um esboço para ser concretizado após a aposentadoria e, quando esta chega, as pessoas não sabem como gerenciar criativamente e com prazer a existência sem uma ocupação profissional, mesmo quando a atividade antes exercida era realizada com insatisfação.

Diversos estudos apontaram os benefícios para os participantes dos PPAs analisados. Para Donadelli (2016, p. 5), por exemplo, o PPA “[...] proporcionou melhoras na saúde física, mental e social, afetando positivamente a qualidade de vida dos participantes [...]”.

A literatura também identifica benefícios da existência de PPAs para funcionários mais jovens. Netto e Netto (2012, p. 6) apresentam em seu estudo que a ausência do PPA,

[...] pode trazer reflexos também nos empregados mais jovens, como o desinteresse e a desmotivação uma vez que, mesmo inconscientemente, estes se mostrem atentos ao tratamento dispensado a quem estás prestes a se desligar.

Em relação à sociedade em geral, Pinto e Saedi trazem interessantes reflexões acerca de impactos e desafios da preparação para a aposentadoria:

O desafio de preparar pessoas para a aposentadoria se torna cada vez maior e complexo, não só pelo aumento da expectativa de vida da humanidade, mas também pelas características da sociedade contemporânea, na qual valores econômicos e de consumo configuram prioridades. A preparação para aposentadoria, neste sentido, torna-se não apenas necessária, mas essencial para a qualidade de vida dos futuros aposentados (PINTO; SEADI, 2010, p. 37).

Procurou-se também investigar junto às EFCPs se as organizações contratam avaliadores externos para avaliar o PPA. O que se obteve pelas respostas é que a maioria das

organizações não contrata um avaliador externo, como consta no Gráfico 22. Quando contratam, é para avaliar o bem-estar daqueles que se aposentam, N=3; a efetividade do PPA, N=2; e com menos interesse avaliar a imagem do PPA na atração de novos recursos humanos para a organização, N=1; e a imagem do PPA perante os funcionários mais jovens, N=1.

Gráfico 22 – Contratação de avaliador externo do PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Interessante notar que das 4 respostas aos questionários que indicaram que os PPAs eram oferecidos de modo sistemático, ou seja, seguindo um sistema de modo organizado, 2 delas relataram a contratação de avaliação externa para avaliar alguns aspectos do programa. Das 3 respostas que consideraram os PPAs como assistemáticos, ou seja, oferecidos de modo casual, desorganizado, apenas uma mencionou a contratação de avaliação externa para o PPA. Cabe ainda observar que as publicações resultantes da revisão de literatura efetuada para a dissertação não trazem elementos reflexivos ou dados acerca da contratação de avaliação externa para os PPAs. Assim, embora a literatura destaque a importância da avaliação, o tema da avaliação externa ainda não é explorado e mereceria aprofundamento em estudos posteriores.

O acompanhamento pós realização dos PPAs, Gráfico 23, abaixo, revela muito de como o programa impactou a vida e o comportamento dos funcionários que se aposentaram e se desligaram da organização. No entanto, somente uma EFPC (14%) respondeu que esse tipo de acompanhamento é realizado no PPA descrito, embora não tenha informado por quanto tempo realiza esse acompanhamento após a aposentadoria do funcionário.

Gráfico 23 – Acompanhamento pelo patrocinador após participação do funcionário no PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Esse dado vai ao encontro do que foi observado por França et al. (2014, p. 893), no sentido de que: “Poucas empresas realizam o acompanhamento dos aposentados, após saírem da organização e, raramente, as organizações avaliam o programa após seis meses ou após um ou dois anos da saída do trabalhador”. Isso é uma falha a ser corrigida, pois como pondera Pontes (2016, p. 89):

O acompanhamento do programa é também um ponto crucial para seu sucesso. A preparação para a aposentadoria não termina com a saída da empresa pelos trabalhadores, que devem ser acompanhados até cinco anos após sua saída. A avaliação deve ser periódica e prever continuidade após a aposentadoria.

Identificou-se no estudo de Murta et al. (2014, p. 6) que existe um acompanhamento dos participantes do PPA “Dois meses após o término da intervenção”, quando “os participantes foram entrevistados individualmente por membros da equipe e questionados sobre os ganhos decorrentes de sua participação [...]”. Ainda dando continuidade a esse acompanhamento, segundo Murta et al. (2014, p. 6), “No mês seguinte, os participantes foram convidados para um pós-encontro, [...]”.

Como observação final parcial, é possível concluir que não há uma padronização de características dos 7 PPAs descritos nos questionários enviados pelas EFPCs participantes do presente estudo. Há, por exemplo, diferenças significativas no tempo de duração dos programas, nos métodos empregados e no conteúdo desenvolvido. Essa diversidade de formatos e características vai ao encontro do que é observado nas publicações resultantes da revisão de literatura efetuada para esta dissertação.

4.3 RESPOSTAS SOBRE A INEXISTÊNCIA DE PPAs

No presente estudo, foi uma minoria de EFPCs participantes que declarou, nos questionários, a existência de PPA em alguma de suas patrocinadoras, N=7. Portanto a maioria das EFPCs, N=13, declarou que a patrocinadora não oferecia PPA aos seus funcionários. O estudo de França et al. (2014, p. 880) “[...] teve por objetivo investigar a percepção de 207 gestores – um por organização - sobre os Programas de Preparação para a Aposentadoria - PPA nas organizações”. Os resultados da referida publicação “revelaram que apenas um quarto das organizações adotava o PPA, embora a maioria considerasse sua implantação relevante” (FRANÇA et al., 2014, p. 880).

Diversos fatores podem influenciar no descaso em relação à preparação para a aposentadoria. Pode haver uma resistência da própria pessoa em enfrentar a questão. Nesse sentido, em contato telefônico com o funcionário que respondeu por uma das EFPCs participantes, ele explicou que não há oferta de PPA, pois a oferta de um programa desta natureza poderia levar os funcionários a imaginar com receio a sua possível demissão. Ademais, existe uma importância enorme atribuída ao trabalho na sociedade atual, pois o homem vive para o trabalho (PINTO; SEADI, 2010).

Gvozdz et al. (2015, p. 999) expõe em sua discussão que:

A institucionalização de programas como este demanda alguns desafios para seus idealizadores, sendo essencial a persistência para alcançar o público alvo. Destaca-se a necessidade de sucessivas aproximações desta população com a equipe do programa, uma vez que para muitos a aposentadoria representa uma fase de difíceis reflexões, que pode interferir em seus aspectos biopsicossociais, resultando em uma fase de negação. Isto faz com que muitos protelem a decisão pela aposentadoria e se afastem de atividades que remetam ao assunto, e exemplo de um programa de preparação para aposentadoria.

Pode haver também fatores mais estruturais que impactam num preparo não adequado para a aposentadoria, em especial no Brasil, onde:

[...] faltam a cultura, os incentivos e a abordagem estratégica por parte das entidades de previdência. Outros gargalos enumerados [...] são a memória da instabilidade monetária, o fato de a legislação de incentivo à poupança de longo prazo ser muito recente e de os empregadores, em geral, não disponibilizarem mecanismos de previdência aos seus funcionários. (MONGERAL AEGON, 2017, p.85).

Quanto ao interesse do patrocinador em implementar o PPA, Gráfico 24, abaixo, quatro EFPCs, 31% delas, responderam positivamente, enquanto nove, 69%, consideraram que o patrocinador talvez implementaria o programa. Nenhuma entidade respondeu que o patrocinador não teria interesse em implementar.

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Esses resultados parecem reforçar o achado de França et al. (2014), em seu estudo, no sentido de os gestores considerarem a implantação de PPAs como algo relevante.

Embora 9 participantes do presente estudo tenham relatado que os patrocinadores talvez tenham interesse em implementar um PPA, e 4 tenham respondido que o patrocinador tem interesse em fazê-lo, o Gráfico 25, indica que um dos motivos dos PPAs não terem sido implementados ainda é a falta de interesse do patrocinador, N=5, o que pareceu contradizer parcialmente as respostas à questão anterior. Seria necessária uma averiguação posterior para esclarecimento desse ponto. Outros motivos apontados são: a indisponibilidade de pessoal interno para realizar as ações/atividades, N=3; a falta de conhecimento por parte do patrocinador, N=2; os aspectos financeiros, N=2; uma das entidades não respondeu a esta questão. Quatro EFPCs apresentaram outras motivações para a não implementação do PPA: o programa ainda estar em estudo; a falta de regras claras e equitativas; a falta de identificação de quem são os participantes nesta situação; a existência de um site com dicas financeiras e de aposentadoria e a divulgação periódica de artigos de interesse sobre o tema.

Gráfico 25 – Motivos que levaram as entidades a não implementarem o PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

De acordo com Netto e Netto (2012, p. 6), alguns dos entraves para o estabelecimento e desenvolvimento de políticas de PPA seriam:

[...] Além dos conhecidos problemas financeiros, justificados por períodos de instabilidade e estagnação econômica, por constantes enxugamentos de quadro de funcionários, por fusões e incorporações de empresas, pelas implantações de novas tecnologias, entre outras razões, a impossibilidade de se mensurar contabilmente os ganhos com o PPA se mostra como um obstáculo evidente à sensibilização de empresários e da própria sociedade para a sua adoção.

Isso evidencia ainda mais a importância da avaliação dos PPAs implementados e, em especial, o impacto deles para os participantes. Nesse sentido, a avaliação, como já mencionado, não deve se restringir a um período imediato ao término no programa: deveria haver um acompanhamento do aposentado a mais longo prazo.

Se a entidade viesse a implementar um PPA, Gráfico 26, abaixo, haveria um retorno positivo, segundo as respostas, principalmente para os funcionários que irão se aposentar, N=13; para os familiares dos funcionários que irão se aposentar, N=11; para os funcionários que trabalham na organização, N=11; para a própria organização, N=11; e de forma um pouco menos contundente para a sociedade, N=9. Nas respostas acerca dos PPAs existentes, analisados na seção anterior, 4.2, também os benefícios para a sociedade foram menos percebidos do que os benefícios para os outros atores. Observa-se assim, que para os próprios gestores ou funcionários que trabalham com previdência complementar, não há uma evidência

tão clara acerca dos benefícios coletivos, para a sociedade, da preparação para a aposentadoria.

Gráfico 26 – Qual seria o benefício se houver um PPA

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Costa (2016) explica que o processo de transição para o pós-trabalho poderá ser facilitado com a implantação de PPA, pois estes programam visam destacar os aspectos positivos dessa nova fase da vida. Estas atividades podem ser consideradas como antídotos contra depressão e contra outras insatisfações do tempo ocioso, já que favorecem a incorporação de novas opções de identidade social e de reforço da autoestima (COSTA, 2016). Outros benefícios dos PPAs identificados pela literatura para familiares, para a própria organização ou para a sociedade foram apresentados na seção anterior, 4.2. Como aspectos positivos quanto à execução do PPA, Zeferino (2014, [15]), apresenta em seu estudo que “[...] o programa cumpriu sua função [...]”, como “[...] a integração entre os participantes, independente das carreiras que seguiram, [...]”, ou ainda “[...] o apoio da alta administração da instituição nas diversas situações; e a equipe bem preparada que organizou o projeto”.

Segundo dados coletados na pesquisa que consta do estudo elaborado por Kawano et al. (2012, p. 363) “[...] a inclusão de um PPA traz benefícios tanto à empresa, como aos colaboradores, por estar relacionado às ações de responsabilidade social.” Neste contexto, segundo Netto e Netto (2012, p. 9), “A responsabilidade social nas organizações é um tema de relevância nos principais centros econômicos mundiais”. Este poderia ser mais um caminho para incentivar as organizações a oferecer PPAs para os seus futuros aposentados, como

forma de garantir uma melhor classificação no *ranking* das empresas sustentáveis, que se preocupam com a qualidade de vida dos seus funcionários.

A pesquisa realizada por França, Menezes e Siqueira (2012, p. 742) sobre o planejamento para a aposentadoria dos garis, apresenta “a percepção que os garis têm da aposentadoria pode ser traduzida como um possível recomeço, focada nos relacionamentos e nas atividades realizadas com cônjuges, filhos e comunidade”, o que corrobora a importância do papel da família na fase da aposentadoria.

Bressan et. al (2013, p. 271) também ressalta que:

[...] a família é um importante preditor para o bem-estar na aposentadoria, considerando o papel relevante na vida dos indivíduos. Assim, a inserção da família no PPA é imprescindível, vez que todos os seus integrantes serão afetados pelo processo de aposentadoria de um ou mais de seus membros.

Para 62%, N=8; os PPAs podem ser considerados como um benefício para reter ou atrair novos funcionários, conforme Gráfico 27, abaixo.

Gráfico 27 – O PPA pode ser considerado um benefício para reter ou atrair novos funcionários

Fonte: Jaqueline Finelli de Freitas Vieira, 2018.

*Baseado nos dados coletados nos questionários respondidos pelas EFPCs.

Este fator já poderia ser considerado como um benefício da implantação do PPA para o próprio empregador. Conforme já apresentado na seção 4.1, é importante para a empresa oferecer um pacote de benefícios (SILVA; ALMEIDA; MORAES, 2008).

Em conclusão parcial, observa-se que os funcionários das EFPCs que participaram da presente pesquisa têm consciência da importância dos PPAs, principalmente para os funcionários e para as próprias organizações ofertantes. No entanto, de acordo com as respostas, a maioria das patrocinadoras ainda não oferece tais programas a seus funcionários. Talvez as EFPCs, motivadas e conscientizadas da importância da preparação para a aposentadoria por já trabalharem com previdência complementar, poderiam desenvolver estratégias de sensibilização junto aos gestores de suas patrocinadoras, para a implementação de PPAs.

Espera-se que os dados obtidos no presente estudo tenham levantado pistas para futuras pesquisas no tema e possam gerar ideias para que as entidades que trabalham com previdência complementar contribuam para a ampliação de PPAs no universo de suas patrocinadoras, proporcionando, ao final, benefícios para os aposentados e para a sociedade em geral.

5 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Este estudo apresentou algumas limitações. Houve um espaço de tempo considerável, cerca de 5 meses, entre a solicitação/aprovação do apoio por parte da ABRAPP para divulgação dos questionários e a sua efetiva distribuição dos questionários realizada pela associação junto aos participantes desta pesquisa, sendo este processo de obtenção de respostas concluído somente em 8 de junho de 2018. Por esse motivo, da dificuldade na coleta dos dados, foi solicitado, em maio de 2018, o trancamento do mestrado, para que houvesse tempo hábil para a análise dos resultados, bem como para a conclusão da dissertação de mestrado. Assim, foi concedido um trancamento para o período de 2 de julho de 2018 até 28 de dezembro de 2018. Durante este período de trancamento, infelizmente houve complicações pessoais em decorrência de óbito familiar e duas intervenções cirúrgicas em agosto e setembro. Por conta dessas intercorrências, foi solicitado um segundo trancamento, que acabou sendo concedido para o período entre o dia 29 de dezembro de 2018 até 26 de junho de 2019.

Observa-se que um dos problemas foi o curto prazo oferecido para que as EFPCs respondessem o questionário. Inicialmente, esse prazo tinha sido de 20 dias, do dia 5 de maio de 2018 ao dia 25 de maio de 2018. Na tentativa de aumentar o número de respostas, a ABRAPP retransmitiu a solicitação no dia 5 de junho de 2018, dando um prazo de mais 3 dias para a obtenção de respostas por partes das EFPCs. No estudo de França et al. (2014), por exemplo, este prazo fora de cerca de dois meses, e foram enviados em média 4 *follow-ups*. Houve, portanto, falha no presente estudo em relação a esses aspectos metodológicos, e consequente limitação quanto ao número de respostas obtidas, que ficou abaixo do retorno mínimo esperado.

Outrossim, quando da análise dos questionários coletados, verificou-se que ele não foi respondido pelas EFPCs conforme a orientação de preenchimento fornecida tanto no termo de consentimento livre e esclarecido, Apêndice C, quanto no questionário, Apêndice D, orientação esta no sentido de que a EFPC deveria preencher um questionário por patrocinadora. Essa constatação foi possível porque embora boa parte das EFPCs tenha indicado possuir inúmeras patrocinadoras, a totalidade dos participantes respondeu apenas a um questionário, indicando, no mesmo, apenas um de seus patrocinadores. Isso prejudicou o alcance do n esperado em relação ao universo de patrocinadores. Procurou-se contornar essa deficiência entrando-se em contato telefônico ou via *e-mail* com os participantes da pesquisa para questioná-los quanto à oferta dos PPAs, no universo das patrocinadoras não mencionadas

no questionário, bem como para saber se havia PPA para os próprios funcionários da EFPC. Embora esse contato de verificação tenha permitido ampliar consideravelmente o conhecimento acerca da oferta de PPAs pelas patrocinadoras, bem como trazer informação complementar relevante, acerca da oferta de PPA aos próprios funcionários das EFPCs, não foi possível aumentar o número de respostas em relação à caracterização dos PPAs oferecidos.

Desse modo, boa parte das análises quantitativas que se pretendiam fazer para o presente estudo não foram alcançadas de modo bem-sucedido, conclusivo, servindo os resultados, no entanto, para levantar pistas para futuras investigações ou reforçar achados da literatura, no que se refere às análises qualitativas.

6 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo geral investigar as principais características dos PPAs, no universo das EFPCs brasileiras. As respostas ao questionário sugerem que a oferta de PPA ainda seja tímida no universo das EFPCs. O estudo não permitiu estabelecer um panorama quantitativo claro e exaustivo acerca da oferta de PPAs pelas patrocinadoras das EFPCs associadas à ABRAPP. Entretanto, considerando-se apenas as 20 entidades que participaram da pesquisa, e que indicaram ter 148 patrocinadoras ao total, foi possível conhecer a resposta sobre a existência ou não de PPAs em 70 dessas patrocinadoras. Dessas 70 respostas, 35% foram no sentido de que a organização oferece PPA. Desse modo, o resultado corroborou estudo anterior identificado na literatura que concluiu pela pouca expressividade da oferta de PPAs nas empresas brasileiras. Portanto, o levantamento da presente pesquisa permite afirmar que ainda há esforços de sensibilização a serem empreendidos para que se amplie a oferta de PPAs no âmbito das patrocinadoras das EFPCs.

De acordo com as respostas aos questionários desta pesquisa, os PPAs implementados foram avaliados positivamente pelos seus participantes. Ainda de acordo com os dados apurados nas respostas dos questionários desta pesquisa, cerca de 13.663 funcionários já teriam participado de algum tipo de programa dessa natureza. Alguns desses programas já estão implementados, de acordo com as respostas, há mais de 10 anos.

O fato de uma entidade oferecer PPA resulta num retorno positivo, de acordo com as respostas, para a própria entidade, para os funcionários que trabalham na organização, para os funcionários que irão se aposentar e para os familiares dos funcionários que irão se aposentar. O impacto positivo dos PPAs para a sociedade foi menos percebido pelos participantes desta pesquisa.

A forma de divulgação desses programas também tem merecido destaque, pois é o que leva e motiva o funcionário a conhecer e participar das atividades, segundo a literatura investigada. O conteúdo de divulgação tem que ser claro e de fácil entendimento, e o programa tem que ter uma proposta atrativa, identificando o local, o tempo de duração e o público ao qual se destina. Pelo retorno da pesquisa, hoje os canais de comunicações mais usados com os funcionários para as divulgações desses programas foram a internet, os eventos e a área de recursos humanos.

De acordo com as respostas, o público ao qual se destina a maioria dos PPAs apresentados encontra-se entre 1 a 5 anos de se aposentar. A duração das atividades dos PPAs, conforme identificado na pesquisa, é bastante variável, podendo se estender de 1 dia até 1

trimestre. Tal dado sugere que algumas das intervenções realizadas não configuram um verdadeiro programa de preparação para a aposentadoria, que requer um tempo mais longo, a fim de dar conta de todos os conteúdos e da elaboração de um projeto de vida.

Outro ponto identificado é que, geralmente, as atividades ocorrem mais em grupos do que individualmente e em certos casos, ocorrem com a participação e envolvimento dos familiares.

Ainda por meio dos questionários respondidos, foi possível identificar-se uma variedade de assuntos/temas que são abordados nas atividades realizadas, desde: questões financeiras e controle sobre os gastos pessoais e familiares, a conscientização e domínio sobre sua vida na preparação para a aposentadoria, cuidados e atenção à saúde, trabalhar em outra atividade ou empreender, fortalecimento dos vínculos familiares, realizar trabalhos voluntários ou participar de projetos sociais, ter um hobby, iniciar ou manter o hábito de realizar atividade física, realização de práticas de lazer, conhecimento e aprimoramento profissional, aquisição de práticas religiosas, passar as atividades para seus sucessores e amigos até como manter o relacionamento. Esses assuntos/temas são trabalhados em palestras e *workshops* - predominantemente, dinâmicas de grupo, *coaching* - relatado em apenas um caso, palestras virtuais e vivências em locais externos.

Para que essas atividades possam ocorrer, a coordenação dos PPAs nas EFPCs acaba algumas vezes sendo assumida pelos próprios funcionários da entidade. Em certos casos, os serviços também são terceirizados. Ainda são poucas as organizações que contratam avaliadores externos. E as poucas entidades que contratam têm interesse em avaliar o bem-estar daqueles que se aposentam, a efetividade do PPA, a imagem do PPA na atração de novos recursos humanos para a organização e perante os funcionários mais jovens.

O acompanhamento pós realização dos PPAs para medir como o programa impactou a vida e o comportamento dos funcionários que se aposentaram e se desligaram da organização também foi investigado, e o que foi obtido é que quase nenhuma entidade realiza esse tipo de ação. Apenas uma respondente afirmou haver esse tipo de acompanhamento, mas também não informou por quanto tempo isso é realizado.

Com a pesquisa, buscou-se identificar também se as patrocinadoras das EFPCs oferecem outros benefícios para os aposentados além da própria previdência privada, e o que foi obtido é que são oferecidos, sim, outros benefícios como: plano de saúde, auxílio funeral, seguro de vida, plano odontológico, empréstimo, auxílio farmácia, bem como, a possibilidade de os funcionários continuarem trabalhando além da idade normal de aposentadoria.

Por outro lado, investigou-se, dentre as patrocinadoras de EFPCs que não oferecem PPA, se elas teriam interesse em implementar o programa, e verificou-se que, de acordo com as respostas fornecidas pelas EFPCs, haveria esse interesse. Identificou-se que entre os motivos dos PPAs não terem sido implementados, foram mencionados a indisponibilidade de pessoal interno para realizar as ações/atividades, a falta de conhecimento e interesse por parte do patrocinador, além dos aspectos financeiros.

Pode-se observar que, de acordo com as respostas aos questionários, se a patrocinadora viesse a implementar um PPA, haveria um retorno positivo, principalmente para os funcionários que irão se aposentar, para os familiares dos funcionários que irão se aposentar, para os funcionários que trabalham na organização, para a própria organização, e com menos ênfase para a sociedade.

De forma geral, para as EFPCs que indicaram ainda não haver um PPA implementado, este poderia ser considerado como um benefício para reter ou atrair novos funcionários.

Espera-se que o presente estudo venha a contribuir para o avanço das pesquisas no tema dos PPAs e da oferta destes programas, ou ainda para o aprimoramento de PPAs já implementados.

Mesmo diante da perspectiva de mudanças em relação às normas acerca da previdência no Brasil, conforme mencionado rapidamente na introdução deste estudo, acredita-se que a oferta de PPAs deva ser mantida e até mesmo ampliada, a fim de, inclusive, esclarecer o teor das novas regras que venham a ser aprovadas. Essa fase pré-aposentadoria configura uma etapa em que o futuro aposentado repensa toda sua trajetória de vida e pode hesitar sobre o rumo a seguir a partir do momento em que se desliga de suas atividades na organização. As pessoas devem se sentir preparadas tanto psicologicamente, com saúde, como financeiramente, para enfrentar os novos desafios. Por isso, as organizações devem iniciar esse processo de preparação tão logo seja possível, para que os funcionários possam se preparar ao longo de toda sua carreira e não somente no momento do desligamento para a aposentadoria.

Quando os órgãos competentes pelo desenvolvimento de políticas públicas para os idosos, os gestores das organizações, bem como a sociedade compreenderem a importância do PPA, e quando houver uma mudança de postura em relação ao tema, talvez os futuros aposentados possam estar capacitados e preparados para fazerem novas escolhas em suas vidas, de forma segura e consciente.

Futuras investigações se fazem necessárias para melhor compreensão do processo de aposentadoria e pós-carreira, bem como sobre a oferta de PPAs e suas características no Brasil.

REFERÊNCIAS¹¹

ABREU, Rita Lopes de. **Preparação para aposentadoria**: um olhar para o processo considerando as perspectivas de gestão de pessoas e Coaching. 2013. 49 f. Tese (Pós-graduação Lato Sensu em Gestão de Pessoas e Coaching) - Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2013.

ALMEIDA, V. F. S. M; LEITE, L. S. Avaliação do programa de preparação para a reserva e aposentadoria do comando da aeronáutica. **Revista Meta: Avaliação**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 12, p. 232-249, 2012.

ANDUJAR, Andréa Martins. **Modelo de Qualidade de Vida dentro dos Domínios Bio-Psico-Social para Aposentados**. 2006. 206 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

BRASIL. Agência Nacional de Saúde Suplementar. **Aposentados e Demitidos**. Brasília, 2019a. Disponível em: <http://www.ans.gov.br/planos-de-saude-e-operadoras/espaco-do-consumidor/aposentados-e-demitidos>. Acesso em: 30 jun. 2019.

_____. Câmara dos Deputados. **PEC 6/2019 - Proposta de Emenda à Constituição**. Brasília, 2019b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192459>. Acesso em: 26 jul. 2019.

_____. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

_____. Lei Complementar nº 108, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre a relação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, suas autarquias, fundações, sociedades de economia mista e outras entidades públicas e suas respectivas entidades fechadas de previdência complementar, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 29 maio 2001a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp108.htm. Acesso em: 03 ago. 2019.

_____. Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 29 maio 2001b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp109.htm. Acesso em: 03 ago. 2019.

_____. Lei nº 8.842, de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República**

¹¹ De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT NBR 6023).

Federativa do Brasil, Brasília, DF, 04 jan. 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm. Acesso em: 03 ago. 2019.

_____. Lei nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. Aprova o Estatuto do Idoso e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 01 out. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm. Acesso em: 03 ago. 2019.

_____. Ministério da Economia. Secretaria de Previdência. **Conceitos**. Brasília, 2018. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/conceitos/>. Acesso em: 29 jun. 2019.

_____. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Previdência Complementar. **O que é Previdência Complementar**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/o-que-previdencia-complementar/>. Acesso em: 24 abr. 2017.

_____. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Previdência Complementar. **Previdência Complementar**: cartilha do participante. Brasília, 2008. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090119-102133-452.pdf. Acesso em: 30 jun. 2019.

_____. Superintendência Nacional de Previdência Complementar. **Patrocinador, Participante e Assistido**. Brasília, 2019c. Disponível em: <http://www.previc.gov.br/a-previdencia-complementar-fechada/patrocinador-participante-e-assistido>. Acesso em: 30 jun. 2019.

BRESSAN, M. A. L. C., et al. Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 259-272, 2013.

CENTRO INTERNACIONAL DE LONGEVIDADE BRASIL. Envelhecimento Ativo: um marco político em resposta à revolução da longevidade. **Centro Internacional de Longevidade Brasil**, Rio de Janeiro, jul. 2015.

COSTA, Sirlene Coelho da. **Programa de Preparação para Aposentadoria**: um desafio para o serviço social. 2016. 107 f. Tese (Mestrado em Serviço Social) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2016.

COSTA, J. L. R.; COSTA, A. M. M. R.; JUNIOR, G. F., (Org.). **O que vamos fazer depois do trabalho?** Reflexões sobre a preparação para aposentadoria. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2016.

DANTAS, Jaylson Gonçalves. **Avaliação do Programa de Ação Integrada para o Aposentado (PAI)**: o caso do Projeto Integrado de Preparação para a Aposentadoria (PIPA)

em Fortaleza/CE. 2013. 161 f. Tese (Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas) - Universidade Federal do Ceará, Ceará, 2013.

DONADELLI, Paula Secomandi. **Programa de Preparação para Aposentadoria com servidores da Prefeitura Municipal de Limeira/SP**: intervenção com exercícios físicos e dinâmicas em grupo. 2016. 85 f. Tese (Mestrado em Ciências da Motricidade) - Instituto de Biociências de Rio Claro, Universidade Estadual Paulista, Rio Claro, 2016.

FRAIMAN, Ana Perwin. A pré-aposentadoria começa no primeiro dia de trabalho. **Fundos de Pensão**, São Paulo, n. 397, p. 63-67, mar/abr. 2015.

_____. Aposentadoria com qualidade, responsabilidade social da empresa. **Fundos de Pensão**, São Paulo, n. 292, p. 41-44, mar. 2004.

FRANÇA, Lúcia Helena de Freitas Pinho. A longevidade e suas consequências para o mundo do trabalho. **Serviço Social do Comércio**, p. 1-21, 2009a. Disponível em: http://www.luciafranca.com/PDF/SINAIS_SOCIAIS-LUCIA_FRAN%C3%87A_20-06-2009.pdf. Acesso em 27 fev. 2017.

FRANÇA, L. H. F. P. et al. A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 19, n. 3, p. 879-898, 2014.

FRANÇA, L. H. F. P.; MENEZES, G. S.; SIQUEIRA, A. da R. Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis. **Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 734-745, 2012.

FRANÇA, L. H. F. P.; SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da Educação ao Longo da Vida. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2009b.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, Francisca Uninha de Moraes. **Avaliação do Projeto Integrado de Preparação para Aposentadoria junto aos servidores da administração pública em Fortaleza, Ceará**. 2013. 104 f. Tese (Mestrado em Gestão) - Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, Ceará, 2013.

GVOZD, R., et al. Implantação de um programa de preparação para aposentadoria em instituição universitária pública. **Revista de Enfermagem UFPE**, Recife, v. 9, n. 2, p. 994-1000, 2015.

IACUB, Ricardo, et al. Programas de preparação para aposentadoria como facilitadores do potencial humano. **Revista Kairós Gerontologia**, São Paulo, v. 18, n. 21, p. 85-97, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Projeções e estimativas da população do Brasil e das Unidades da Federação**, 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>. Acesso em: 29 jun. 2019.

_____. **Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2017- Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil**, 2018. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9126-tabuas-completas-de-mortalidade.html?=&t=downloads>. Rio de Janeiro. 2018. Acesso em: 29 jun. 2019.

JARDIM, Rodrigo Guimarães. Antecedentes históricos da Seguridade Social no mundo e no Brasil. **Conteúdo Jurídico**, 2 ago. 2013. Disponível em:

<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/36139/antecedentes-historicos-da-seguridade-social-no-mundo-e-no-brasil>. Acesso em: 3 ago. 2019.

JISKA, C. M.; REGEV, I. Retirement preparation programs an examination of retirement perceptions, self-mastery, and well-being. **Research on Social Work Practice**, v. 28, n. 4, p. 428-437, 2016.

KAWANO, C. M. I., et al. Programa de preparação para a aposentadoria (PPA) sob o ponto de vista psicológico, social e empresarial. **Revista Científica do Unisalesiano**, São Paulo, v. 3, n. 7, p. 354-364, 2012.

LEANDRO-FRANÇA, Cristineide. **Efeito de programas de preparação para aposentadoria: um estudo experimental**, em Brasília/DF. 2016. 291 f. Tese (Doutorado em Psicologia Clínica e Cultura) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016a.

LEANDRO-FRANÇA, C., et al. Effects of three types of retirement preparation program: A qualitative study of civil servants in Brazil. **Educational Gerontology**, v. 42, n. 6, p. 388-400, 2016b.

LEANDRO-FRANÇA, C., et al. Evaluation of retirement planning programs: A qualitative analysis of methodologies and efficacy. **Educational Gerontology**, v. 42, n. 7, p. 497-512, 2016c.

LEANDRO-FRANÇA, C. et al. Intervenção breve na preparação para aposentadoria. **Revista Brasileira e Orientação Profissional**, v. 14, n. 1, p. 99-110, 2013.

LEANDRO-FRANÇA, C.; MURTA, S. G. Fatores de risco e de proteção na adaptação à aposentadoria. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 32, n. 76, p. 33-43, 2014.

MONGERAL AEGON. (Des)preparado para a aposentadoria. **Previdência Complementar Fechada**, São Paulo, n. 411, p. 83-87, jul/ago. 2017.

MURTA, S. G., et al. Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do programa Viva Mais!. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Rio Grande do Sul, v. 27, n. 1, p. 1-9, 2014.

NALIN, C. P.; FRANÇA, L. H. F. P. The importance of resilience for well-being in retirement. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 25, n. 61, p. 191-199, 2015.

NETTO, F. S.; NETTO, J. P. P. Programa de preparação para a aposentadoria - PPA: responsabilidade social das organizações. In: SEGET – SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM

GESTÃO E TECNOLOGIA, 9., 2012, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: AEDB, 2012. Disponível em: http://adm.aedb.br/seget/artigos08/254_254_SeGET_-_PPA_e_RS_-_final.pdf. Acesso em: 27 fev. 2017.

NG, SM.; LENG, L.; WANG, Q. Active interest mentorship for soon-to-retire people: a self-sustaining retirement preparation program. **Journal of Applied Gerontology**, v. 38, n. 3, p. 344-364, 2016.

NOONE, J.; O'LOUGHLIN, K; KENDIG, H. Australian baby boomers retiring 'early': understanding the benefits of retirement preparation for involuntary and voluntary retirees. **Journal of aging studies**, v. 27, n. 3, p. 207-217, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). **World Population Prospects 2019**, Online Edition. Disponível em: <https://population.un.org/wpp2019/Download/Standard/Population/>. Acesso em: 3 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Projeto de Resolução - Convenção Interamericana sobre a proteção dos direitos humanos dos idosos**, de 14 de junho de 2015. Washington, D.C.: 2015.

PACHECO, J. L.; CARLOS, S. A. Educação, trabalho e aposentadoria. In: FREITAS, E. V. de; PY, L., (Ed.). **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan Ltda., 2013. cap. 157.

PAZZIM, T. A.; MARIN, A. Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Rio Grande do Sul, v. 17, n. 1, p. 91-101, jan./jun. 2016.

PINTO, L. C. S.; ALVES, S. C. A. A atuação da psicologia nos programas de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 19, n. 2, p. 525-548, 2014.

PINTO, J.; SEADI, S. O desafio de preparar pessoas para a aposentadoria. **Fundos de Pensão**, São Paulo, n. 364, p. 35-37, maio. 2010.

PIRES, Ana Luisa de Oliveira. **Educação e formação ao longo da vida: análise crítica dos sistemas e dispositivos de reconhecimento e validação de aprendizagens e de competências**. 2002. 646 f. Tese (doutorado em ciências da educação) - Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2002.

PONTES, Sandra do Prado Costa. **Programa de preparação para a aposentadoria: um estudo no Instituto Federal do Tocantins – Campus de Araguatins**. 2016. 129 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas) – Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2016.

RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L. Planejamento da aposentadoria: adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 16, n. 1, p. 36-45, 2016.

REIS C.; BARBOSA L.; PIMENTEL V. O desafio do envelhecimento populacional na perspectiva sistêmica da saúde. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, n. 44, p. 87-124, set. 2016.

ROSA, F. H. M.; CUPERTINO, A. P. F. B.; NERI, A. L. Significados de velhice saudável e avaliações subjetivas de saúde e suporte social entre idosos recrutados na comunidade. **Geriatrics, Gerontology and Aging**, v. 3, n. 2, p. 62-69, jun. 2009.

SÁ, Jeanete Liasch Martins de. A formação profissional em gerontologia. In: FREITAS, E. V. de; PY, L., (Ed.). **Tratado de Geriatria e Gerontologia**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan Ltda., 2013. cap. 155.

SCHREIBER, Mariana. Reforma da Previdência: 10 perguntas e respostas sobre as mudanças que afetarão sua aposentadoria. **BBC News**, Brasília, 9 jul. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/bbc/2019/07/09/reforma-da-previdencia-10-perguntas-e-respostas-sobre-as-mudancas-que-afetarao-sua-aposentadoria.htm>. Acesso em: 3 ago. 2019.

SILVA, E. M.; ALMEIDA, R. M.; MORAES, L. S. PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria. In: SEGET – SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 5., 2008, Rio de Janeiro. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: AEDB, 2008. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos08/194_lilian_e_elvis%20-%20programa%20para%20aposentadoria.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2019.

VICENTE, A. L. et al. O uso do cinema como alternativa de educação não-formal em programas de preparação para aposentadoria (PPA). In: **8º Congresso de extensão universitária da UNESP**, p. 1-4, 2015. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/142689>>. Acesso em: 27 fev. 2017

ZANELLI, José Carlos. 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.

ZEFERINO, João Marcos Mazzini. Preparação para a aposentadoria: um estudo no Ministério Público de Santa Catarina. **Revista Eletrônica Estácio Papirus**, Santa Catarina, v. 1, n. 2, p. 1-24, 2014.

APÊNDICE A – CRITÉRIOS UTILIZADOS POR BASE DE DADOS: REVISÃO DE LITERATURA

Base de dados: SIBiUSp						
Palavras pesquisadas (Português/Inglês)	Campo de pesquisa	Idiomas	Itens encontrados	Descartados/Repetidos	Considerados	Data pesquisa
Preparação Aposentadoria	Título	Todos	0	0	0	27/02/2017
Retirement Preparation	Título	Todos	0	0	0	27/02/2017
Planejamento Aposentadoria	Título	Todos	0	0	0	27/02/2017
Retirement Planning	Título	Todos	0	0	0	27/02/2017

Base de dados: Google Acadêmico						
Palavras pesquisadas (Português/Inglês)	Modos de pesquisa	Idiomas	Itens encontrados	Descartados/Repetidos	Considerados	Data pesquisa
Preparação Aposentadoria	Título	Inglês e Português	38	21	17	27/02/2017
Retirement Preparation	Título	Inglês e Português	73	73	0	27/02/2017
Planejamento Aposentadoria	Título	Inglês e Português	15	14	1	27/02/2017
Retirement Planning	Título	Inglês e Português	463	463	0	28/02/2017

Base de dados: Web of Science						
Palavras pesquisadas (Português/Inglês)	Modos de pesquisa	Idiomas	Itens encontrados	Descartados/Repetidos	Considerados	Data pesquisa
Preparação Aposentadoria	Título	-	0	0	0	27/02/2017
Retirement Preparation	Título	-	12	11	1	27/02/2017
Planejamento Aposentadoria	Título	-	0	0	0	27/02/2017
Retirement Planning	Título	-	96	95	1	27/02/2017

Base de dados: CAPES						
Palavras pesquisadas (Português/Inglês)	Modos de pesquisa	Idiomas	Itens encontrados	Descartados/Repetidos	Considerados	Data pesquisa
Preparação Aposentadoria	Título	Inglês e Português	1	1	0	27/02/2017
Retirement Preparation	Título	Inglês e Português	10	7	3	27/02/2017
Planejamento Aposentadoria	Título	Inglês e Português	2	2	0	27/02/2017
Retirement Planning	Título	Inglês e Português	29	29	0	27/02/2017

Base de dados: AGELINE						
Palavras pesquisadas (Português/Inglês)	Modos de pesquisa	Idiomas	Itens encontrados	Descartados/Repetidos	Considerados	Data pesquisa
Preparação Aposentadoria	Título e Resumo	Inglês e Português	0	0	0	27/02/2017
Retirement Preparation	Título e Resumo	Inglês e Português	3	3	0	27/02/2017
Planejamento Aposentadoria	Título e Resumo	Inglês e Português	0	0	0	27/02/2017
Retirement Planning	Título e Resumo	Inglês e Português	13	13	0	27; 28/02/2017

Base de dados: Scielo						
Palavras pesquisadas (Português/Inglês)	Modos de pesquisa	Idiomas	Itens encontrados	Descartados/Repetidos	Considerados	Data pesquisa
Preparação Aposentadoria	Título e Resumo	Inglês e Português	6	4	2	27/02/2017
Retirement Preparation	Título e Resumo	Inglês e Português	3	3	0	27/02/2017
Planejamento Aposentadoria	Título e Resumo	Inglês e Português	3	1	2	27/02/2017
Retirement Planning	Título e Resumo	Inglês e Português	11	11	0	27/02/2017

Base de dados: PsycInfo						
Palavras pesquisadas (Português/Inglês)	Modos de pesquisa	Idiomas	Itens encontrados	Descartados/Repetidos	Considerados	Data pesquisa
Preparação Aposentadoria	Título e Resumo	Todos	1	1	0	28/03/2017
Retirement Preparation	Título e Resumo	Todos	0	0	0	28/03/2017
Planejamento Aposentadoria	Título e Resumo	Todos	0	0	0	28/03/2017
Retirement Planning	Título e Resumo	Todos	1	1	0	28/03/2017

APÊNDICE B – RESULTADOS OBTIDOS COM A REVISÃO DE LITERATURA

Itens	Autores	Anos	Títulos	Amostras	Conclusões
1	COSTA, S. C.	2016	Programa de Preparação para Aposentadoria: Um Desafio para o Serviço Social	60 servidoras(es).	Apresentou-se a ausência de conhecimento e a importância do PPA pelos gestores de Recursos Humanos.
2	DONADELLI, P. S.	2016	Programa de Preparação para Aposentadoria com servidores da Prefeitura Municipal de Limeira/SP: intervenção com exercícios físicos e dinâmicas em grupo	32 indivíduos.	O PPA terá continuidade.
3	LEANDRO FRANÇA, C.	2016	Efeito de programas de preparação para aposentadoria: um estudo experimental	40 servidoras(es).	O PPA foi avaliado como excelente pelas(os) servidoras(os).
4	LEANDRO FRANÇA, C. et al.	2016	Evaluation of retirement planning programs: A qualitative analysis of methodologies and efficacy	O número mínimo de participantes foi de 13 (Murta et al., 2014); O número máximo foi de 132 (Glamser & DeJong, 1975).	O número reduzido de investigações identificadas impossibilitou a adoção de um metodologia.
5	LEANDRO FRANÇA, C. et al.	2016	Effects of three types of retirement preparation program: A qualitative study of civil servants in Brazil	20 funcionários públicos.	Como resultado conclui-se que o programa foi útil.
6	JISKA, C. M.; REGEV, I.	2016	Retirement Preparation Programs An Examination of Retirement Perceptions, Self-Mastery, and Well-Being	84 trabalhadores.	Os resultados apontaram para a necessidade de apoio adicional para aposentados.
7	NG, SM.; LENG, L.; WANG, Q.	2016	Active Interest Mentorship for Soon-to-Retire People: A Self-Sustaining Retirement Preparation Program	200 pessoas.	O programa sugeriu o treinamento antes da aposentadoria.

(Continua)

APÊNDICE B - RESULTADOS OBTIDOS COM A REVISÃO DE LITERATURA

(Continuação)

Itens	Autores	Anos	Títulos	Amostras	Conclusões
8	PONTES, S. P. C.	2016	Programa de preparação para a aposentadoria: um estudo no Instituto Federal do Tocantins - Campus de Araguatins	Grupo I: 06 servidores inativos Grupo II: 20 servidores que estão em iminência de aposentar nos próximos 05 anos Grupo III, composto por 19 servidores.	Foi apontado que o programa deveria ter continuidade.
9	RAFALSKI, J. C.; ANDRADE, A. L.	2016	Planejamento da aposentadoria: adaptação brasileira da PRePS e influência de estilos de tomada de decisão	Participaram 982 trabalhadores.	Foi mostrada boa aderência à teoria do processo da aposentadoria.
10	GVOZD, R., et al.	2015	Implantação de um programa de preparação para aposentadoria em instituição universitária pública	120 trabalhadores.	O PPA deveria ser inserido desde o ingresso do trabalhador na organização.
11	IACUB, Ricardo, et al.	2015	Programas de preparação para aposentadoria como facilitadores do potencial humano	Não Aplicável.	O PPA é importante para as pessoas em trânsito para a aposentadoria.
12	NALIN, C. P.; FRANÇA, L. H. F. P.	2015	The importance of resilience for well-being in retirement	270 indivíduos.	As atitudes de resiliência tendem a ser reforçadas nos programas dentro das organizações.
13	VICENTE, A. L. et al.	2015	O uso do cinema como alternativa de educação não-formal em programas de preparação para aposentadoria (PPA)	Aberto aos funcionários da Instituição e a toda comunidade interessada, incluindo servidores de outros órgãos públicos da região.	O PPA é um facilitador para a transição do fim do vínculo empregatício para a aposentadoria.
14	FRANÇA, L. H. F. P. et al.	2014	A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para aposentadoria	207 gestores.	Os PPAs estão longe de ser uma prática em geral nas organizações.

APÊNDICE B - RESULTADOS OBTIDOS COM A REVISÃO DE LITERATURA

(Continuação)

Itens	Autores	Anos	Títulos	Amostras	Conclusões
15	MURTA, S. G., et al.	2014	Preparação para a aposentadoria: implantacao e avaliacao do programa Viva Mais!	Com uma quantidade suficiente de inscritos (16), foram formados dois grupos.	Foram relatos ganhos dos participantes no decorrer e ao final do programa.
16	PINTO, L. C. S.; ALVES, S. C. A.	2014	A Atuação da Psicologia nos Programas de Preparação para Aposentadoria	11 pessoas.	Incluir na grade curricular dos cursos de graduação em Psicologia a temática sobre envelhecimento nas organizações de trabalho e os PPAs.
17	ZEFERINO, J. M. M.	2014	Preparação para a Aposentadoria: Um Estudo no Ministério Público de Santa Catarina	94 funcionários.	O programa cumpriu sua função.
18	ABREU, R. L.	2013	Preparação para aposentadoria: um olhar para o processo considerando as perspectivas de gestão de pessoas e Coaching	08 empregados.	Utilizar o <i>coaching</i> como uma alternativa à ser incorporada aos PPAs.
19	BRESSAN, M. A. L. C., et al.	2013	Bem-estar na aposentadoria: o que isto significa para os servidores públicos federais?	85 indivíduos.	Aprofundar nas futuras pesquisas, entre outros itens, como as pessoas vêm se preparando para o momento de transição para a aposentadoria.
20	DANTAS, J. G.	2013	Avaliação do Programa de Ação Integrada para o Aposentado - PAI: o caso do Projeto Integrado de Preparação para a Aposentadoria-PIPA	36 entrevistados.	O programa conseguiu promover uma mudança significativa na vida dos servidores aposentados participantes.
21	LEANDRO FRANÇA, C.	2013	Intervenção breve na preparação para aposentadoria	41 servidoras (es).	De modo geral, os dados apontaram, uma boa aceitação do formato breve de intervenção pelos participantes.

APÊNDICE B - RESULTADOS OBTIDOS COM A REVISÃO DE LITERATURA

(Conclusão)

Itens	Autores	Anos	Títulos	Amostras	Conclusões
22	GOMES, F. U. M.	2013	Avaliação do Projeto Integrado de Preparação para Aposentadoria junto aos servidores da administração pública em Fortaleza, Ceará	264 participantes	O PPA ressalva a sua importância como consistente, universal e relacionado à Política do Envelhecimento no Brasil.
23	NOONE, J.; O'LOUGHLIN, K; KENDIG, H.	2013	Australian baby boomers retiring 'early': Understanding the benefits of retirement preparation for involuntary and voluntary retirees	304 auto-indicados como aposentados.	A maioria da amostra se mostrou otimista quanto ao futuro e satisfeito com sua vida atual.
24	ALMEIDA, V. F. S. M; LEITE, L. S.	2012	Avaliação do Programa de Preparação para a Reserva e Aposentadoria do Comando da Aeronáutica	39 participantes.	O PPA proporcionou a troca de experiências entre os participantes.
25	FRANÇA, L. H. F. P. et al.	2012	Planejamento para aposentadoria: a visão dos garis	10 garis.	A pesquisa evidenciou, entre outros itens, a homogeneidade nas percepções dos garis quanto aos relacionamentos familiares. Em contrapartida, demonstraram diferenças no que concerne à aquisição de novas tecnologias, à educação e ao aconselhamento psicológico.
26	KAWANO, C. M. I., et al.	2012	Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) sob o Ponto de Vista Psicológico, Social e Empresarial	10 colaboradores.	o PPA é envolvente e atual e há a necessidade de futuros estudos para melhor compreensão do processo de aposentadoria e pós-carreira e suas implicações.
27	NETTO, F. S.; NETTO, J. P. P.	2012	Programas de Preparação para a Aposentadoria-PPA: responsabilidade social das organizações	Não Aplicável. Foi realizada pesquisa de natureza bibliográfica.	Nota-se um crescimento da implantação de PPA em organizações de economias desenvolvidas nas duas últimas décadas.

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a),

Eu, Jaqueline Finelli de F. Vieira, orientanda da Profa. Dra. Bibiana Graeff e mestranda em ciências, no curso de pós-graduação em gerontologia da EACH/USP estou realizando uma pesquisa intitulada “Programas de preparação para aposentadoria nas entidades fechadas de previdência complementar”.

Essa pesquisa visa a medir, por meio de suas respostas a um questionário, se as entidades fechadas de previdência complementar estão preparando ou não seus funcionários para a fase da aposentadoria.

Com os resultados obtidos nesta pesquisa, espera-se contribuir e estimular as organizações que ainda não se interessaram por esta temática a desenvolver e implementar programas de preparação para a aposentadoria para os seus funcionários.

Neste contexto, as perguntas devem ser respondidas por patrocinador e de acordo com as instruções indicadas em cada questão para escolha da (s) alternativa (s).

A pesquisa segue os padrões estabelecidos na Resolução CNS 466/2012 e foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Escola de Artes, Ciências e Humanidades (EACH) da Universidade de São Paulo (USP) sob o número 80716717.3.0000.5390. A pesquisa envolve riscos mínimos de constrangimento psicológico. O participante pode desistir de preencher e de enviar o questionário a qualquer momento, sem que isso lhe traga algum prejuízo, pois sua participação é voluntária.

Suas respostas serão mantidas em sigilo, preservando-se a privacidade e a confidencialidade dos dados coletados.

Desta forma, aguardamos o seu retorno até 25 de maio de 2018.

Sua colaboração é muito importante para o êxito desta pesquisa, portanto agradecemos desde já sua participação respondendo a todas as perguntas.

Deixo meu telefone para contato: (11) 99187-6187 e os dados do CEP-EACH-USP (Endereço: Av. Arlindo Bértio, 1000 - Ermelino Matarazzo - CEP: 05508-800 - São Paulo - SP - Telefone: 3091-1046 - e-mail: cep-each@usp.br, para que possa obter mais esclarecimentos ou informações sobre o estudo e sua participação.

Obrigada pela atenção.

Jaqueline Finelli de F. Vieira

Consentimento

*1) Declaro que, após ter lido e compreendido as informações acima e ciente dos meus direitos e que estes serão respeitados pela pesquisadora, concordo em participar da presente pesquisa:

() Sim

() Não

APÊNDICE D – MODELO DE QUESTIONÁRIO

Modelo de Questionário

Instruções

Os campos marcados com * são de preenchimento obrigatório.

O questionário deve ser preenchido por Patrocinador, logo utilize o link de acesso para fornecer as respostas de cada um.

Por favor, não esqueça de clicar em enviar quando terminar.

Este questionário leva aproximadamente 10 minutos para ser respondido.

Dados da Entidade Fechada de Previdência Complementar

- * 2) Data de preenchimento deste formulário:
- * 3) Nome da Entidade:
- * 4) Nome do responsável por responder a pesquisa:
- * 5) Cargo do responsável por responder a pesquisa:
- * 6) Telefone para contato com DDD:
- * 7) E-mail para contato:
- * 8) Qual a quantidade de patrocinadores da EFPC? ()
- 9) Endereço da EFPC:

Dados do patrocinador

- * 10) Nome do patrocinador:
- 11) Endereço do patrocinador:
- 12) Qual a quantidade total de funcionários? ()

Benefícios oferecidos pelo patrocinador

* 13) Marque a (s) alternativa (s) abaixo - Qual (is) benefício (s) o patrocinador oferece aos seus funcionários quando de sua aposentadoria?

* Plano de Saúde ☐ Sim ☐ Não

* Plano Odontológico ☐ Sim ☐ Não

* Auxílio Farmácia ☐ Sim ☐ Não

* Empréstimo ☐ Sim ☐ Não

* Seguro de Vida ☐ Sim ☐ Não

* Auxílio Funeral ☐ Sim ☐ Não

* Existe a possibilidade de trabalhar além da idade normal de aposentadoria?

☐ Sim ☐ Não

* Outro (s) ☐ Sim ☐ Não. 14) Qual(is)?

Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA)

* 15) O Patrocinador oferece PPA aos seus funcionários?

☐ Sim

☐ Não

Em caso positivo, seguir com as demais questões, caso contrário ir para a questão 45)

* 16) O PPA oferecido aos seus funcionários é:

☐ sistemático¹²

☐ assistemático¹³

☐ não sei

¹² que segue ou observa um sistema.

¹³ que não tem sistema; que não segue sistema; casual, eventual, desorganizado.

* 17) Há quanto tempo foi implantado o PPA?

() - 1 ano

() +1 ano

() + 3 anos

() + 5 anos

() + 10 anos

() Outro: 18)

* 19) Neste tempo de existência do PPA, teve alguma interrupção do programa?

() Sim, ir para a questão 20

() Não, ir para a questão 22

* 20) Quantas vezes o programa precisou ser interrompido?

() 1

() 2

() 3

() Outro: 21)

* 22) Quantos funcionários já participaram do PPA desde sua implantação? ()

* 23) O PPA é oferecido, em média, quanto tempo antes do funcionário se aposentar?

() 1 Semana

() 1 Mês

() 6 Meses

() 1 Ano

() 3 Anos

() 5 Anos

() Outro: 24)

* 25) Como é (são) realizada (s) a (s) divulgação (ões) do PPA para os funcionários? Marque todas as alternativas aplicáveis.

- ☐ Internet/intranet
- ☐ Área de Recursos Humanos
- ☐ *Folders*/cartazes
- ☐ Revista interna
- ☐ Evento (s)
- ☐ Outro (s): 26)

* 27) Qual o tempo de duração, em média, do programa junto aos funcionários?

- ☐ 1 Dia
- ☐ 1 Semana
- ☐ 1 Mês
- ☐ 1 Ano
- ☐ Outro: 28)

* 29) As atividades do programa são realizadas:

- ☐ Individualmente
- ☐ Em grupo
- ☐ Por ambos os anteriores
- ☐ Outro (s): 30)

* 31) O programa permite a participação de familiares (cônjuge, filhos, ...)?

- ☐ Sim
- ☐ Não

* 32) As atividades do programa são coordenadas:

- ☐ Pelos funcionários do próprio patrocinador
- ☐ Por terceiros
- ☐ Por ambos os anteriores
- ☐ Outro (s): 33)

* 34) Marque a (s) alternativa (s) de qual (is) método (s) o PPA se utiliza:

- ☐ Palestras
- ☐ Dinâmicas de Grupo
- ☐ *Workshops*
- ☐ *Coaching* (Aconselhamento)
- ☐ Outro (s): 35)

* 36) Marque a (s) alternativa (s) de qual (is) conteúdo (s) o PPA aborda:

- ☐ Finanças (Planejamento das finanças e controle sobre os gastos pessoais e familiares)
- ☐ Planejamento (Conscientização e domínio sobre sua vida na preparação para a aposentadoria)
- ☐ Saúde (cuidados e atenção à saúde)
- ☐ Treinamento (conhecimento e aprimoramento profissional)
- ☐ Espiritualidade (Aquisição de práticas religiosas)
- ☐ Atividade Física (Iniciar ou manter o hábito de realizar atividade física)
- ☐ Família (Fortalecimento dos vínculos familiares)
- ☐ Amigos (como manter o relacionamento)
- ☐ Lazer (Realização de práticas de lazer)
- ☐ Trabalhar em outra atividade ou empreender
- ☐ Realizar trabalhos voluntários ou participar de projetos sociais
- ☐ Ter um *hobby*
- ☐ Passar as atividades para seus sucessores
- ☐ Outro (s): 37)

* 38) É realizada a avaliação do programa pelo funcionário?

- ☐ Sim, ir para a questão 39

() Não, ir para a questão 40

- * 39) Qual foi a avaliação dada, em média, pelos funcionários que já participaram do programa?

	1	2	3	4	5	
Ruim						Excelente

- * 40) Qual tem sido a percepção do patrocinador quanto ao retorno do PPA para:

	Positiva	Neutra	Negativa	Nenhuma
À própria organização				
Os funcionários que trabalham na organização				
Os funcionários que irão se aposentar				
Os familiares dos funcionários que irão se aposentar				
À sociedade				

- * 41) O patrocinador já contratou um avaliador externo para realizar uma pesquisa/avaliação de forma a conhecer:

	Sim	Não
A efetividade dos resultados do PPA		
A imagem do PPA perante aos funcionários mais jovens		
A imagem do PPA na atração de novos recursos humanos para a organização		
O bem-estar daqueles que se aposentam		

- * 42) O patrocinador realiza o acompanhamento do funcionário (já aposentado e desligado do patrocinador), após a participação no programa?

() Sim ir () Não

Em caso positivo, ir para a questão 43)

Obrigada por participar da pesquisa.

* 43) Por quanto tempo o patrocinador ainda realiza o acompanhamento do funcionário?

() 1 Semana

() 1 Mês

() 6 Meses

() 1 Ano

() Outro: 44)

Obrigada por participar da pesquisa.

* 45) Em sua opinião, o patrocinador teria interesse em implantar um programa de preparação para a aposentadoria?

() Sim

() Não

() Talvez

* 46) Marque a (s) alternativa (s) que indica (m), por que, em sua opinião, o programa de preparação para a aposentadoria ainda não foi implementado?

- () Falta de interesse do Patrocinador
 () Aspectos Financeiros
 () Indisponibilidade de pessoal interno para realizar as ações/atividades
 () Indisponibilidade de espaço interno para realizar as ações/atividades
 () Falta de conhecimento por parte do patrocinador
 () Outro (s): 47)

* 48) Na sua percepção qual seria o benefício se houver um PPA para:

	Positivo	Neutro	Negativo	Nenhum
À própria organização				
Os funcionários que trabalham na organização				
Os funcionários que irão se aposentar				
Os familiares dos funcionários que irão se aposentar				
À sociedade				

* 37) Em sua opinião, se o patrocinador oferecesse um PPA, este poderia ser considerado um benefício para reter ou atrair novos funcionários?

- () Sim
 () Não
 () Talvez

Obrigada por participar da pesquisa.

ANEXO A – APROVAÇÃO DO QUESTIONÁRIO PELO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA EM SERES HUMANOS DA ESCOLA DE ARTES, CIÊNCIAS E HUMANIDADES (EACH) DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

USP - ESCOLA DE ARTES,
CIÊNCIAS E HUMANIDADES
DA UNIVERSIDADE DE SÃO

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Programas de preparação para a aposentadoria nas entidades fechadas de previdência complementar

Pesquisador: JAQUELINE FINELLI DE FREITAS VIEIRA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 80716717.3.0000.5390

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE DE SAO PAULO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.506.761

Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa referente à revisão bibliográfica e levantamento de dados por meio de perguntas on line a respeito de verificar se os gestores estão realizando programas de preparação para a aposentadoria para seus futuros aposentados. Os termos utilizados na revisão de literatura serão: preparação; aposentadoria e planejamento nas bases SIBiUSP, Google Scholar, Web of Science, CAPES, AgeLine, SciELO e PsycInfo. Já os ; b) aplicação de um questionário que será proposto para os gestores das 3.199 patrocinadoras das 307 entidades fechadas de previdência complementar¹. O questionário de preenchimento online conterá dados de identificação e perguntas abertas e fechadas de simples e múltiplas escolhas. Os dados da literatura serão tratados através da análise de conteúdo e os dados dos questionários serão tabulados e discutidos à luz da literatura.

Objetivo da Pesquisa:

- = Identificar a oferta dos PPAs, no universo das patrocinadoras das EFPCs brasileiras, como e se os seus respectivos gestores estão preocupados/sensibilizados para com esta questão;
- descrever o perfil sociodemográfico dos participantes das EFPCs;
- identificar se as patrocinadoras das EFPCs, oferecem ou não PPAs, para seus futuros aposentados;
- avaliar com que frequência, de que forma e em qual momento os PPAs são

Endereço: Av. Arlindo Béttio, nº 1000

Bairro: Ermelino Matarazzo

CEP: 03.828-000

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)3091-1046

E-mail: cep-each@usp.br

USP - ESCOLA DE ARTES,
CIÊNCIAS E HUMANIDADES
DA UNIVERSIDADE DE SÃO

Continuação do Parecer: 2.506.761

- oferecidos para os funcionários das patrocinadoras das EFPCs;
- avaliar se existe algum acompanhamento pós-desligamento para os funcionários que participaram dos PPAs;
- identificar quais benefícios estão sendo oferecidos a mais aos funcionários que irão se aposentar;
- comparar os resultados obtidos na pesquisa, com a revisão de literatura, apresentando uma visão geral das EFPCs no desenvolvimento dos PPAs.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O pesquisador refere que o risco psicológico será mínimo porque poderá causar constrangimento no participante e ressalta os benefícios ao referir que os resultados da pesquisa poderão contribuir e estimular as organizações que ainda não se interessaram por esta temática a desenvolver e implementar programas de preparação para a aposentadoria para os seus funcionários.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa relevante para a área de saúde pública e direito.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos foram anexados na Plataforma Brasil e estão de acordo com as exigências da Resolução 466/2012 do Conselho de Saúde do ministério da Saúde.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Projeto aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1028542.pdf	04/12/2017 14:13:05		Aceito
Outros	Respostas_TCLE.docx	04/12/2017 14:12:28	JAQUELINE FINELLI DE FREITAS VIEIRA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Revisado.pdf	01/12/2017 15:21:59	JAQUELINE FINELLI DE FREITAS VIEIRA	Aceito

Endereço: Av. Arlindo Bettio, nº 1000

Bairro: Ermelino Matarazzo

CEP: 03.828-000

UF: SP

Município: SÃO PAULO

Telefone: (11)3091-1046

E-mail: cep-each@usp.br

USP - ESCOLA DE ARTES,
CIÊNCIAS E HUMANIDADES
DA UNIVERSIDADE DE SÃO

Continuação do Parecer: 2.506.761

Folha de Rosto	folhaDeRosto_assinada.pdf	16/11/2017 09:27:42	JAQUELINE FINELLI DE FREITAS VIEIRA	Aceito
Brochura Pesquisa	Questionario.pdf	08/11/2017 12:32:31	JAQUELINE FINELLI DE FREITAS VIEIRA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_jaqueline_enc.pdf	08/11/2017 12:27:33	JAQUELINE FINELLI DE FREITAS VIEIRA	Aceito
Cronograma	Cronograma_08112017.pdf	08/11/2017 12:25:24	JAQUELINE FINELLI DE FREITAS VIEIRA	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO PAULO, 22 de Fevereiro de 2018

Assinado por:
Rosa Yuka Sato Chubaci
(Coordenador)

Endereço: Av. Arlindo Bettio, nº 1000

Bairro: Ermelino Matarazzo

CEP: 03.828-000

UF: SP

Município: SAO PAULO

Telefone: (11)3091-1046

E-mail: cep-each@usp.br