



UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE
CENTRO DE HUMANIDADES
UNIDADE ACADÊMICA DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
COORDENAÇÃO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA - UMA ANÁLISE
DA DEMANDA NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DE
SOLEDADE - PB**

DAIANE EDUARDO NASCIMENTO

CAMPINA GRANDE
2018

DAIANE EDUARDO NASCIMENTO

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA – UMA ANÁLISE
DA DEMANDA NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DE
SOLEDADE- PB**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Marielza Barbosa Alves. Ms^a.

CAMPINA GRANDE

2018

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Daiane Eduardo Nascimento

Aluna

Marielza Barbosa Alves, Mestre

Professora Orientadora

Lúcia S. Albuquerque de Melo, Mestre

Coordenadora de Estágio Supervisionado

CAMPINA GRANDE

2018

DAIANE EDUARDO NASCIMENTO

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA – UMA ANÁLISE
DA DEMANDA NA PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DE
SOLEDADE - PB**

Relatório aprovado em ___/___/___

Marielza Barbosa Alves, Mestre.

Orientadora

Hildegardes Santos de Oliveira, Mestre.

Examinadora

Lúcia Santana de Freitas, Doutora

Examinadora

CAMPINA GRANDE

2018

Dedico esse trabalho a Deus por ter mim dado a vida. Aos meus pais Francisca e Severino, meu esposo Fernando, meu irmão Denilson e minha sobrinha Lays que são o meu bem maior, o que tenho de mais valioso na vida.

*“Deus é o nosso refúgio e a nossa fortaleza,
auxílio sempre presente na adversidade.”*

- Salmos 46:1

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus que permitiu que tudo isso fosse possível, que foi meu refúgio em momentos difíceis ao longo dessa caminhada, foi Ele quem me guiou, abençoou e me protegeu durante toda minha vida e não somente nestes anos como universitária. Só tenho a agradecer a ti Senhor por tudo!

Aos meus pais por tudo que fizeram e fazem para mim até hoje, que mesmo em momentos difíceis nunca nos deixou faltar nada. Eles sempre me educaram, aconselharam e me apoiaram nessa jornada de vida, sem eles não seria nada do que sou hoje. Obrigada minha e painho por todo amor, cuidado e amizade, amo vocês mais que tudo nessa vida.

Ao meu esposo Fernando que sempre esteve do meu lado nessa caminhada, que aguentou meus estresses, me apoiou, me incentivou a nunca desistir de nada. Pelo amor, companheirismo, dedicação e respeito. Você faz meus dias mais felizes.

Agradeço ao meu irmão e minha cunhada por terem me presenteado com o amor da minha vida, minha sobrinha Lays. Obrigada por ter sempre me ajudado quando precisei e por todo cuidado que tem com minha princesa.

Aos amigos que fiz durante minha graduação, pela amizade, conselhos, desabafos, companheirismo, por todos os momentos bons e ruins que compartilhamos juntos. Amizades essas que levarei por toda vida.

A minha orientadora Marielza Barbosa Alves, pela orientação, apoio e confiança que sempre teve durante essa pesquisa, que além de professora é uma amiga. Aos professores que foram importantes na minha vida acadêmica e durante o curso passaram seus conhecimentos para que chegasse aqui.

A toda equipe da Secretaria da Educação da cidade de Soledade-PB, em especial a todos os professores que se dispuseram a participar da pesquisa, contribuindo para a realização desse trabalho.

RESUMO

A aposentadoria é uma fase que vai ser vivenciada por todos e que traz diversas mudanças para a vida dos trabalhadores, é percebido que muitas organizações têm desenvolvido programas por perceberem que existe essa demanda preocupante e por atender a legislação vigentes. Os Programas de Preparação para Aposentadoria – PPA segundo Pazzim e Puga (2016) compreendem por um conjunto de ações e atividades que são implantadas para os futuros aposentados com o intuito de ajuda-los a se preparem para vida após aposentadoria. O objetivo desse trabalho foi de analisar a demanda para um Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA na percepção dos professores da Secretaria da Educação do Município de Soledade-PB. Para isso, a pesquisa teve uma abordagem quantitativa e os meios de realização da pesquisa foi um estudo de caso onde foi aplicado um questionário adaptado de Quint (2010) aos professores do Município de Soledade-PB. A análise do estudo foi realizada a partir das informações obtidas na coleta de dados, sendo utilizada procedimentos da Estatística Básica, utilizando os métodos de porcentagem e frequência absoluta. A partir dos resultados obtidos foi possível identificar que existe interesse dos pesquisados em participar dos programas e que existe uma demanda para isso. E foi compreendido também a importância dos Programas de Preparação para Aposentadoria a partir das respostas obtidas e o quanto eles são necessários para a prefeitura do Município de Soledade.

Palavras-chaves: Aposentadoria, Professores, Programas de Preparação para Aposentadoria

ABSTRACT

Retirement is a phase that will be experienced by all and brings many changes to the lives of workers, it is noticed that many organizations have developed programs because they perceive that there is this worrying demand and to comply with the current legislation. The Retirement Preparation Programs - PPA according to Pazzim and Puga (2016) comprise a set of actions and activities that are deployed for future retirees with the purpose of helping them prepare for life after retirement. The purpose of this study was to analyze the demand for a Retirement Preparation Program (PPA) in the perception of the teachers of the Department of Education of the Municipality of Soledade-PB. For this, the research had a quantitative approach and the means of conducting the research was a case study where a questionnaire adapted from Quint (2010) was applied to the teachers of the Municipality of Soledade-PB. The analysis of the study was carried out from the information obtained in the data collection, using Basic Statistics procedures, using the percentage and absolute frequency methods. From the obtained results it was possible to identify that there is interest of the researched in participating in the programs and that there is a demand for it. And it was also understood the importance of the Retirement Preparation Programs from the answers obtained and how much they are needed for the municipality of Soledade.

Keywords: Retirement, Teachers, Retirement Preparation Programs

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Distribuição do percentual da população.....	29
Figura 2- Três principais passos para a implantação do PPA.....	33

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1 – Idade.....	43
Gráfico 2 – Estado Civil.....	44
Gráfico 3 – Gênero.....	45
Gráfico 4 – Nível de Instrução.....	47
Gráfico 5 – Tempo para se aposentar.....	48
Gráfico 6 – Tipos de Aposentadoria.....	50
Gráfico 7 – Motivos para se desligar do trabalho.....	51
Gráfico 8 – Significado.....	52
Gráfico 9 – Áreas onde haverá maiores mudanças.....	53
Gráfico 10 – Condições de ser aposentado.....	54
Gráfico 11 – Limites.....	56
Gráfico 12 – Necessidade de se preparar para aposentadoria.....	57
Gráfico 13 – Procurando por alguma preparação.....	57
Gráfico 14 – Ouviram falar em PPA.....	58
Gráfico 15 – Deseja participar de um PPA.....	60
Gráfico 16 – PPA no Serviço publico.....	62
Gráfico 17 – Benefícios ao participar de um PPA.....	64
Gráfico 18 – Tempo para desenvolver ações do PPA.....	65

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fases do Ciclo de vida e as respectivas faixas etárias.....	25
Quadro 2 – Modelo do ciclo de vida profissional.....	26
Quadro 3 – Dimensões estudadas.....	40
Quadro 4 - Divisão de profissionais da Educação por etapas de ensino.....	46

LISTA DE SIGLAS

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MPS – Ministério da Previdência Social

PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria

TPE – Todos pela Educação

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resposta daqueles que já ouviram falar em PPAs e se desejam participar do Programa.....	59
Tabela 2 – Resposta daqueles que não ouviram falar em PPAs e se desejam participar do Programa.....	59
Tabela 3 - Valores relacionados aos temas escolhidos.....	61

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	17
1.1. Objetivos da pesquisa.....	18
1.1.1. Objetivo Geral.....	18
1.1.2. Objetivos Específicos.....	18
1.2. Justificativa.....	19
1.3. Estrutura do trabalho.....	20
2. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA	23
2.1. O trabalho.....	23
2.1.1. O trabalho e seus significados	23
2.1.2. Ciclo de vida do trabalho ou profissional.....	26
2.2. Aposentadoria.....	27
2.2.1. A aposentadoria e os índices da população idosa no Brasil.....	27
2.3. Programa de Preparação para Aposentadoria.....	30
2.3.1. Modelo de programa para aposentadoria.....	32
3. METODOLOGIA	37
3.1. Caracterização da Pesquisa.....	37
3.2. Universo e amostra.....	38
3.3. Coleta de dados.....	39
3.4. Análise dos Dados.....	41
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	43
4.1. Parte I – Perfil.....	43
4.1.1. Idade.....	43
4.1.2. Estado Civil.....	44
4.1.3. Gênero.....	44
4.1.4. Nível de Instrução.....	46
4.2. Parte II – Aposentadoria.....	47
4.2.1. Tempo para se aposentar.....	47
4.2.2. Tipos de aposentadoria.....	48
4.2.3. Motivos para se desligar voluntariamente das relações de trabalho.....	50
4.2.4. Significado do que é estar aposentado.....	51
4.2.5. Áreas da vida em onde haverá maiores mudanças.....	53
4.2.6. Possibilidades que se apresenta as condições de aposentados.....	54
4.2.7. Limites impostos pela condição de aposentados.....	55

4.3. Parte III – Programa de preparação para Aposentadoria (PPA).....	56
4.3.1. Necessidade de se preparar para aposentadoria e se estão procurando alguma preparação.....	57
4.3.2. Se tem conhecimento sobre o que são Programas de Preparação para Aposentadoria.....	58
4.3.3. Temas que podem ser trabalhados em Programas de Preparação para Aposentadoria.....	60
4.3.4. A importância de integrar os PPA no Serviço Público.....	62
4.3.5. Benefícios ao participar de programas de preparação para aposentadoria.....	63
4.3.6. Essas ações devem ser desenvolvidas faltando quanto tempo para aposentadoria.....	65
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	68
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70

Capítulo 1
Introdução

1. INTRODUÇÃO

No atual cenário em que o trabalho está inserido, é notória sua importância e significado para a vida das pessoas. O trabalho trouxe para o homem uma forma de se transformar e mudar aquilo que está ao seu redor, como também de se sentir inserido na sociedade, um meio de sobrevivência e de realização pessoal. Mesmo depois de tanto tempo de dedicação, esforços empenhados e com toda a experiência adquirida, as pessoas se encontram em uma circunstância onde o afastamento do mundo do trabalho traz diversos questionamentos e incertezas.

Segundo Novo e Fôlha (2011) o ser humano sempre ligou sua vida ao trabalho, e com isso criou uma relação de dependência que se torna difícil de romper. Tudo que ele faz no seu dia a dia só vai ser possível a partir da forma como organizou sua vida, pois passam a maior parte do seu dia dentro do ambiente laboral. Quando se aproxima a hora de se afastar do seu local de trabalho, se torna um momento difícil de se enfrentar.

Com a chegada dessa fase os trabalhadores têm se importado cada vez mais com a sua saída do meio laboral e com isso vem a preocupação com a aposentadoria, pois é nesse momento que haverá a ruptura de todo um cronograma vivenciado por anos.

A aposentadoria não é somente a saída do trabalhador da sua vida laboral, mas sim um momento de transição de uma fase de produtividade onde se teve muita dedicação para aquilo que se fez na maioria das vezes durante toda a vida, para um momento de mais tranquilidade, que vai acarretar em grandes mudanças no seu dia a dia. Mas isso não quer dizer que o aposentado não poderá mais produzir, o que mudará agora nesse período, será a forma de se fazer as coisas, pois tudo agora será feito com calma, sem pressa, sem que precise cumprir horários como antes. (QUINT, 2010)

Para a maioria dos trabalhadores esse é um momento muito difícil de ser encarado, como mostra as palavras de Pazzim *et al* (2016, p.70) “a aposentadoria não é somente do trabalho em si, mas de tudo aquilo que ele representa para a pessoa.” Por isso são diversas as dúvidas que surgem na hora de se aposentar, por não saber que caminhos seguir, o que se esperar, muitas vezes o pré-aposentado não sabe nem quais são seus direitos ou que tipo de aposentadoria se pode optar. Para que essas dúvidas fossem esclarecidas ou mesmo para ajudar o funcionário que está adentrado nessa fase surgiram os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA).

Conforme Venturini (2013) os programas de preparação para aposentadoria são de extrema importância para o futuro aposentado, pois eles irão permitir que o trabalhador se prepare para esse momento de transição que acontece entre a “vida laboral e a de pós aposentado” como também preparando para que ele possa descobrir meios de realizar seus projetos de vida. Por isso é necessário que todos tenham um conhecimento do que são PPAs.

Com o surgimento desses programas as instituições sejam elas públicas ou privadas preocupadas com seus funcionários sentiram necessidade de inserir em seu meio o PPA para que possa dar um suporte para aquele funcionário que está entrando nessa fase.

Mas um grande problema que acontece na maioria das instituições que integram no seu ambiente organizacional os Programas de Preparação para Aposentadoria e que deve ser encarado é a falta de interesse do funcionário em participar desses programas, como também o desconhecimento da existência desses programas pelas organizações o que torna ainda mais difícil de inserir no ambiente organizacional.

Diante do que foi exposto, pretende-se responder ao seguinte questionamento: **qual a demanda para um Programa de Preparação para a Aposentadoria na percepção dos professores da Secretaria da Educação do Município de Soledade-PB?**

1.1. Objetivos da Pesquisa

1.1.1. Objetivo Geral

Analisar a demanda para um Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA na percepção dos professores da Secretaria da Educação do Município de Soledade-PB.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Descrever o perfil dos professores
- Identificar as expectativas dos professores em relação à Aposentadoria
- Identificar se há interesses e os benefícios percebidos pelos professores em participar de um programa de preparação para aposentadoria;

- Identificar a importância de ser integrados esses programas no serviço público na percepção dos professores;

1.2. Justificativa

O Brasil é o sexto país mais populoso do mundo, segundo o IBGE. No ano de 2017 a sua população era de 207,7 milhões de habitantes, porém a população vem crescendo de forma lenta com projeções de crescimento negativo (-0,291%) para o ano de 2050. Isso evidencia que a taxa de natalidade vai cair e a população idosa só tende a crescer cada vez mais. No Brasil em 2017 havia cerca de 26 milhões de idosos com 60 anos ou mais. É a partir desses dados da população idosa que encontramos a faixa de aposentados, de acordo com Marchesan (2017), o Brasil no ano de 2017 possuía mais de 19 milhões de aposentados pelo INSS, onde 5,7 milhões de pessoas se aposentavam por tempo de contribuição e 10 milhões por idade, com isso percebe-se que no Brasil o número de aposentadorias só tende a aumentar mais.

No Brasil a Lei Nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994 que dispõe da Política Nacional do Idoso, “tem por objetivo assegurar os direitos sociais do idoso, criando condições para promover sua autonomia, integração e participação efetiva na sociedade.” Conforme o art. 10 mostra que as instituições públicas ou privadas devem criar e apoiar a integração de Programas de Preparação para Aposentadoria. A lei expõe que as organizações devem dar esse suporte para aqueles que estão próximos a se aposentar para que se tenha a preparação necessária e suas dúvidas esclarecidas.

No campo da Educação no ano de 2017 o Brasil contava com aproximadamente 2,4 milhões de professores da Educação Básica, onde (76, 8%) atuam na rede pública de ensino. Já no Ensino Fundamental II (6º ao 9º ano) possuía em torno de 800 mil professores. No ensino médio esse número estava em torno de 460 mil. Esses dados foram informados a partir de um estudo feito pelo TPE - Todos pela Educação, mostrando também que esses profissionais tem a idade média de 40 a 45 anos, sendo que cerca de 400 mil possuem mais de 50 anos, onde se encontra na faixa de idade daqueles que estão próximo a se aposentar, deixando uma demanda a ser preenchida. Vemos que o professor brasileiro passa sua vida laboral tentando buscar melhorias para sua profissão muitas vezes sem sucesso algum e mesmo preste a sair das salas de aulas ser ver perdido e despreparado para encarar esse momento.

Ao estudar o tema é perceptível o quão ele é importante para a vida do trabalhador, não somente dele como também das instituições que irão oferecer esse tipo de preparação, mostrando o quanto ainda é pouco difundido no meio organizacional, tanto para os gestores quanto para o próprio funcionários. Ainda são poucas as instituições que conhecem ou já integraram os programas no seu ambiente laboral para aqueles que estão próximos de se aposentar.

Numa percepção acadêmica os estudos do tema contribuirão para uma maior abertura para esse campo de estudo, gerando mais interesses para pesquisas na área e divulgação dos PPAs nas diversas instituições existentes.

Enquanto pesquisadora, a realização dessa pesquisa foi de extrema importância para que pudesse compreender a seriedade desses programas para os trabalhadores e instituições que possam vivenciá-lo.

1.3. Estrutura do Trabalho

Visando ter uma melhor compreensão da pesquisa em questão, o trabalho foi organizado em cinco capítulos: Introdução, Fundamentação Teórica, Metodologia, Apresentação e Análise dos Resultados e Considerações Finais.

O Capítulo 1 refere-se à introdução do trabalho onde são expostas as informações necessárias à compreensão do tema, descrição do problema de pesquisa, como também os objetivos e a justificativa do tema.

O capítulo 2, apresenta a fundamentação teórica contendo a revisão literária para compreensão do tema. Nesse capítulo foram apresentados os tópicos sobre o trabalho e seus significados e ciclo de vida do trabalho ou profissional, mostrando um pouco do que o trabalho significa para o ser humano, para assim chegar ao tópico aposentadoria e os índices da população idosa no Brasil e por fim ao Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA).

Na sequência, o capítulo 3 trata-se da metodologia utilizada na pesquisa, ou seja, os meios dos quais utilizou-se para alcançar os objetivos. Nesse capítulo também foi feita a caracterização quanto ao tipo e natureza da pesquisa, o universo e amostra, o instrumento utilizado para coleta de dados e por fim os procedimentos utilizados para a análise dos dados.

O Capítulo 4 apresenta a análise dos resultados, organizado em três partes, a primeira corresponde ao perfil dos pesquisados, a segunda referente a aposentadoria e a terceira parte sobre o Programa de Preparação para Aposentadoria, onde foi mostrado os resultados em forma de tabelas e gráficos as respostas dos pesquisados em relação ao que foi perguntado no questionário.

E por último, o capítulo 5 apresenta as considerações finais da pesquisa, obtidas a partir das análises dos resultados, assim como as limitações e recomendações.

Capítulo 2
Fundamentação Teórica

2. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

2.1 O TRABALHO

2.1.1. O trabalho e seus significados

O trabalho é algo que está presente na vida do ser humano desde o início da história, onde ele praticava a caça, a pesca, cultivava plantações e as colhia para produzir o que iria consumir atendendo suas necessidades para sua sobrevivência. Quint (2010, p.18) enfatiza: “A história do trabalho começa quando o homem principia a busca dos meios para atender suas necessidades, [...]. Assim o homem transforma a natureza para satisfazer suas necessidades ao mesmo tempo vai se transformando também.” Foi a partir das primeiras sociedades que o homem adquiria seu sustento por meio da troca da sua força física por mercadorias, ou seja, o homem trabalhava e como forma de pagamento recebia comida, bebidas e coisas do seu interesse. Havia também aqueles que trabalhavam sem receber qualquer que fosse o pagamento, não possuíam direito algum, que era o caso dos escravos.

Ao longo do tempo o trabalho veio ocupar posições significativas na vida do homem que em certos momentos foram compreendidas de forma negativa como sendo algo que traz inferioridade, humilhação; mas foi percebido também como algo mais gratificante, digno. Significados esses que vem mudando no decorrer dos anos, mas continua sendo aquilo que dá estrutura à sua identidade social. (QUINT, 2010).

Essa compreensão negativa tem uma relação direta com a origem da palavra “trabalho” que vem do latim *tripalium*, formado pela junção dos elementos *tri*, que significa “três” e *palium*, “pau”, que era um tipo de instrumento de madeira que possuía três estacas pontiagudas muitas vezes com pontas de ferro que era utilizada para torturar os negros e pobres daquela época que não podiam pagar seus impostos. (ETIMOLOGICO, 2007,2008) o trabalho mesmo historicamente sendo relacionado a algo penoso, nos dias atuais apresenta uma outra conotação que nos mostra que ele dá significado a sua personalidade, desenvolvendo suas habilidades e que lhe faz sentir feliz e realizado.

A palavra trabalho significa de acordo com o Dicionário da Língua Portuguesa Evanildo Bechara (2011) *s.m.* **1** Uso da força física ou do intelecto para alcançar determinado fim. **2** Exercício de uma atividade profissional. [...]”. Já no Dicionário Houaiss Conciso (2011) encontra-se um outro significado que diz: “*s.m.* **1** atividade

profissional, remunerada ou não [...] 2 Atividade produtiva ou criativa, exercida para determinado fim [...]"

Esses significados tem uma relação expressiva com o que Quint (2010, p.18) afirma "trabalho é o esforço humano dotado de um propósito e envolve a transformação da natureza através do dispêndio das capacidades mentais e físicas." Isso mostra que o homem sempre está modificando algo em função de um ideal. Para Novo e Fôlha (2010, p.3) "É atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Estabelece as aspirações e o estilo de vida do indivíduo."

Zanelli *et al* (2010) faz uma compreensão do trabalho como sendo um fator fundamental para a sobrevivência do homem como também para a construção da sua identidade. É por intermédio do trabalho que as pessoas procuram suprir suas necessidades, alcançar meios de conduzir sua vida e estabelecer as suas aspirações futuras.

No século XX ocorreram inúmeras transformações sociais, culturais e econômicas em todo o mundo com o surgimento de novas tecnologias, profissões e nas formas como o trabalho ficou organizado, as quais promoveram mudanças na sociedade e que tiveram influência direta na vida das pessoas. (QUINT, 2010)

No decorrer da história houve diversas mudanças no significado que foi dado ao trabalho mesmo assim ele continua sendo algo fundamental na vida das pessoas, aquilo que lhe faz sentir realizado, que possui um lugar na sociedade e que é um ser digno. (BATISTA, 2016). É o trabalho que vai organizar tudo que gira em torno da vida do ser humano como seus deveres, atividades e horários para que haja um equilíbrio de tarefas no seu dia a dia, para que seu tempo seja bem melhor aproveitado. Como Zanelli (p.23, 2010) evidencia "toda nossa vida é baseada no trabalho." Com isso o homem compreende que o trabalho é um fator de obrigação para seu desenvolvimento pessoal.

O Trabalho é algo valioso e importante para as pessoas, e ocupa um lugar essencial na sua vida, que pode ser compreendido como uma das atividades que traz significados e que vão regular a vida do homem. (QUINT, 2010). O trabalho sempre vai ser algo fundamental, pois ele dá vários sentidos à vida das pessoas, o sustento ao homem, possibilidade de realização, de ter uma vida social, de proporcionar diversas experiências. Cada pessoa dá uma importância diferente ao trabalho, mas todos veem a necessidade de estar inserido nesse meio.

Nas palavras de Barros (2010) a vida do homem é seguida de ciclos onde ele mesmo vai transformando as coisas no ambiente em que vive. Essas mudanças que ocorrem vão servir de aprendizagem para que ele alcance seus objetivos pessoais e profissionais.

Segundo Luizari (2006) esses ciclos da vida humana compreendem as seguintes fases que são: a infância, a adolescência, a idade adulta e a velhice. Desde o início da vida já se começa a exercer atividades para ter autonomia e é na fase da infância que isso ocorre, quando passamos a falar, andar e ter contatos com outras pessoas, é um momento de aprendizado, quando se começa a estudar e ter muita curiosidade. Ao passar essa fase, chega a adolescência que é um momento de bastantes mudanças tanto no corpo como na mente. É nessa fase que surgem as maiores dúvidas do que se quer da vida, momento de procura da própria identidade e autonomia, saber que profissão seguir. É o momento de tomar decisões difíceis. Após essa fase complicada chega-se a idade adulta onde se tem um caminho traçado e uma certa estabilidade financeira advinda do trabalho. A fase adulta é a mais intensa, momento de concretizar projetos, sonhos e consolidação da sua vida profissional. A última fase do ciclo da vida é a velhice, com a transição de uma fase cheia de conturbações para um momento mais tranquilo, de descanso, marcado também pela chegada da aposentadoria.

Quadro 1- Fases do Ciclo da Vida e as respectivas faixas etárias

Fases do Ciclo da Vida	Faixa etária
Infância	De 0 a 12 anos
Adolescência	Dos 13 aos 21 anos
Idade Adulta e Meia idade	Dos 21 aos 40 anos e Dos 40 aos 60 anos
Velhice	Acima de 60 anos

Fonte: Elaborado pela autora

A vida segue esses ciclos e pode-se perceber que o trabalho é uma atividade que se faz presente desde a adolescência até a velhice. Da mesma forma que nossa vida é formada por ciclos o trabalho também tem um ciclo de duração, com início, meio e fim.

2.1.2. Ciclo de vida do trabalho ou profissional

Ao longo da vida o trabalho teve um impacto muito importante como já foi dito anteriormente e como nossa vida o trabalho passa por mudanças e tem um prazo de duração. Passamos por toda uma trajetória profissional onde vivenciamos diversos momentos desde a sua entrada no meio laboral até a saída com a aposentadoria.

De acordo com Castro (2010) O ciclo de vida profissional é muito parecido com o ciclo de vida humano, mas não segue a mesma sequência de faixa etária, pois existem diversos aspectos que fazem mudar esses ciclos, como os interesses individuais, as oportunidades que o mercado oferece, as mudanças no ambiente, isso tudo influencia esse ciclo sem especificar um momento certo de acontecer.

O ciclo de vida profissional tem uma relação direta com o ciclo da carreira, onde segue uma sequência que pode ser entendida nas palavras de Luizari (2006, p. 33) “[...]tem-se um estágio inicial, que é o momento da busca por uma carreira; os estágios intermediários, de construção e desenvolvimento da vida profissional e um estágio final, isto é, o término da carreira.”

São diversos os autores que fizeram seus estudos acerca do ciclo de vida profissional com ênfase na carreira docente e que se utilizam de diferentes modelos para explicar essa fase como pode-se ver no quadro abaixo:

Quadro 2 - Modelo do ciclo de vida profissional

Fases da Carreira Profissional do Professor				
Huberman (1995)	Gonçalves (1995)	Stroot (1996)	Barone et a (1996)	Nascimento; Graça (1998)
Entrada (0-3)	O início (1-4)	Sobrevivência (0-2)	N. novato (0-1)	Entrada (0-3)
Estabilização (4-6)	Estabilidade (5-7)	Consolidação (2-3)	N. I. Avançado (2-3)	Consolidação (4-6)
Diversificação (7-25)	Divergência (8-15)	Renovação (3-4)	N. Competências (3-4)	Diversificação (7-19)
Serenidade (25-35)	Serenidade (15-20/25)	Maturidade (5-)	N. Proficiente (5-)	Estabilização (20-35)
Desinvestimento	R. Interesse e desencanto (25-40)		Especialista	

Fonte: GODTSFRIEDT (2015)

Nesse quadro é percebido que os autores seguem uma linha para definir as diferentes fases que acontecem em todo o ciclo da vida profissional, no qual existe um início, que é o momento de entrada na vida profissional, onde as pessoas estão começando a construir e desenvolver sua profissão; em seguida vem o período de estabilidade, onde o indivíduo já tem um certo amadurecimento e conhecimento daquilo que ele faz e é nesse momento também que o trabalhador está procurando se desenvolver para seu crescimento profissional; quando o profissional sai dessa fase de estabilidade ele passa para um momento de diversificação em que se procura estar atualizado com relação às suas atividades. A próxima fase é a serenidade, essa é uma fase que muitas vezes não é vivenciada pelo profissional, pois vai ser influenciada diretamente por aquilo que cada pessoa está procurando nesse momento ou o que espera da próxima fase que é o momento final da sua carreira onde o profissional deixar de investir na sua vida laboral e procura se preocupar mais com sua vida pessoal, nessa fase também é evidenciada a chegada da aposentadoria.

2.2. APOSENTADORIA

2.2.1 A aposentadoria e os índices da população idosa no Brasil

A aposentadoria é uma fase que faz parte de um novo ciclo da vida e que traz consigo mudanças que devem ser compreendidas por aqueles que irão passar por esse momento, por isso é necessário que se tenha conhecimento do que de fato a aposentadoria significa.

A palavra aposentadoria tem como significado apresentado pelo Dicionário Houaiss Conciso (2011)” s.f. **1** Afastamento (de uma pessoa) do trabalho por invalidez ou por já ter completado o tempo de serviço estabelecido por lei. **2** Remuneração mensal recebida pelo aposentado. [...] ”. Como citado acima a palavra aposentadoria tem o sentido tanto de saída do trabalhador da sua vida laboral quanto no sentido de benefício pecuniário que ele tem direito após o encerramento dessa fase.

De acordo com Quint (2010, p. 23) “A aposentadoria é comumente considerada como a saída da vida laboral, e ao conseqüente afastamento, com a retirada da vida profissional. É o encerramento de um ciclo, dedicado, em sua maior parte, ao mundo do

trabalho.” É nesse momento que surgem muitas incertezas e medos na vida do trabalhador.

A aposentadoria também está relacionada ao termo velhice, pois é nessa fase que entramos na aposentadoria. Na visão de Pacheco e Carlos (2006 *apud* BARROS, 2010) “a aposentadoria é uma invenção social moderna e pode ser entendida como a porta de entrada para a velhice, por quase coincidir com o início da chamada terceira idade.” Por isso que ela é percebida também como um momento de interrupção na vida do trabalho para a chegada do envelhecimento

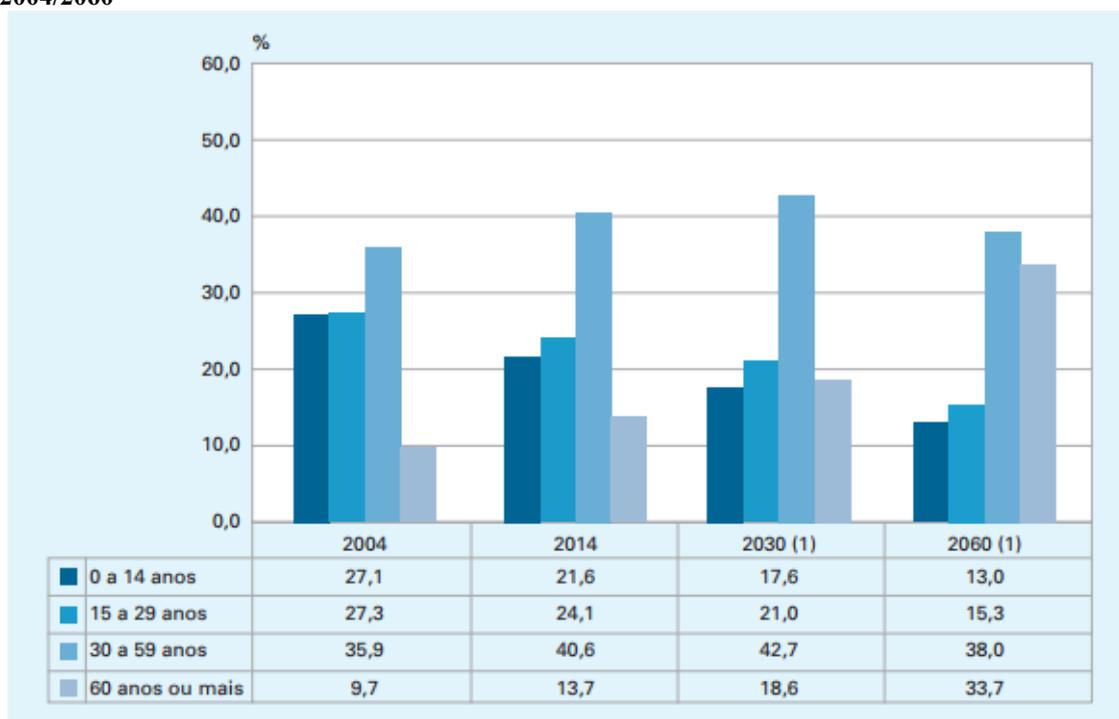
Segundo França (2004 *apud* DONADELLI, 2016), a aposentadoria é um momento que pode ser visto com bons e maus olhos, onde muitas vezes está relacionada a aspectos negativos como perda da identidade pessoal e rompimento dos laços de amizades construídos durante sua vida laboral, como também pode ser visto de forma positiva, entendendo esse momento como tempo de realização de novos projetos, liberdade para aproveitar a vida e desenvolver atividades, etc.

A aposentadoria traz consigo diversas mudanças na vida das pessoas. Tudo que se traz na bagagem de vida, as prioridades dadas ao trabalho e as relações no meio social vão resultar nestas mudanças. Cada ser humano faz escolhas para sua vida profissional, muitos dão uma importância maior ou menor, mas tudo dependendo daquilo que se almeja alcançar. É nessa fase onde se procura novos rumos, novas escolhas e reestruturando nossa identidade. (ROMANINI et al, 2005). Quando o trabalhador opta pela aposentadoria, ele está entrando num momento de transição, onde sai da sua zona de conforto para vivenciar uma fase desconhecida.

Com a chegada da aposentadoria o indivíduo passa por um momento muito difícil, do ponto de vista psicológico é um momento de preocupação e dúvidas e da perspectiva social com muitas expectativas na vida do trabalhador. Onde provoca incertezas, desde um sentimento de liberdade até a sensação de se estar excluído. Romanini et al (2004) mostra também que a aposentadoria pode ser vista como um momento de reorganização das atividades na vida do trabalhador e que é fundamental que os familiares e amigos do pré-aposentado estejam dando apoio nesse momento, pois muitas vezes o trabalhador se vê sem rumo, sem saber o que fazer. Os programas de preparação para aposentadoria vão ser fundamentais para que se possa orientar esses trabalhadores que estão próximos dessa fase para o futuro, para que se adaptem as mudanças. (NOVO e FÔLHA, 2010)

O Brasil é um país cuja população idosa tende a crescer mais e mais a cada ano. Conforme índices do IBGE (2015), o envelhecimento da população, compreendido como aumento da participação dos idosos na população, já é bastante significativo no País e tende a ficar cada vez mais acentuado nas próximas décadas. No ano de 2004 a proporção de idosos com 60 anos ou mais foi de 9,7%, 10 anos depois em novas pesquisas, viu que houve um aumento para 13,7 % no ano de 2014, ou seja, a população idosa foi a que mais cresceu comparando com as outras faixas etárias. A partir de algumas projeções feitas, existe uma forte tendência para o contínuo aumento da população idosa. Para o ano de 2030 estima-se que essa proporção será de 18,6%, e para o ano de 2060 esse percentual será de 33,7%, quase o dobro de 30 anos atrás. Estas informações estão exemplificadas no gráfico abaixo.

Figura 1 – Distribuição do percentual da população residente, por grupos de idade Brasil – 2004/2060



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004/2014 e Projeção da População do Brasil por Sexo e Idade para o Período 2000-2060 - Revisão 2013.

Este grande aumento da população idosa mostra que o país teve melhorias na sua qualidade de vida, como mais acesso a saúde, lazer, mobilidade, etc., esses índices

criaram. Isso também está relacionado aos direitos que estes idosos possuem, conforme a Lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003, que em seus artigos 1 e 2 nos afirma que:

Art. 1º É instituído o Estatuto do Idoso, destinado a regular os direitos assegurados às pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

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

A partir desses direitos, o idoso estará mais protegido na sociedade, podendo assim ter uma melhor qualidade de vida, aumentando ainda mais os índices de crescimento da população idosa.

As mudanças no mundo do trabalho vêm afetar a vida dos trabalhadores que estão próximos de se aposentar e com isso as organizações sejam elas públicas ou privadas vêm se preocupando com a chegada dessa nova fase na vida dos seus funcionários. Para que esse momento seja de tranquilidade algumas organizações estão implantando Programas de Preparação para Aposentadoria - (PPA).

Esses programas são criados pelas próprias organizações que têm interesse de inseri-los no ambiente laboral, pois sabem o benefício que o programa pode proporcionar para o funcionário que está próximo a se aposentar. A seguir será abordado mais detalhadamente o que são os Programas de Preparação para Aposentadoria - (PPA).

2.3. PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA - (PPA)

Diante das mudanças ocorridas na vida dos trabalhadores e com a chegada da aposentadoria as organizações estão cada vez mais buscando formas de ajudá-los a se adaptar à chegada dessa nova fase e estão inserindo na organização os Programas de Preparação para Aposentadoria.

Segundo Pazzim e Puga (2016) os programas de preparação para aposentadoria compreendem um conjunto de ações e atividades que são implantadas para os futuros aposentados com o intuito de ajudá-los a se preparem para vida após aposentadoria. Deve-se procurar mostrar ao futuro aposentado uma visão positiva do que é a aposentadoria.

Para Venturini (2013), os programas de preparação para aposentadoria vão permitir que ocorra uma mudança progressiva entre a vida laboral e o período que antecede a aposentadoria visando fornecer as informações sobre aposentadoria, possibilitando oportunidades para traçar novos rumos em todos os aspectos da vida do ser humano.

Esses programas deveriam fazer parte da cultura da empresa para que desde o início da entrada do trabalhador na organização já pudessem ter uma visão do significado que o trabalho tem para sua vida, já pensando o que se deseja para o futuro.

Existem diversos modelos de Programas de Preparação para Aposentadoria, mas os modelos mais adotados são os de padrão norte-americano. Conforme Fôlha e Novo (2011) esses programas consistem na realização de cursos, palestras, workshops, etc., que irão tratar de temas de interesse pessoal como: saúde, aspectos previdenciários e financeiros, reeducação alimentar, entre outros. Onde serão ministrados por pessoas experientes e de formação nas áreas tratadas. Segundo Venturini (2010, p.28)

O PPA poderá abordar diversas questões informativas, como as questões administrativas, burocráticas, refletindo sobre questões financeiras, voluntariado e auxiliar o servidor na sua administração financeira. É uma oportunidade para ficar mais bem informado, possibilitando a adoção de novas práticas, um novo estilo de vida, com mais qualidade e saúde. (VENTURINI, 2010, P.28)

Os Programas de Preparação para Aposentadoria, vão promover o bem-estar dos aposentados, evidenciando aspectos positivos e propiciar reflexões acerca de aspectos negativos das mudanças ocorridas dentro da organização como também a discussão de alternativas para implementar o programa. É nesse momento que são recebidas informações e adotadas práticas que vão beneficiar a saúde dos pré-aposentados. É a partir desses programas que os trabalhadores traçam novas metas pessoais de curto, médio e longo prazo para o novo curso de vida. (ARRACHÉ, 2012)

Nas palavras de Donadelli (2016, p.22) o PPA é percebido da seguinte maneira: “[...] é uma oportunidade para receber informações e adotar práticas e estilo de vida saudável. É também o momento para reconstruir o projeto de vida [...]” Esses programas irão ser fundamentais para a construção de um novo projeto de vida, onde aquele estilo de vida que o trabalhador tinha tem que ser de certa forma esquecido e dar lugar a novos planos.

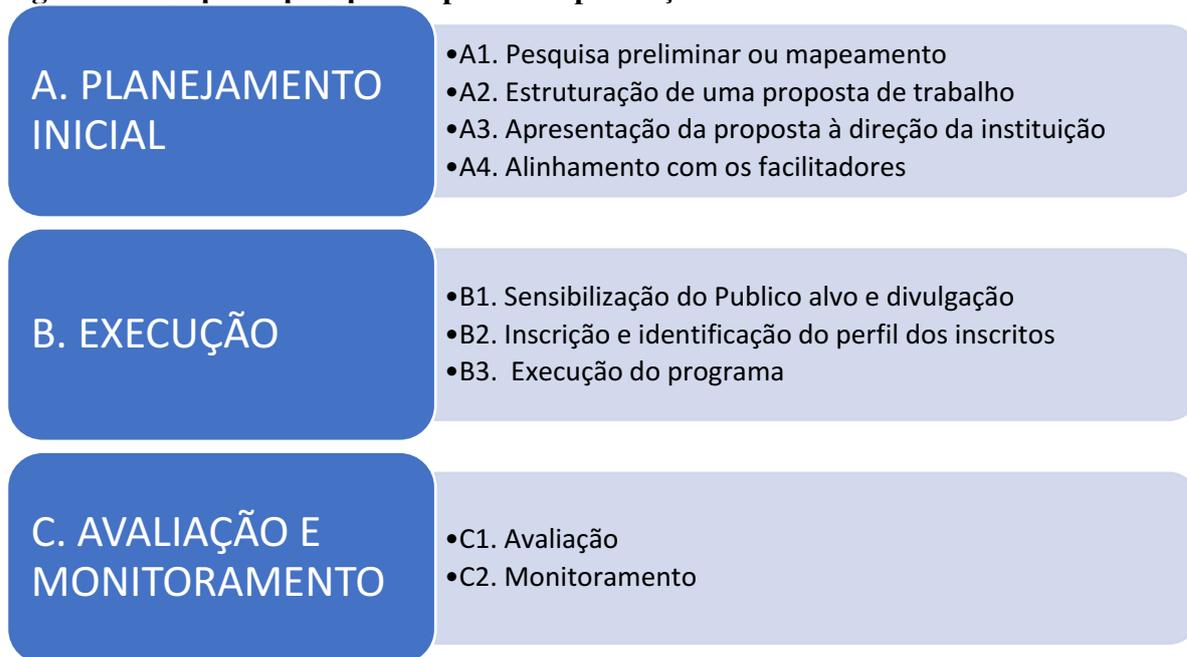
No Brasil os Programas de Preparação para Aposentadoria são baseados nas Leis nº8.842 de 4 de janeiro de 1994 que dispõe da Política Nacional do Idoso e da Lei nº10.741 de 1 de outubro de 2003 que dispõe do Estatuto do idoso, essas leis têm o intuito de apoiar e assegurar os direitos dos idosos na sociedade. O art.28, inciso II do Estatuto do Idoso, mostra que o poder público deve criar e apoiar programas de “preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania.” (BRASIL, 1994, 2003)

Esses Programas de Preparação para Aposentadoria não terão apenas o intuito de orientar os pré-aposentados para se autoconhecer, mas sim de incentiva-los a descobrir novas habilidades, dar continuidade a sonhos passados, criar novos relacionamentos e participar de diversas atividades que antes não tinha tempo de realizar. Isso irá ajudar o trabalhador a não se sentir “velho” e que ainda será capaz de fazer muitas coisas. Por isso que as organizações devem sim criar programas que estejam de acordo com a realidade vivida pelos futuros aposentados, procurando na literatura modelos que possam ser inseridos de acordo com a necessidade encontrada.

2.3.1. MODELO DE PROGRAMA PARA APOSENTADORIA

A implantação de Programas de Preparação para Aposentadoria nas organizações sejam elas públicas ou privadas não possuem uma fórmula específica, cada empresa vai criar um modelo a partir das suas necessidades, levando em consideração aspectos que refletem na proposta de trabalho. Pazzim e Puga (2016) em seu trabalho sugerem que sejam seguidos três passos para implantação de um PPA na empresa, que são eles: Planejamento inicial, execução e avaliação e monitoramento. Conforme segue a figura abaixo:

Figura 2-Três principais passos para a implantação do PPA



Fonte: Adaptado de PAZZIM (2016)

A. Planejamento Inicial:

Consiste na fase de diagnóstico, onde procurara conhecer tudo que acontece dentro da empresa, para assim adequar o projeto de acordo com as suas necessidades.

A1. Pesquisa preliminar ou mapeamento:

Nessa etapa vai conhecer as necessidades e as pessoas que estarão aptas a participar do programa, com auxílio dos setores que detenham as informações sobre os funcionários para identificar aqueles que estão em idade de se aposentar.

A2. Estruturação de uma proposta de trabalho

Feito o levantamento dos dados, estrutura-se uma proposta para se implantar o programa, não há um modelo específico para as empresas utilizarem, cada uma pode formatar uma proposta de modelo conforme seu perfil e cultura. Na maioria dos programas os itens que são evidenciados são: apresentação do programa, quem poderá participar, objetivos, cronograma, metas, entre outras coisas.

A3. Apresentação da proposta à direção da instituição

Após a construção do modelo deve-se encaminhá-lo para a direção. Para que não haja nenhum tipo de dúvida em relação ao programa, se faz necessário que esse modelo

seja apresentado numa reunião identificando tudo que foi desenvolvido a partir do levantamento de informações dentro da organização.

A4. Alinhamento com os facilitadores do Programa

A partir do momento que a proposta for aceita pela a direção, deve-se juntar a equipe que participará do programa para fazer as últimas retificações. Como também repassar para todos membros seus papéis dentro do programa e o conteúdo que vai ser utilizado nos encontros. Mostrar a equipe que todos devem trabalhar com o intuito de facilitar o planejamento da nova fase para os pré-aposentados.

B. Execução

Nessa etapa vai ser colocado em prática tudo o que foi proposto no modelo do programa.

B1. Sensibilização do público alvo e divulgação

Esse momento é fundamental para que o projeto dê certo, pois muitas vezes os trabalhadores tendem a resistir à participação do programa. Por isso que é necessário que recebam orientação para que eles entendam o porquê da importância de participar, como também divulgar tudo que será trabalhado e que seja feito por meio do contato direto com os possíveis participantes.

B2. Inscrição e identificação do perfil dos inscritos

Após toda a divulgação do programa deve-se iniciar as inscrições para participação do programa. Para se fazer um levantamento do perfil dos participantes pode ser aplicado no primeiro encontro um questionário ou fazer uma dinâmica de grupo, isso ajudará a equipe a ter um contato mais amigável e perceber as atitudes dos pré-aposentados.

B3. Execução do programa

Essa etapa é onde acontece realmente a execução do programa, onde deverá ter sido elaborado todo o conteúdo programático conforme foi analisado o perfil dos participantes e seus interesses e o cronograma de quantos encontros serão ministrados, o tempo de duração de cada encontro e os dias em que serão oferecidos.

C. Avaliação e monitoramento

Esta é a etapa final e a mais importante, onde será verificado se os objetivos que foram propostos foram alcançados.

C1. Avaliação

Essa avaliação deve ser feita com a presença de toda a equipe envolvida, principalmente com a participação daqueles que estiveram em contato direto com os participantes, para que seja repassado a todos os resultados dessa avaliação. Deve-se avaliar também todo o programa para saber se as metas e objetivos estabelecidos foram alcançados.

C2. Monitoramento

Muitas vezes essa etapa não é realizada, pois teria que ser feito um monitoramento após a realização do programa para saber se o que foi vivenciado surtiu efeitos. Pode-se fazer também uma comparação de grupos de pessoas que participaram e que não participaram para ver se houve algum impacto do programa na vida do trabalhador.

Os PPAs são importantíssimos tanto para o trabalhador que terá a chance de fazer um planejamento para sua vida após sua saída do meio laboral, entendendo dos seus direitos, sendo incentivado a realizar novos projetos de vida, a fazer atividades que traga melhorias para sua saúde, adaptando-o à nova rotina de vida, etc., quanto para a organização pois ela estará mostrando sua preocupação com seus funcionários, se eles estão se sentindo valorizados, se gostam do ambiente em que trabalham. Conforme o que foi mostrado acima Araújo (2012, p. 74) enfatiza que “com o preparo para aposentadoria, a qualidade de vida tende a evoluir, o que favorece a adaptação do indivíduo às transformações da vida que decorrerão com a ruptura do meio funcional, profissional.”

Numa visão geral os Programas de Preparação para Aposentadoria devem possibilitar aos participantes ver oportunidades de crescimento pessoal e profissional além das suas expectativas, que descubram novas habilidades e competências que possam ter. Além disso espera-se que esses programas possuem de fato efetivar os direitos que esses pré-aposentados possui e também gerar reflexões sobre todas as possibilidades que existem na nova fase da vida.

Capítulo 3

Metodología

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

Nesse capítulo, vão ser apresentados os métodos utilizados na pesquisa para a coleta de dados e as demais informações que serão úteis para o desenvolvimento do trabalho. Para uma maior compreensão vamos entender o que é metodologia e métodos

Segundo Andrade (2010, p. 177) “metodologia é o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento.” Prodanov e Freitas (2013, p. 14) nos diz que: “A Metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade.”

De acordo com Cervo *et al* (2007, p. 27) “método é a ordem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir um certo fim ou resultado desejado.” Já na visão dos autores Prodanov e Freitas (2013, p. 26) “É o conjunto de processos ou operações mentais empregados na pesquisa.”

A partir desses conceitos podemos nos basear para chegar aos resultados desejados, seguindo todo um procedimento necessário a pesquisa.

3.1. Caracterização da pesquisa

A Abordagem Quantitativa significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Requer o uso de recursos e de técnicas estatísticas tais como percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão. Essa pesquisa tem por objetivo analisar a demanda para um Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA na percepção dos professores da Secretaria Municipal da Educação de Soledade-PB. A escolha do método a ser utilizado é fundamental para que o objetivo seja atingido. A pesquisa quantitativa pode ser compreendida como aquela onde tudo pode ser mensurável, ou seja, todas as informações obtidas podem ser transformadas em números. (PRODANOV e FREITAS, 2013)

Conforme Vergara (2010) a pesquisa pode ser classificada com relação aos fins e aos meios. Com relação aos fins a pesquisa é do tipo descritiva. A pesquisa tida como descritiva é aquela em que são descritas características ou fatos relacionados a um certo grupo da qual se deseja estudar. Para Cervo *et al* (2007, p. 61) “A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipula-

los.” Nas palavras de Gil (2010, p. 27) “As pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população.” Nesse tipo de pesquisa os fatos são descritos ou reescritos sem que haja mudanças na sua forma original. Esse estudo buscou descrever a percepção dos professores quanto a demanda para um Programa de Preparação para Aposentadoria na Secretaria da Educação do Município de Soledade-PB.

Quanto aos meios a pesquisa foi o estudo de caso. De acordo com Prodanov e Freitas (2010) o estudo de caso é uma modalidade pelo qual se busca coletar e analisar informações aprofundadas de um ou mais objetos, seja ele um indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim de se ter um amplo conhecimento daquilo que se está buscando, de acordo com o assunto da pesquisa. Considerando-se que foram estudadas as percepções dos professores vinculados a Secretaria da Educação do Município de Soledade- PB.

3.2. Universo e Amostra

O universo dessa pesquisa corresponde à população de Professores da Secretaria da Educação do Município de Soledade – PB. Onde atualmente existe em seu quadro efetivo em torno de 97 professores. Segundo Vergara (2010, p. 46) entende-se por população “[...] conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objeto de estudo.”

Conforme Prodanov e Freitas (2010) A amostra é uma parte que foi retirada de uma população para se comprovar uma hipótese. Vergara (2010, p.46) expõe que “amostra é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade.” Para Barros e Lehfeld (2007) “‘amostra’ é um subconjunto representativo do conjunto população.” As amostras vão permitir a compreensão das especificidades da população da qual está sendo estudada.

Numa pesquisa científica é necessário que seja determinado os elementos que serão estudados, por isso deve se extrair uma amostra. As amostras podem ser do tipo probabilística e não probabilística. Para o presente trabalho o tipo de amostra considerada foi a probabilística. Na amostra probabilística todos os elementos do universo têm a mesma chance de serem selecionados, onde são escolhidos aleatoriamente ou ao acaso e a probabilidade de ser escolhido é diferente de zero para integrarem a amostra. Para a

pesquisa foi extraída uma amostra de 49 participantes. Calculada a partir da seguinte fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Onde:

n = tamanho da amostra

N = tamanho da população

Z = variável da norma padrão com relação ao nível de confiança

p = estimativa de proporção (sucesso)

q = 1 – p (insucesso)

d = erro amostral

Dessa forma foi feito o seguinte cálculo para se chegar a essa amostra.

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1,96)^2 \times 0,50 \times 0,50 \times 97}{0,10^2 \times (97 - 1) + (1,96)^2 \times 0,50 \times 0,50} = \\ &= \frac{3,84 \times 0,25 \times 97}{0,1 \times 96 + 3,84 \times 0,25} = n = \frac{93,12}{1,92} \quad n = 48,5 \cong 49 \end{aligned}$$

3.3. Coleta de Dados

O momento da coleta de dados é aquele em que será feita a averiguação de algum fato em uma pesquisa onde o levantamento de dados é fundamental para que se possa analisar ou identificar as informações necessárias para o estudo. A pesquisa foi realizada no período de 24 de julho até 14 de agosto de 2017 com duração de 21 dias, nesse período foi feito a entrega dos questionários aos professores, tempo de resposta e recolhimento dos questionários. Para esse estudo não foi necessário estratificar amostra.

O instrumento usado na coleta de dados foi o questionário. Vieira (2009, p. 15) conceitua o termo questionário como sendo “um instrumento de pesquisa constituído por uma série de questões sobre determinado tema.” Para Cervo et al (2007) o questionário é

um instrumento mais utilizado para se obter dados, onde é o próprio pesquisado que responde as questões.

Para que se tivesse uma melhor disposição das questões, o questionário foi dividido em três partes: A primeira parte abordou questões relacionadas a idade, gênero, estado civil e nível de instrução, para identificar o perfil do pesquisado. Na segunda parte as questões estão relacionadas as expectativas dos pesquisados em relação a aposentadoria e por fim na terceira parte as questões forneceram informações essenciais para alcance do objetivo geral da pesquisa.

O questionário utilizado na pesquisa foi adaptado de Quint (2010), onde possui no total 19 questões de caráter objetivo, sendo 4 questões relacionadas ao perfil do pesquisado e 15 questões relacionadas à temática tais como tipo de aposentadoria que pretende optar, significado de está aposentado, se conhece o que são Programas de Preparação para aposentadoria, entre outras. É fundamental que o questionário seja formulado de forma simples e direta para que o pesquisado tenha uma ótima compreensão das perguntas e não haja dúvidas.

Quadro 3- Dimensões estudadas

Dimensão	Variáveis	Questão
Perfil	Idade	Q1
	Estado Civil	Q2
	Gênero	Q3
	Nível de Instrução	Q4
Expectativa em relação à Aposentadoria	Tempo de permanência no serviço público	Q5
	Tempo que falta para se aposentar	Q6
	Tipos de Aposentadoria	Q7
	Motivos para se desligar voluntariamente das relações de trabalho.	Q8
	Significados do que é estar aposentado.	Q9
	Áreas da vida onde haverá maiores mudanças após o desligamento das relações de trabalho.	Q10
	As possibilidades que se apresentam com as condições de aposentado (a).	Q11
	Limites impostos pela condição de aposentado (a)	Q12
	Necessidade de se preparar para a aposentadoria.	Q13

Demanda para o Programa de Preparação para aposentadoria	Buscando alguma preparação para essa fase da vida.	Q14
	Entendendo o que são Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA).	Q15
	Temáticas que poderiam ser trabalhadas em um Programa de Preparação para Aposentadoria.	Q16
	Integrando PPAs no serviço público.	Q17
	Benefício de se participar de um Programa de Preparação para Aposentadoria.	Q18
	Com quanto tempo para se aposentar essas ações poderiam ser desenvolvidas.	Q19

Fonte: Elaborado pela autora

Todas as questões trabalhadas no questionário são de escolha única, exceto a questão 16 onde os pesquisados poderiam escolher até três opções das que foram sugeridas.

3.4. Análise dos Dados

A tabulação de dados é uma das etapas essenciais para que se tenha uma melhor compreensão e interpretação dos dados que foram obtidos a partir da amostra coletada. Nesse trabalho é apresentada uma análise descritiva dos dados analisados, cujo o objetivo foi analisar a demanda para um Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA na percepção dos professores da Secretaria Municipal da Educação de Soledade-PB.

Para análise dos dados coletados nos questionários, foram realizados procedimentos de estatística básica sendo utilizados o método de porcentagem para algumas questões e para outras a frequência absoluta. Essa frequência representa a quantidade de vezes que determinada alternativa foi escolhida na questão facilitando sua interpretação. Os dados foram tabulados no programa Excel para que houvesse uma melhor organização dessas informações e a partir disso foram estabelecidas também as representações gráficas que facilitaram a compreensão para análise dos resultados.

Capítulo 4
Apresentação e Análise
dos Resultados

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

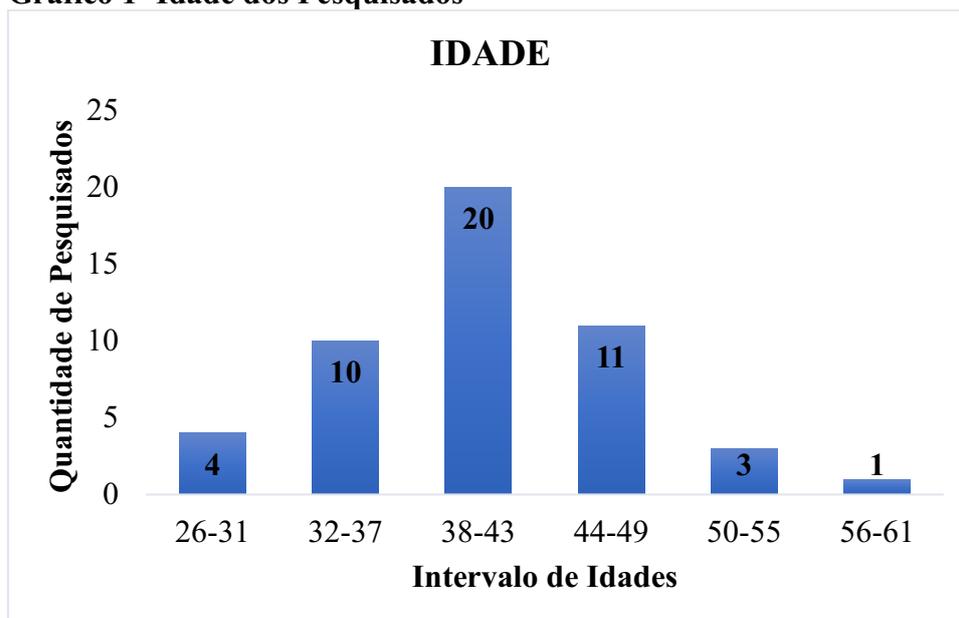
Neste capítulo são apresentados e analisados os resultados, mostrando as respostas que foram obtidas a partir da percepção dos professores com relação a um Programa de Preparação para Aposentadoria. Esse estudo será apresentado em três seções, a parte I onde será tratado a respeito do perfil dos pesquisados e a parte II que consiste na temática trabalhada.

4.1. Parte I - Perfil

Nessa seção foi feita a caracterização do perfil dos pesquisados onde foram elaboradas questões de identificação pessoal, como idade, estado civil, gênero e nível de instrução, a fim de conhecer mais a respeito da amostra pesquisada.

4.1.1 Idade

Diante do que foi analisado com relação ao quesito idade, foi necessário fazer um intervalo de classe para melhor separar e agrupar as idades dos pesquisados obtendo-se o seguinte resultado: 8% dos pesquisados têm idade entre 26 e 31, 20% têm entre 32 a 37 anos, 41% estão na faixa de 38 e 43 anos, 23% têm idade entre 44 e 49 anos, 6% entre 50 e 55 e somente 2% têm idade entre 56 e 61 anos.

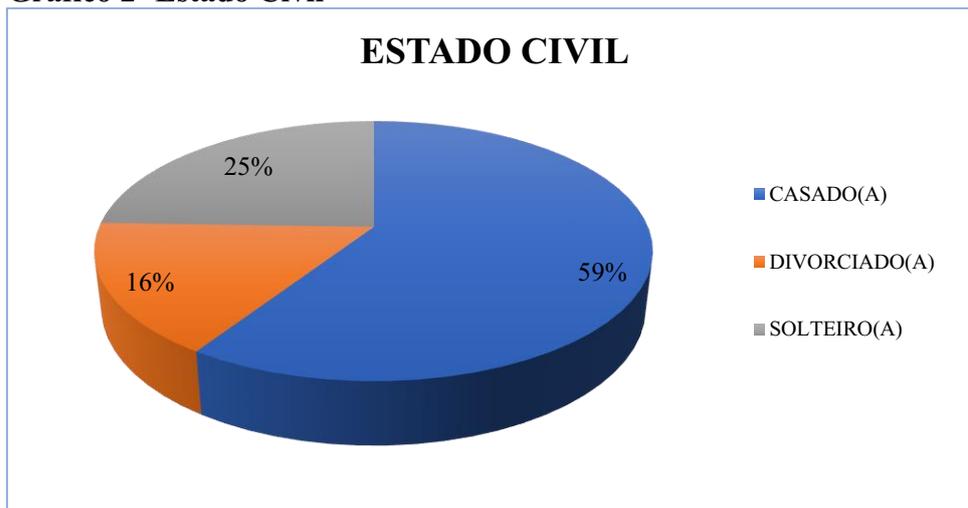
Gráfico 1- Idade dos Pesquisados

Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com o resultado obtido pode-se concluir que 35 pesquisados se encontram entre 38 – 61 anos, ou seja, encontra-se numa faixa de idade significativa que já pode começar a se interessar em adquirir conhecimento sobre a aposentadoria, refletir sobre o que espera para essa fase, além de tudo traçar metas ou se planejar para o momento da sua saída do mundo do trabalho. Há ainda aqueles que já deveriam estar participando do programa, por estarem bem mais próximo de se aposentar.

4.1.2 Estado civil

O segundo quesito que foi considerado para se conhecer mais a respeito dos pesquisados foi com relação ao estado civil onde mostra que 59% dos professores são casados, 25% solteiros e 16% são divorciados.

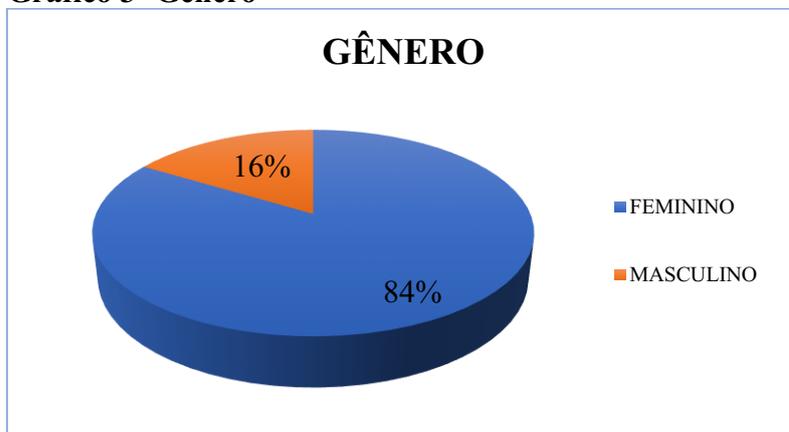
Gráfico 2- Estado Civil

Fonte: Elaborado pela autora.

O gráfico mostra que mais da metade dos pesquisados são casados, isso se evidências pelo fato da maioria dos pesquisados serem do sexo feminino e estarem na faixa etária acima de 38 anos, mostrando que nessa idade a maioria das mulheres já são casadas.

4.1.3. Gênero

Conforme o quesito gênero foi perceptível a grande presença de mulheres nesse ambiente de pesquisa onde 84% são mulheres e 16% são homens. É muito comum que no meio escolar existam mais mulheres do que homens. O gráfico abaixo exemplifica esse percentual.

Gráfico 3- Gênero

Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com o Portal UOL, no Brasil cerca de 81,5% dos professores da educação básica são mulheres. Em dados divulgados pelo MEC no ano de 2010 existiam no país aproximadamente 2 milhões de professores onde 1,6 milhões são do sexo feminino, e a maioria atua na rede pública de ensino. Esse percentual é explicado nas palavras a Socióloga Magda, que fala que “a sociedade brasileira associa a função de professor a características geralmente consideradas femininas, como atenção, delicadeza e a meiguice.” (HARNIK, 2011)

Para melhor ilustrar a quantidade de professores do sexo feminino no Brasil, o quadro a seguir mostra as quantidades e percentuais de professores de ambos os sexos e nos diversos níveis de ensino.

Quadro 4- Divisão de profissionais da Educação por etapas de ensino

	Homens no magistério	Homens no magistério (%)	Mulheres no magistério	Mulheres no magistério (%)
Educação básica	365.395	18,5%	1.612.583	81,5%
Educação infantil	11.284	3,0%	358.414	97,0%
Creches	2.682	2,1%	124.975	97,9%
Pré-escola	10.054	3,9%	248.171	96,1%
Ensino fundamental (EF)	245.245	17,8%	1.132.238	82,2%
Anos iniciais de EF	66.416	9,2%	655.097	90,8%
Anos finais de EF	207.942	26,5%	575.252	73,5%
Ensino médio	165.784	35,9%	295.758	64,1%
Educação profissional	31.930	54,2%	26.968	45,8%
Educação especial	2.444	7,3%	31.150	92,7%
Educação de jovens e adultos	74.910	28,6%	186.605	71,4%

Fonte: MEC

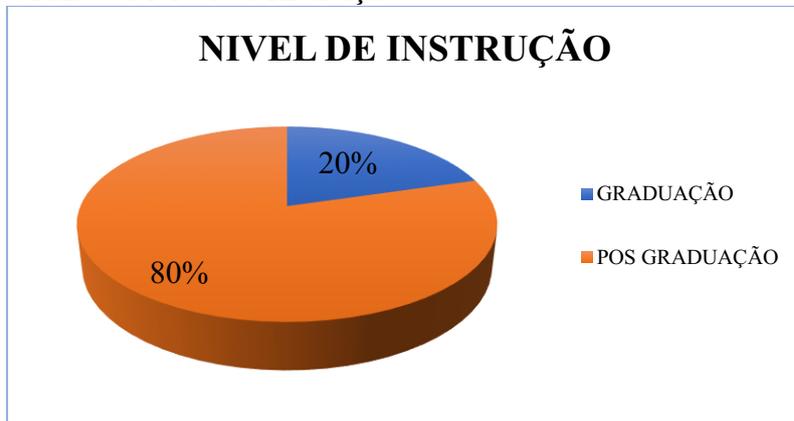
Como mostra na tabela é perceptível que em quase todas as etapas de ensino a presença do sexo feminino é superior ao masculino e que somente na Educação profissional o percentual masculino é superior ao feminino. Isso se explica também pelo fato de existir uma certa diferença salarial.

4.1.4. Nível de Instrução

O próximo ponto que foi evidenciado relaciona-se ao grau de instrução dos professores, onde procurou saber se eles só possuíam a graduação ou se tinham pós-graduação também, conforme o que foi obtido com os dados do questionário 80% dos professores possuem pós-graduação e 20% possui somente a graduação, como mostra o gráfico 5.

Esse resultado evidencia que cada vez mais os professores estão preocupados em ampliar seus conhecimentos, competências e habilidades, ou seja, procurando as melhorias para sua profissão. Isso nos mostra que existe interesse em ter um grande nível de qualificação para exercer suas atividades laborais.

Gráfico 4-Nível de Instrução



Fonte: Elaborado pela autora.

A seguir vamos tratar da Parte II dos resultados onde se trata das questões sobre aposentadoria.

4.2. Parte II - Aposentadoria

4.2.1. Tempo para se aposentar

Na questão 06 foi perguntado aos pesquisados quanto tempo faltava para eles se aposentarem, e com base nas respostas obteve-se o seguinte resultado como mostra o gráfico abaixo:

Gráfico 5- Tempo que falta para se aposentar.

Fonte: Elaborado pela autora

De acordo com o gráfico percebe-se que 10 pesquisados responderam que faltam até cinco anos para se aposentar, ou seja, já é um número considerável para se iniciar um programa de preparação para aposentadoria, levando em consideração que não existe uma quantidade mínima para que seja trabalhado o programa dentro da instituição.

O gráfico só representa a proporção daqueles que responderam essa questão, ou seja, dos 49 pesquisados somente 36 responderam a essa questão e os outros 13 respondentes não opinaram.

4.2.2. Tipos de Aposentadoria

Nossa primeira pergunta foi relacionada a que tipo de aposentadoria os pesquisados pretendem optar no momento de desligamento das relações de trabalho. A pesquisa mostrou as seguintes opções: aposentadoria voluntária por tempo de contribuição, aposentadoria voluntária por idade, aposentadoria compulsória e aposentadoria por averbação.

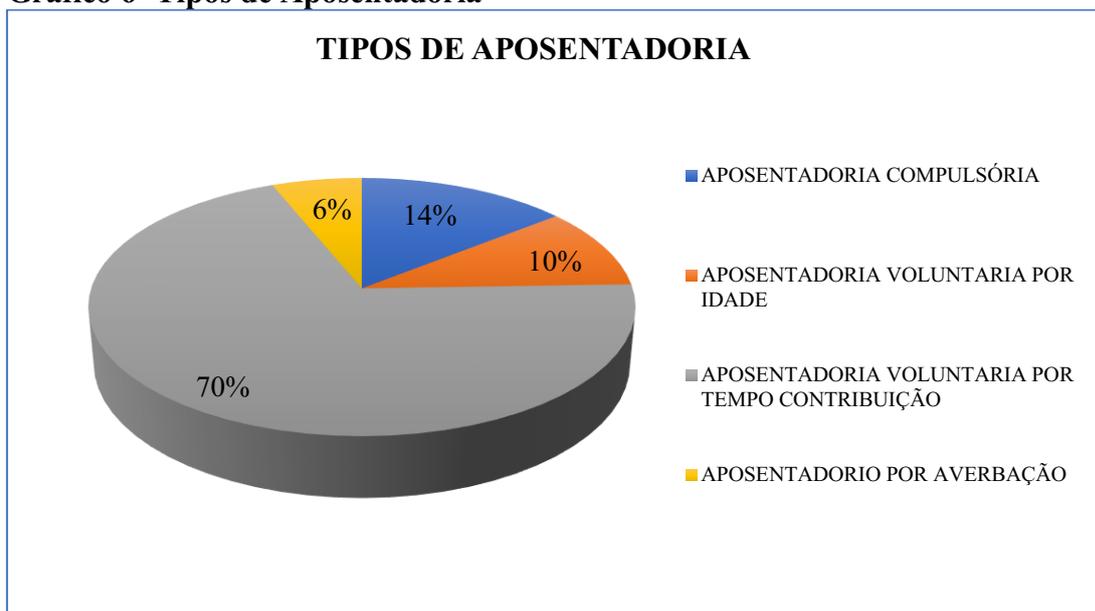
De acordo com o Ministério da Previdência Social (MPS) os trabalhadores brasileiros podem se aposentar pelo Regime Geral onde poderão optar por algumas dessas opções acima citadas, é o caso da aposentadoria voluntária por tempo de contribuição e a aposentadoria voluntária por idade. Com relação aos professores os requisitos necessários para optar por essas alternativas de aposentadoria são diferentes, eles podem solicitar a

aposentadoria com 25 anos de contribuição e 55 anos de idade, no caso das mulheres, e com 30 anos de contribuição e 60 anos de idade, no caso dos homens.

Com relação a aposentadoria compulsória que é compreendida como uma situação em que o trabalhador é obrigado a se aposentar, ou seja, não vai depender precisamente da sua escolha. Nesse caso o trabalhador já possui a idade máxima de permanência no serviço público, porém esse não é o único fator que se leva em consideração, esse tipo de aposentadoria pode ser imposta àqueles que têm algum tipo de doença física ou mental e que não tem mais capacidade de trabalhar, como também por determinação judicial. Esse tipo de aposentadoria é optado quando não há mais nenhum meio de continuar trabalhando.

A aposentadoria por averbação é uma modalidade onde os servidores podem escolher juntar o tempo de serviço que foi prestado para outros órgãos com o tempo de contribuição atual, isso é bom para aqueles que desejam se aposentar no momento certo, sem necessidade de passar mais tempo na função do que o necessário e para que não haja perdas. O termo averbação é compreendido de acordo com o Dicionário Houaiss Conciso (2011) como sendo um ato onde se declara a margem de um documento ou registro público para indicar uma alteração referente ao original. A averbação do tempo de serviço acontece quando se faz a unificação do cálculo do tempo que você contribuiu em um regime só, ou seja, faz a soma do tempo que você contribuiu para uma outra instituição com a o tempo da instituição atual. (ADVOCACIA, 2016)

Diante do que foi pesquisado com relação aos tipos de aposentadoria obteve-se os seguintes resultados como demonstrado abaixo:

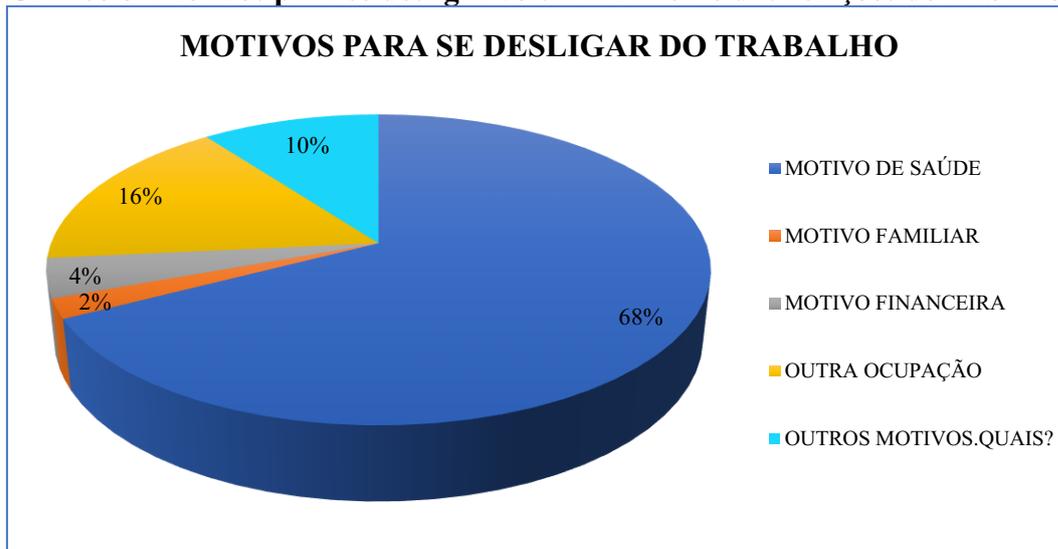
Gráfico 6- Tipos de Aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora.

Nessa questão 70% dos professores responderam que optariam pela a aposentadoria voluntária por tempo de contribuição, pelo fato de poderem ter seu salário de forma integral após sua saída do meio laboral, seguindo os requisitos necessários para a concessão. 14% dos pesquisados optaram pela Aposentadoria Compulsória, 10% pela aposentadoria por idade e somente 6% optaram pela modalidade da aposentadoria por averbação. É perceptível que a opção “Aposentadoria Voluntária por tempo de Contribuição” foi a mais escolhida por ser considerada a mais vantajosa para aqueles que a escolheram.

4.2.3 - Motivos para se desligar voluntariamente das relações de trabalho

A próxima analisada está relacionada ao motivo que levaria o professor(a) voluntariamente a optar pelo desligamento das relações de trabalho e com isso foram expostas as seguintes opções como mostra o gráfico abaixo:

Gráfico 7- Motivos para se desligar voluntariamente das relações de trabalho.

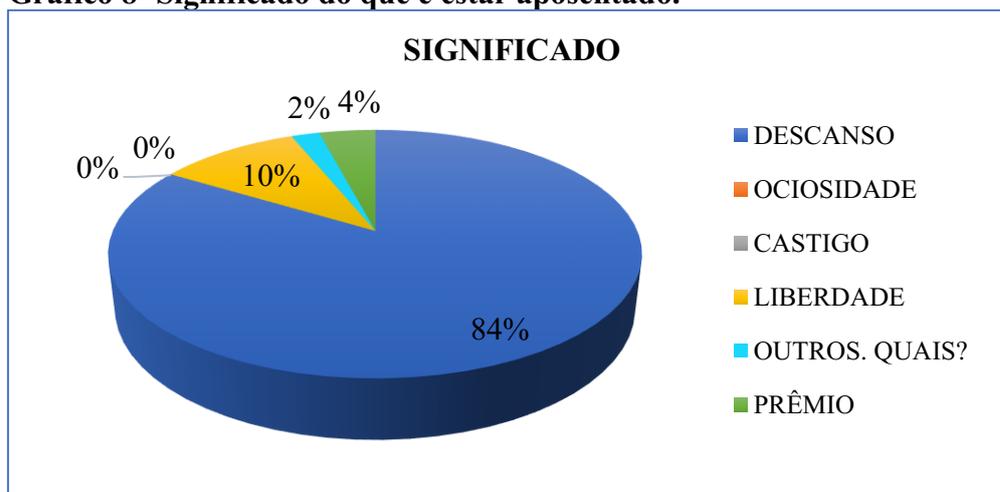
Fonte: Elaborada pela autora

Sabe-se que uma das grandes preocupações na vida das pessoas hoje em dia está atrelada ao seu bem-estar, por isso quando o assunto é saúde, as pessoas dão prioridade em sua vida. Se um trabalhador toma a decisão de sair do seu trabalho ele deve estar passando por alguma situação que não o permiti continuar naquela atividade. De acordo com a questão em estudo 68% dos pesquisados informaram que o motivo que os faria se desligar das relações de trabalho seria o “motivo de saúde”. Isso revela o quão importante é a saúde para a maioria das pessoas.

No momento em que alguém decide se desligar do seu trabalho deve ter motivos que considerem ser maiores e que impeçam de continuar exercendo a profissão, mas a importância que cada um dar a esses motivos é que faz toda diferença.

4.2.4. Significado do que é estar aposentado.

Na Q9 perguntamos o que significava para eles estarem aposentados e as resposta se concentraram na opção **descanso**, como estar explicito no gráfico 9:

Gráfico 8- Significado do que é estar aposentado.

Fonte: Elaborado pela autora

Os professores ao escolherem a opção descanso mostram que essa fase da vida chega para que se possa usufruir de forma tranquila, sem se preocupar com atividades que antes exerciam no seu dia a dia, ter mais tempo para ficar em casa com os familiares, etc. esse significado teve 84% do total de respostas. Outros veem esse momento como liberdade, onde agora terão tempo para fazer coisas que sempre quiseram sem se preocupar em cumprir horários antes impostos pelo seu trabalho cotidiano. Há ainda aqueles que reconhecem esse momento como um prêmio, ou seja, é a recompensa obtém pela dedicação que sempre tiveram pela sua profissão, como também por todo aprendizado que tiveram durante sua vida laboral. Somente um professor optou por outros significados e ele diz que vê essa fase como uma oportunidade para estudar mais para um novo concurso que possa surgir.

Nas palavras de Quint (2010) pode-se compreender que cada trabalhador dá um significado diferente para o que a aposentadoria lhe representa, mas tudo dependendo do momento que está vivenciando. Isso se evidencia nas palavras da autora:

Aposentadoria tanto pode significar um prêmio, pois nela está embutida a imagem de liberdade, de tempo de sobra para aproveitar, manutenção da renda, valorização pessoal, melhoras no relacionamento social e familiar além de satisfação pessoal. (QUINT, 2010, p.32)

Ao adentrar nessa fase algumas pessoas buscam uma forma de compreender esse momento como algo positivo, elas veem a aposentadoria como um benefício ou como um prêmio alcançado por todos os anos de dedicação a essa atividade. Esse momento é

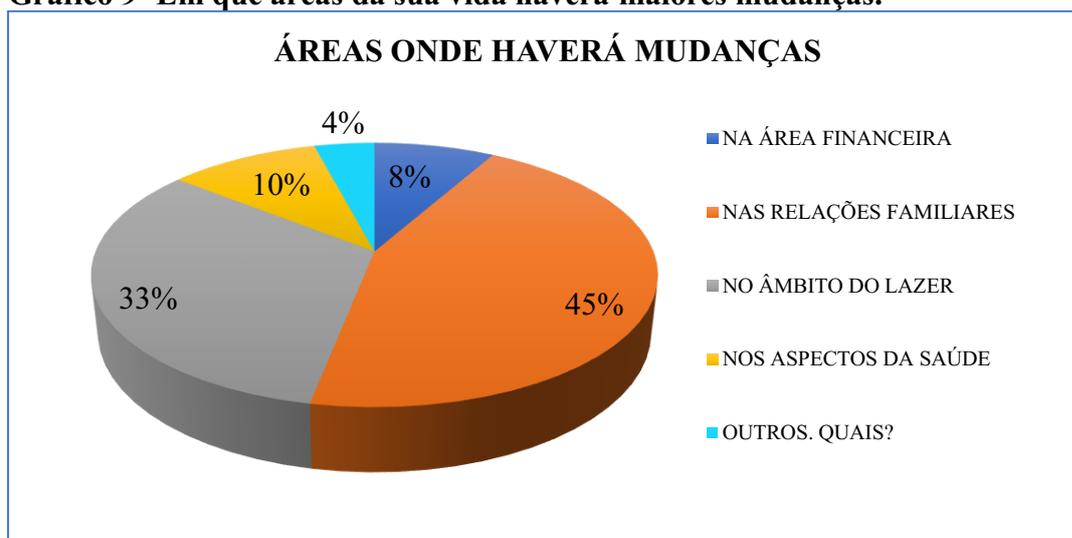
recebido com bastante alegria, porem para alguns ainda é difícil de se encarar, pelo fato de que esse futuro aposentado está chegando nessa fase sem ao menos entender a importância disso, passando por certas dificuldades de adaptação. Por isso que é tão importante compreender o que a aposentadoria vai significar na vida de cada um.

Nessa questão foram elencadas também opções os quais não foram escolhidas que são: castigo e ociosidade, mostrando que estar aposentado não significa algo ruim e sim algo que traz benefícios para o trabalhador na percepção dos pesquisados.

4.2.5. Áreas da vida onde haverá maiores mudanças

Na questão seguinte foi perguntado em quais áreas da vida haveriam maiores mudanças após o desligamento das relações de trabalho e essa questão trouxe uma diversidade de respostas, como mostra o gráfico a seguir:

Gráfico 9- Em que áreas da sua vida haverá maiores mudanças.



Fonte: Elaborado pela autora

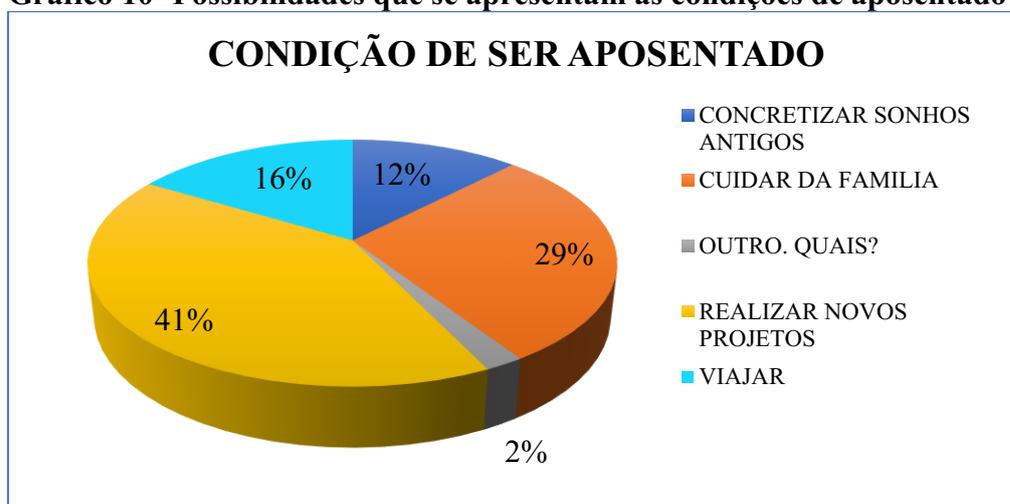
Os professores veem que as maiores mudanças que ocorrerão na sua vida serão nas relações familiares, isso mostra que eles têm a necessidade de se dedicar mais a família por conta do tempo que se ausentou de sua casa e agora terão mais tempo para passar em companhia deles, cuidar do seu companheiro (a), dos netos, da sua casa. Outro ponto que foi destacado foi com relação ao lazer, pois eles têm a perspectiva de poder aproveitar mais a vida, fazer coisas que antes não tinham tempo, viajar, etc. alguns professores enxergam as maiores mudanças nos aspectos da saúde, ou seja, eles terão como cuidar mais da sua saúde, procurar se alimentar melhor, fazer exercícios, descansar.

Zanelli (2010) nos seus estudos mostra que com o desligamento das relações de trabalho as mudanças que ocorrem na vida das pessoas trazem uma certa inquietação, que acarreta em medos dessa nova fase, porém essa fase traz consigo também perspectivas de mudanças positivas como mais qualidade nas relações familiares e conjugais, além disso oportunidades de fazer viagens e curtir momentos de lazer, maiores chances de obter ganhos extras com alguma atividade que possa exercer, etc. É bem perceptível que as mudanças vão ocorrer em todas as áreas da vida dos professores, para uns de forma mais intensa em alguma área específica, para outros nem tanto, porém todos irão poder usufruir desse momento com bastante calma.

4.2.6. Possibilidades que se apresentam às condições de aposentado

Com relação a Q11, que trata das possibilidades que se apresentam com as condições de aposentado, a partir do que foi analisado tem-se o seguinte resultado como mostra o gráfico a seguir:

Gráfico 10- Possibilidades que se apresentam as condições de aposentado



Fonte: Elaborado pela autora

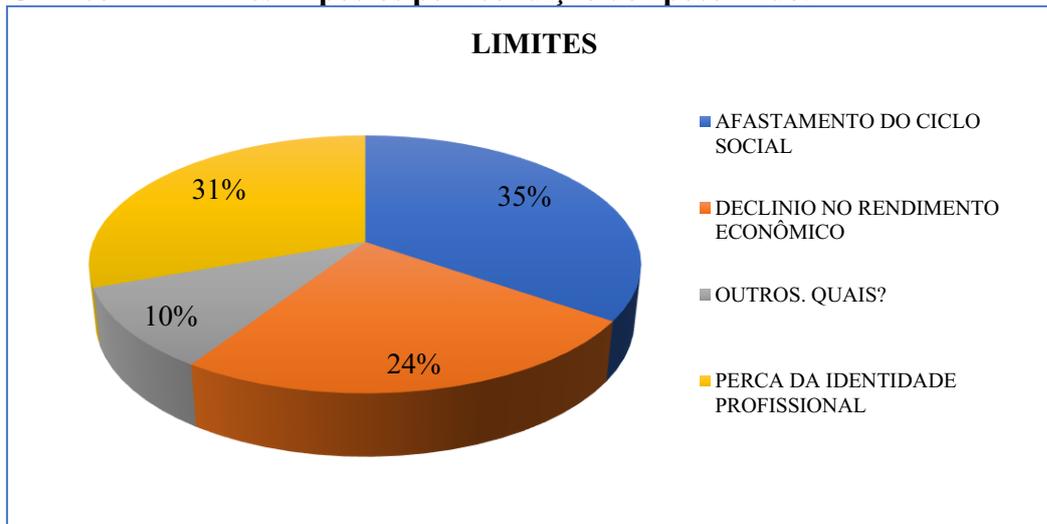
Nessa questão é percebido que todos têm uma visão positiva com relação a possibilidade de estar aposentado. Conforme Venturini (2013), quando o trabalhador se aposenta ele vê a possibilidade de realizar novos projetos, onde neles se inclui a família, viagens, lazer, praticar novas atividades, etc., compreendendo que existem perdas e ganhos com essa fase, mas se adaptando às mudanças que surgirão.

De acordo com Zanelli et al (2010), estar vivenciando o momento da aposentadoria permite, ao trabalhador, fazer uma reflexão sobre as relações até então que ele mesmo estabeleceu, entre o espaço de vida no trabalho e as da sua vida pessoal. O que não foi possível fazer no período laboral, poderá ser vivido nessa nova fase, como por exemplo: ter uma melhor relação com os familiares e amigos, fazer atividades que considera importante para o seu bem-estar, passear, usufruir de lazer e viagens, ou seja, o futuro aposentado terá mais tempo de se dedicar aquilo que ele considera importante na sua vida.

A partir do que foi pesquisado obteve-se os seguintes resultados. Com 41% das respostas, a opção **realizar novos projetos** foi a mais escolhida, isso evidencia que mesmo com a saída do ambiente laboral, os professores têm a necessidade de fazer novas coisas como: estudar, se inserir numa nova carreira, participar mais da comunidade onde vive, etc. 29% dos professores continuaram a salientar sobre cuidar da família, isso ocorrer pelo fato de durante a sua vida profissional não ter tido um tempo maior para se dedicar a eles. 16% afirmam que querem concretizar sonhos antigos, coisa que sempre quiseram fazer, mas por necessidade optaram por adiar sua realização. E 12% falam que estar aposentado traria mais chances de poder fazer aquela viagem dos sonhos, curtir a vida de verdade.

4.2.7. Limites impostos pela condição de aposentado.

Na Q12 foi perguntado quais os limites impostos quando se está aposentado e houve uma certa paridade nos resultados, onde 35% sentem que serão afastados do ciclo social e 31% acham que haverá perda da identidade profissional. Muitas vezes acredita-se que com a aposentadoria não se terá mais os amigos conquistados no decorrer da nossa vida laboral e que seriam excluídos desses ciclos de amizades construídas. Segundo Pazzim (2016) quando nos aposentamos entramos num dilema sobre como será a vida pós-aposentadoria e nos questionamos a respeito das nossas relações interpessoais, de início pode haver um certo distanciamento pelo fato de não estar mais fazendo parte do dia a dia dos colegas de trabalho, mais as verdadeiras amizades sempre prevalecerão em meio a essas mudanças e sempre caberá a nós permitirmos a continuidade em nossas vidas.

Gráfico 11- Limites impostos pela condição de aposentado.

Fonte: Elaborado pela autora

Como salienta Alves (2011) quando chega a fase de aposentadoria as pessoas se deparam com muitas situações como: a perda da identidade profissional; a preocupação com a parte financeira, pois não se sabe se terão condições de se manter na mesma situação econômica que possuíam; o medo do retorno ao lar, de viver somente em casa, sem ter participação nos lazeres que vivia com os colegas de trabalho.

São essas mudanças que limitam a crença que essa fase pode ser vivenciada de forma tranquila. Por isso que não se deve deixar de fazer as mesmas coisas que fazia quando se trabalhava e nem romper as relações que tinham também. A diferença é que agora as coisas acontecerão de forma mais tranquila sem ter tantas exigências e sem ter que cumprir prazos. O aposentado deve ver esse momento como uma oportunidade de fazer aquilo que sempre sonhou.

4.3. Parte III - Programa de Preparação para Aposentadoria(PPA)

Dando continuidade às análises dos resultados, agora dando ênfase na percepção dos professores com relação a um programa de preparação para aposentadoria, as próximas questões procuraram compreender essa visão.

4.3.1. Necessidade de se preparar para aposentadoria e se estão procurando alguma preparação.

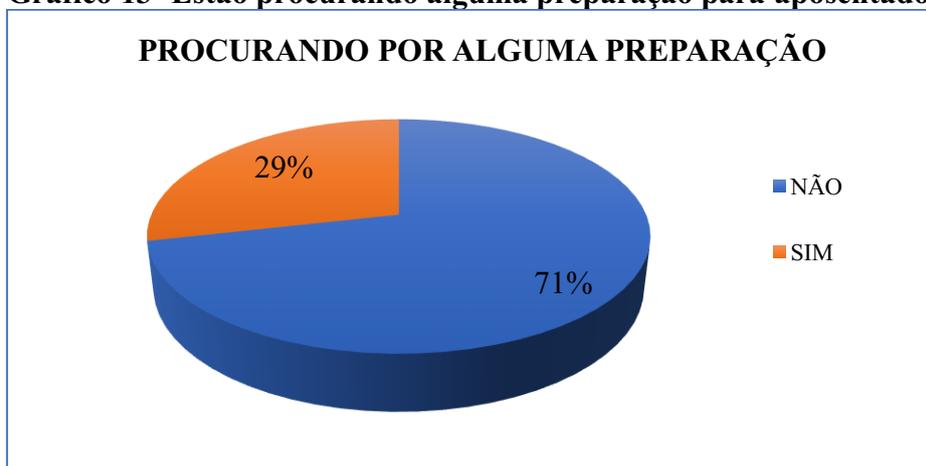
Nas questões Q12 e Q13 foi perguntado se eles sentiam necessidade de se preparar para a aposentadoria e se estavam procurando se preparar e os resultados podem ser vistos conforme mostram os gráficos abaixo:

Gráfico 12- Sente necessidade de se preparar para aposentadoria?



Fonte: Elaborado pela autora

Gráfico 13- Estão procurando alguma preparação para aposentadoria?



Fonte: Elaborado pela autora

Com base no gráfico 12 é percebido que as respostas estão de certa forma divididas, 57% dos professores responderam que não há necessidade de se preparar para a chegada desse momento e 43% afirmam que têm necessidade sim de se preparar para aposentar. Essa parcela que tem necessidades em se preparar corresponde aqueles que mais estão preocupados com seu futuro, são aqueles que têm dúvidas, que querem viver essa passagem de forma tranquila. Já conforme o gráfico 13 os resultados foram um pouco

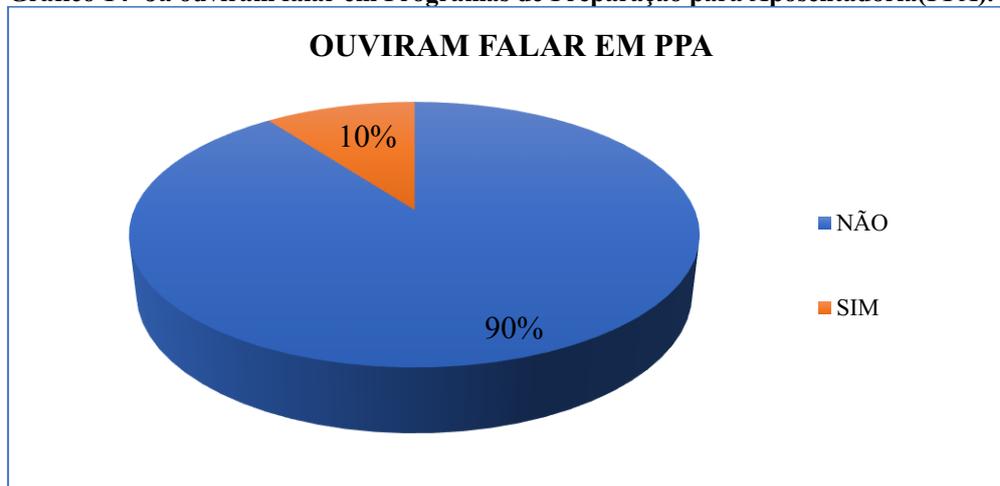
diferentes, 71% responderam que não estão buscando nenhum tipo de preparação e somente 29% dizem estar procurando.

Muitas vezes existe uma falta de interesse daqueles que estão adentrando nessa fase, seja por falta de informação do que seria esse tipo de programa, por achar que vai ser perda de tempo ou até mesmo porque para eles se aposentar é só deixar de trabalhar e ficar em casa. Isso leva a não querer procurar nenhuma informação sobre esse momento que irá passar.

4.3.2. Se tem conhecimento sobre o que são Programas de Preparação para Aposentadoria

Na questão seguinte foi perguntado se eles já tinham ouvido falar em programas de preparação para aposentadoria e obteve-se os seguintes resultados apresentados na tabela e gráfico a seguir:

Gráfico 14- Já ouviram falar em Programas de Preparação para Aposentadoria(PPA).



Fonte: Elaborado pela autora

Como mostra o gráfico, 90% dos pesquisados responderam que nunca ouviram falar em programas de preparação para aposentadoria, somente 10% afirmaram já ter ouvido falar. A falta de informação sobre o que são PPAs ainda é muito grande em meio às organizações, instituições públicas e privadas e universidades, entre outros órgãos, isso leva a aumentar ainda mais a resistência dos futuros aposentados em querer participar desses programas e por isso é tão importante que seja implantado esses programas nas organizações.

Nessa questão foi feita uma interligação com outra questão onde para aqueles que respondessem “sim” iria responder outra indagação se gostariam de participar de um PPA e para aqueles que assinalaram a alternativa “não” iriam ter uma introdução do que é o PPA para saber se tinham interesse em participar. E com isso chegou-se ao resultado como mostram as tabelas a seguir:

Tabela 1- Resposta daqueles que já ouviram falar em PPAs e se desejam participar do Programa

Desejam participar do PPA	Quantidade de Pesquisados
NÃO	3
SIM	2
Total Geral	5

Fonte: Elaborado pela autora

Tabela 2- Resposta daqueles que não ouviram falar em PPAs e se desejam participar do Programa.

Deseja participar do PPA	Quantidade de Pesquisados
NÃO	16
SIM	28
Total Geral	44

Fonte: Elaborado pela autora

Dos 5 (cinco) pesquisados que responderam já ter ouvido falar nos PPAs e responderam se gostariam de participar de um PPA 3(três) responderam NÃO e 2 (dois) SIM. E dos 44 (quarenta e quatro) professores que responderam não ter ouvido falar sobre PPAs, 16 (dezesseis) não têm interesse em participar de um PPA e 28 (vinte e oito) desejam participar. Numa visão geral é percebido que mesmo aqueles que já ouviram ou não sobre o que são PPAs boa parte deseja sim participar desses programas, como mostra o gráfico abaixo:

Gráfico 15- Desejam participar de um programa de preparação para aposentadoria

Fonte: Elaborado pela autora

Participar de um programa de preparação para aposentadoria vai trazer para o aposentado uma melhor forma de se adaptar a essa nova fase, onde vai proporcionar para ele meios de viver melhor, de obter o conhecimento necessário em relação aos seus direitos, trazer um planejamento para o futuro, etc. Isso se exemplifica nas palavras de Venturini (2010) que mostra que os programas de preparação para aposentadoria vão permitir que os trabalhadores façam uma reflexão a respeito das mudanças ocorridas na aposentadoria, dando acesso às informações sobre as questões relacionadas a essa fase, promovendo assim uma melhor qualidade de vida para o futuro aposentado.

4.3.3. Temas que podem ser trabalhados em Programas de Preparação para Aposentadoria.

Na Q16 foi tratado das temáticas que poderiam ser trabalhadas em um Programa de Preparação para Aposentadoria onde os professores poderiam escolher até três opções daquelas que eles considerassem ser importantes para integrar o PPA, como sugestões de temas destacaram-se os seguintes: significados da aposentadoria, aspectos psicológicos e relações familiares, saúde na aposentadoria, aspectos previdenciários, reeducação alimentar, planejamento financeiro, práticas de atividade física e projeto de vida. Esses temas foram sugeridos com base na literatura de Pazzin (2016), no entanto cada organização pode escolher outros temas que considere fundamental para aplicar aos interessados em participar do programa.

De acordo com o resultado da pesquisa os temas que mais foram considerados importantes para ser trabalhado dentro do programa são: projeto de vida, práticas de atividades físicas, aspectos psicológicos e relações familiares e saúde na aposentadoria. Na tabela são mostrados os valores relacionados à escolha do tema, considerando que foram somente 49 participantes dessa pesquisa e que cada pesquisado poderia escolher até três opções de temas dos que foram sugeridos na questão.

Tabela 3- Valores relacionados aos temas escolhidos

Tema	Frequência com que o tema foi escolhido
Projeto de vida	28
Práticas de atividades físicas	25
Aspectos psicológicos e relações familiares	21
Saúde na aposentadoria	20
Planejamento financeiro	19
Significados da aposentadoria	15
Aspectos previdenciário	14
Reeducação alimentar	5

Fonte: Elaborado pela autora

As temáticas escolhidas mostram que os futuros aposentados querem dar continuidade a sua vida laboral, com mais saúde e preparação, por isso que o tema projeto de vida foi o mais escolhido. Os programas de preparação para aposentadoria buscam mostrar aos participantes que essa fase não deve ser encarada como um momento onde ficará ocioso, sem fazer nada. Por isso o tema “projeto de vida” é incluído nesse programa, para que possa nortear os interesses que o pré-aposentado almeja para seu futuro. Nas palavras de Pazzim (2016, p. 163) “É ele que fornece a direção do que se deseja fazer, serve como guia. É a posição que se deseja ocupar no futuro, o sonho que se deseja realizar.

O interesse dos pesquisados em ter uma vida saudável na sua aposentadoria foi evidenciada pelas escolhas relacionadas a isso. Observa-se que os temas: práticas de atividades físicas, aspectos psicológicos e relações familiares e saúde na aposentadoria são muito importantes para aqueles que desejam continuar tendo uma vida ativa na aposentadoria, por isso existe o grande interesse de ter um certo conhecimento desses temas.

A prática de atividades físicas vai permitir ao aposentado ter mais disposição para realizar tarefas diárias, além de trazer benefícios para sua saúde e uma melhor qualidade

de vida, mantendo uma vida saudável e aumenta assim sua expectativa de vida. COSTA (2016)

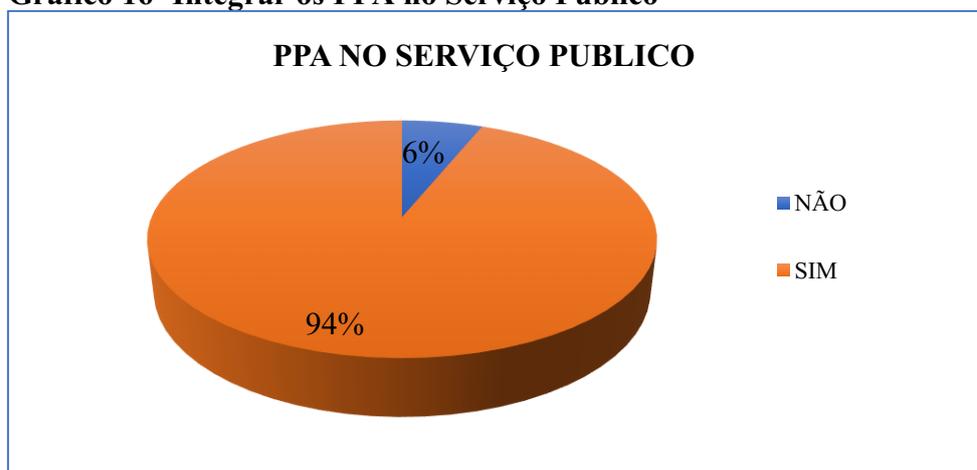
É perceptível o quanto a preocupação com o bem-estar físico e mental se tornou importante para todos principalmente para aqueles que estão adentrado nessa fase da aposentadoria. Por isso é essencial que se tenha um certo planejamento para vivenciar essa fase de forma tranquila. O PPA vai ajudar nesse planejamento para que o pré-aposentado não sofra com os diversos males ocasionados com a chegada desse momento. Estar com a mente tranquila para encarar essa fase é essencial como também manter boas relações com os familiares e amigos, pois eles serão os que darão o apoio necessário nessa hora.

Os temas que serão trabalhados no decorrer do programa vão permitir que o pré-aposentado compreenda melhor toda parte burocrática que exige no momento da aposentadoria, onde irá dar o suporte, incentivá-lo para realizar novos projetos e prepará-los para as mudanças que vão surgir nessa fase. Enfatiza-se também que as organizações podem estruturar seus programas de acordo com as necessidades e interesses daqueles que irão participar.

4.3.4. A importância de integrar os PPA no Serviço Público

Na questão seguinte perguntou-se se os professores consideram importante que seja integrado esse tipo de programa no serviço público e obteve-se o seguinte resultado:

Gráfico 16- Integrar os PPA no Serviço Público



Fonte: Elaborado pela autora

Conforme mostra o gráfico, 94% dos professores consideram importante integrar programas de preparação para aposentadoria no Serviço Público. De acordo com Venturini (2010) ao ser integrado esses programas nas instituições os seus funcionários irão se sentir mais valorizados, verão o quanto a instituição se preocupa com o bem-estar, tem respeito por aqueles que fazem parte do quadro laboral e isso fortalecerá mais as relações dentro da organização como também incentivará para que participem dos programas.

Segundo França (1999) as instituições públicas ao realizar programas de preparação para aposentadoria estão investindo na própria organização como também para o futuro do pré-aposentado e daqueles que estão iniciando sua carreira no serviço público, mostrado que a organização trabalha com uma cultura de valorização do servidor.

É perceptível que as organizações públicas ou privadas estão voltando sua atenção cada vez mais para dentro do ambiente organizacional, onde está buscando implantar esses programas com o intuito de preparar seus funcionários para a aposentadoria, lhes dando todo apoio e auxiliando-os a compreender melhor essa fase. (ARAÚJO, 2012)

A integração dos PPAs no serviço público vai dar a possibilidade ao servidor público de melhor se preparar para esse momento, para que não haja dúvidas e questionamentos sobre o que precisam fazer nesse momento, norteando-os para caminhos que possam seguir ao se desligar do ambiente laboral e sem que haja perdas para o servidor. Por isso os professores consideram importante que seja integrado no serviço público.

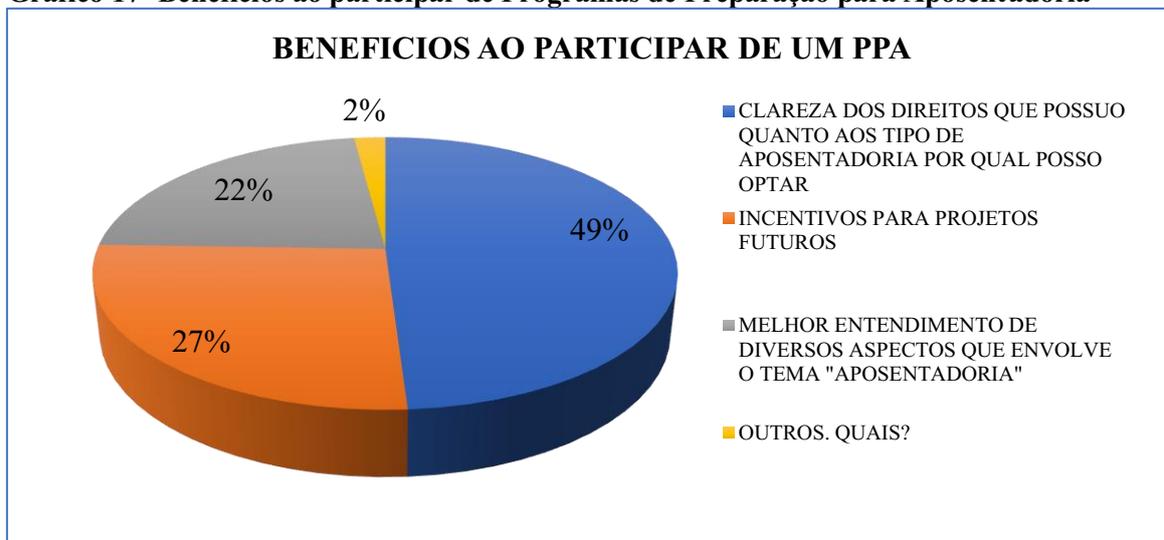
4.3.5. Benefícios ao participar de programas de preparação para aposentadoria

A Q18 perguntou que benefício traria para os professores participar de um Programa de Preparação para Aposentadoria e conforme mostra o gráfico abaixo os seguintes resultados obtidos:

Dos pesquisados 49% responderam que participar desses programas traria mais clareza quanto aos tipos de aposentadoria que o futuro aposentado poderia optar, esse foi o maior percentual escolhido das opções que foram disponibilizadas. É notável que existe a falta de conhecimento dos pré-aposentados sobre o tipo de aposentadoria que pode

escolher, que seja melhor para si e que esteja de acordo com seu tempo de contribuição e sua idade. 27% assinalaram a opção “incentivos para projetos futuros”, participar ajudaria a dar uma ampliada nos conhecimentos dando um suporte para realizar esses projetos. 22% consideram que ao participar desses programas teriam um melhor entendimento dos diversos aspectos que envolve o tema aposentadoria. Muitas vezes as pessoas acham que se aposentar é só sair do local onde trabalha e ficar em casa quando se completa a idade. Mas se aposentar vai muito além disso. É entrar numa fase de “oportunidade”, momento de fazer o que sempre quis, de cuidar de si mesmo, ter mais lazer, viajar. É perceber que pode ter uma outra vida. E 2% marcaram a opção “outros”, onde justificou que não vê benefício nenhum em participar de um Programa de Preparação para Aposentadoria.

Gráfico 17- Benefícios ao participar de Programas de Preparação para Aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora

Participar de programas de preparação para aposentadoria são de extrema importância para o futuro aposentado, pois irá proporcionar-lhes uma aprendizagem e compreensão daquilo que envolve a aposentadoria. O que pode ser visto na afirmação de Coelho (2012) que participar desses programas beneficiará o futuro aposentado no que diz respeito a seus anseios futuros, auxiliará a planejar e traçar um projeto de vida que esteja de acordo com seus desejos, ou seja, do que se almeja alcançar.

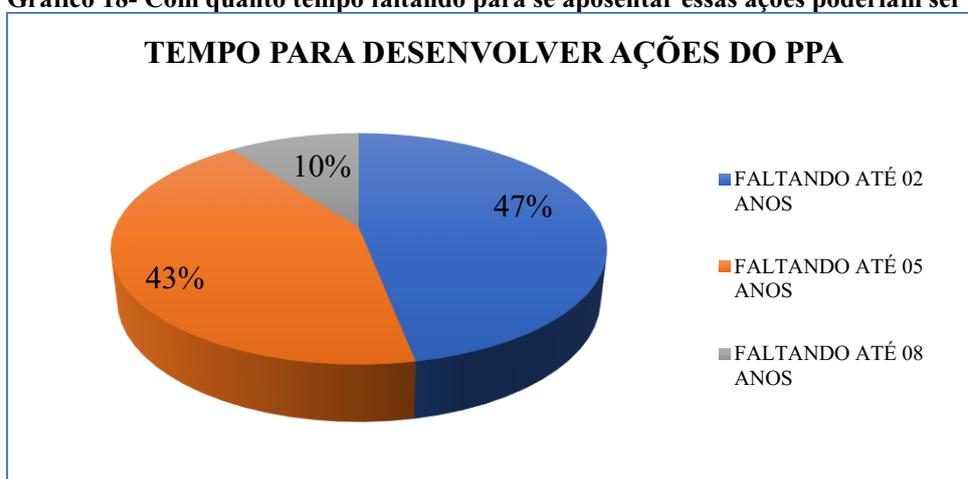
É percebido também que participar do PPA é imprescindível para aqueles que tem necessidade de obter as informações corretas, esclarecer possíveis dúvidas que possam surgir e compreender a nova realidade no que diz respeito à aposentadoria. ZANELLI et

al (2010). E assim irão chegar nessa fase bem mais preparados e motivados para encarar o pós-aposentadoria.

4.3.6. Essas ações devem ser desenvolvidas faltando quanto tempo para aposentadoria.

A última questão indagou aos professores sobre com quanto tempo para se aposentar eles achavam que essas ações poderiam ser desenvolvidas e os resultados mostrados no gráfico abaixo:

Gráfico 18- Com quanto tempo faltando para se aposentar essas ações poderiam ser desenvolvidas.



Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 19 mostra que 90% dos pesquisados afirmam que as ações do PPA já poderiam ser desenvolvidas faltando até 05 (cinco) anos. Isso mostra que à medida que se aproxima a aposentadoria melhor é para o pré-aposentado que sejam desenvolvidas essas ações para que eles tenham o conhecimento necessário sobre essa etapa.

A Lei 8.842 mostra que os programas devem ser desenvolvidos dentro da organização faltando no mínimo dois anos para se aposentar, isso permitirá que o pré-aposentado tenha um período para se preparar de forma correta, sanando todas as dúvidas e planejando sua vida pós aposentadoria da melhor forma possível.

Para Souza (2008) os programas de preparação para aposentadoria devem ser integrados pelas empresas pelo menos 5 anos antes de os trabalhadores entrarem nessa fase, esse período será fundamental para que haja a “sensibilização e informação” necessária para aqueles que desejam participar.

Desde a inserção do funcionário nas organizações, seus gestores deveriam já iniciar uma certa preparação para que ao aproximar a aposentadoria o funcionário tenha mais interesse em participar dos programas. Por isso que o tempo para se iniciar o programa vai depender muito daquele que integrar o PPA na organização. Sendo que é necessário que haja um tempo mínimo antes de se aposentar para que o programa seja vivenciado de forma correta.

Capítulo 5

Considerações Finais

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do surgimento de Programas de Preparação para Aposentadoria algumas instituições públicas e privadas estão se interessando em inseri-los no seu ambiente laboral com a finalidade de esclarecer possíveis dúvidas e nortear os pré-aposentados para essa nova fase que se aproxima.

Com isso, esta pesquisa teve por objetivo analisar a demanda para um Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA na percepção dos professores da Secretaria Municipal da Educação de Soledade-PB.

De acordo com a pesquisa foi possível ter uma compreensão da importância dos Programas de Preparação para Aposentadoria como também o quanto eles são necessários para as organizações no geral.

De acordo com a **dimensão perfil** foi identificado que a maioria dos pesquisados se encontram numa faixa etária que já podem começar a pensar na chegada da aposentadoria, mais da metade dos professores são casados, 84% são do sexo feminino. Verificou-se também que dos 49 pesquisados 39 tem pós-graduação, evidenciando assim que eles sempre estão buscando melhorias para sua profissão.

A aposentadoria traz mudanças para a vida de todos que estão vivenciando essa etapa, ela vai interferir em todas as áreas da vida de forma positiva ou negativa. Onde irão trazer para o pré-aposentado mais qualidade na forma de se viver e de encarar os problemas que possam surgir, é percebido que em algumas áreas essas transformações sejam mais intensas que em outras, mas que de certa forma acontecerão para todos.

Com relação à **dimensão aposentadoria** verificou-se que os professores têm um certo conhecimento a respeito do tipo de aposentadoria pelo qual irão optar, mesmo assim ainda é necessário que conheça todas as outras modalidades para que de fato esteja fazendo a escolha certa. Foi identificado com a chegada dessa fase as mudanças que ocorrem vão influenciar diretamente a área familiar, mas de forma positiva. A dedicação, cuidado e a presença que antes não tinham volta a fazer parte do dia a dia dos familiares.

Durante a pesquisa foi possível entender também que os professores enxergam o momento da chegada da aposentadoria como algo positivo e que relacionaram essa fase a palavra “**descanso**”, compreendendo-a mais no sentido de sossego, de não precisar

seguir mais aquela rotina e nem ter que cumprir horários. Essa etapa permitirá também realizar as coisas que sempre quiseram e antes não tinham tempo com por exemplo; viajar, praticar uma atividade física, vivenciar momentos de lazer, ter mais tempo com os familiares, ter tempo para cuidar da sua saúde, ou seja, viver mais em função de si próprio.

É percebido também que eles compreendem que estar aposentado traz inúmeras possibilidades de realizações na sua vida, desde pequenas coisas como fazer uma caminhada diária até a exercer uma nova profissão. Diante disso pode-se identificar que existe uma necessidade de se preparar para a aposentadoria, para que possam de fato entender as mudanças que vão ocorrer, como também esclarecer as dúvidas que surgem nesse momento.

Na **dimensão Programa de Preparação para Aposentadoria** foi identificado que boa parte dos professores têm interesse em participar de PPAs – Programas de Preparação para Aposentadoria, por entenderem que os ajudará a ter uma melhor adaptação dessa etapa, como também os auxiliará na construção de um projeto de vida pós aposentadoria. Mesmo havendo interesse por parte dos pesquisados em se preparar 90% deles nunca ouviram falar o que são esses programas.

Em se tratando da integração desses programas no serviço público, os professores consideram ser de grande importância tanto para eles quanto para a própria instituição, mostrando que existe uma preocupação dos gestores para com eles e o quanto esse programa vai trazer benefícios para todas as áreas da sua vida. Já em relação a esses benefícios que se obtém com a participação no programa foi visto que o professor vai ter toda a assistência necessária para que realize seus projetos futuros, além de se ter mais clareza com base nos direitos que possuem enquanto aposentado e do que se trata o tema “aposentadoria”.

Foi percebido que existe sim uma demanda para a implantação do PPA dentro da Secretaria da Educação do município de Soledade e percebemos isso com base nas idades dos pesquisados, pois alguns já se encontram numa faixa etária onde já deveriam estar participando de uma programa como também com relação ao tempo que falta para se aposentar, conforme mostrou o resultado da questão 06, 10 professores estão faltando até 5 anos para se aposentar, tempo em que já deve ser trabalhado o programa dentro da instituição e existe de fato interesse dos professores em participar do programa.

Por isso que é fundamental que seja feita dentro da Secretaria da Educação um projeto de divulgação mostrando o que é o PPA, para que serve, o que vai ser trabalhado no programa e a forma como será feito. Isso ajudara a organização a fazer um levantamento daqueles que tem interesse de participar e a melhor forma de inserir dentro da instituição o PPA.

As limitações existentes nesse estudo foi a resistência ou até mesmo a falta de interesse de alguns professores em responder o questionário utilizado, mas isso não afetou a pesquisa. Diante desse estudo foi possível mostrar que o PPA é um tema bastante atual e de extrema importância para o trabalhador, por isso deve ser trabalhado dentro da prefeitura do Município de Soledade.

REFERÊNCIAS

- ADVOCACIA, Koertz. **Aposentadoria do professor**. Disponível em: <<http://koetzadvocacia.com.br/aposentadoria-de-professor/>> Acesso em: 10 de julho de 2017
- ALVES, Everton Fernando. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho: possibilidades e limites das organizações**. REVISTA ELETRÔNICA FAFIT/FACIC. Itararé - SP. v. 02, n. 01, p. 14-25, 2011.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- ARAÚJO, Liercio Pinheiro. **Aposentadoria como proposta de qualificação para uma vida saudável**. In: Incelências Revista do Núcleo de Programas Pesquisas, v. 2, p. 63-77, 2012.
- ARRACHÉ, Eduardo Martins. **Qualidade de vida e expectativa com pré-aposentadoria em servidores da UFRGS**. 2012. Trabalho de Conclusão de curso em forma de “Artigo” (Especialização em Qualidade de Vida e Envelhecimento) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- APOSENTADORIA. In: HOUAISS, Antônio (Org.). **Dicionário Houaiss Conciso**. Editor Responsável: Mauro de Sales Villar – São Paulo: Moderna, 2011. p. 70.
- BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia científica**. 3ª ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- BARROS, Sueli Braz de. **O processo de preparação para a aposentadoria: aspectos psicológicos – estudo de caso**. 2010. 77 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Psicologia) - Centro Universitário de Brasília – UniCEUB. Faculdade de Ciências da Educação e Saúde – FACES, Brasília- DF, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/2702/2/20488172.pdf>> Acesso em: 30 de junho 2017
- BATISTA, Maria Dulcinéia Martins. **Reflexões e análises sobre o trabalhador aposentável e o trabalho do assistente social nos programas de preparação para aposentadoria**. 2016. 86 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Serviço Social) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

BECHARA, Evanildo. **Dicionário da língua portuguesa Evanildo Bechara**. 1ª ed. – Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2011.

BRASIL, Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994. **Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá as providências**. Brasília, DF. 4 jan., 1994, 173º da Independência e 106º da República. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8842.htm> acesso em: 08 de julho de 2017.

BRASIL, Lei nº 10.741, de 1 de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Brasília, DF. 1 out., 2003, 182º da Independência e 115º da República. < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm > acesso em: 08 de julho de 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. **Cresce a presença feminina em todos os níveis de ensino**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/busca-geral/202-noticias/264937351/2000-sp-1024881323>> Acesso em: 05 dezembro de 2017.

BRASIL. INSS - Instituto Nacional do Seguro Social. **Aposentadoria por tempo de contribuição**. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/beneficios/aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao/>> Acesso em: 02 de julho de 2017.

BRASIL. Governo do Brasil. **Em 2010 cresce o número de idosos no Brasil**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/12/em-10-anos-cresce-numero-de-idosos-no-brasil>> Acesso em: 30 de julho de 2017

BRASIL. INSS - Instituto Nacional do Seguro Social. **Aposentadoria por invalidez**. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/aposentadoria-por-invalidez/> > Acesso em: 02 de julho de 2017.

BRASIL. INSS - Instituto Nacional do Seguro Social. **Aposentadoria especial**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/aposentadoria-especial/>> Acesso em: 02 de julho de 2017.

CASTRO, M. **Ciclos profissionais**. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6ª ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

COELHO, Diana Teló. **E Agora, José? Projeto de vida de pré-aposentados que participaram de Programas de Preparação para a Aposentadoria.** 2012. 92 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça, 2012.

COSTA, Marcelo. A importância da prática de atividades físicas na aposentadoria. In: PAZZIM, Tanise Amália; PUGA, Débora Staub Cano Suarez de. (Org.). **Preparação para aposentadoria: Conceitos e práticas.** Curitiba: CRV, 2016. p. 115-123.

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. Dissertação (Mestrado em Ciências da Motricidade) – Universidade Estadual de São Paulo, Instituto de Biociência de Rio Claro, Rio Claro.

FÔLHA, Fernando Antonio Silva; NOVO, Luciana Florentino. **Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida.** In: XI Colóquio Internacional Sobre Gestão Universitária na América do Sul. Florianópolis, 2011, *Anais...* II Congresso Internacional IGLU. 7 a 9 de dezembro, p. 1-13.

FRANÇA, Lucia. Preparação Para a Aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS, Renato. **Terceira Idade: Alternativas para uma sociedade em transição.** Editora: Relume Dumará/UnATI – 1999. p. 1-24. < <http://www.luciafranca.com/PDF/Aposentadoria%20Article%20Portugues.pdf> > acesso em: 28 de dezembro de 2017

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5º ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

GODSTSFRIEDT, Jonas. **Ciclos de vida profissional na carreira docente: revisão sistemática da literatura.** Corpoconsciência, Cuiabá-MT, vol. 19, n.02, p. 09-17, 2015.

HARNIK, Simone. **Brasil: 8 em 10 professores da educação básica são mulheres.** 2011. UOL. Disponível em: < <https://educacao.uol.com.br/noticias/2011/03/03/brasil-8-em-10-professores-da-educacao-basica-sao-mulheres.htm> > Acesso em: 28 de dezembro 2017. > Acesso em: 20 de dezembro de 2017

LINARI, Julia Aparecida. **Programa pré-aposentadoria: O recomeço de uma nova vida-Crise ou oportunidade? O caso CESP.** 2004. F. Dissertação (Mestrado em Gerontologia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo - SP.

LUIZARI, Denise Cristina Miquelotte. **Estudo dos ciclos de vida e de carreira, inclinação profissional e crenças pessoais.** 2006. 133 f. Dissertação (Mestrado em Gestão e desenvolvimento Regional) - Universidade de Taubaté, Taubaté - SP.

MARCHESAN, Ricardo. Brasileiro se aposenta aos 58, em média, e a maioria ganha 1 salário mínimo. 2017. UOL. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/01/18/brasileiro-se-aposenta-aos-58-em-media-e-a-maioria-ganha-1-salario-minimo.htm>> Acesso em: 23 de fevereiro de 2018.

QUINT, Margareth. **Serviço Social e a preparação para a aposentadoria.** 2010. 105 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Serviço Social) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis - SC. 2010

PAZZIM, Tanise Amália; PUGA, Débora Staub Cano Suarez de (Org.). **Preparação para aposentadoria: Conceitos e práticas.** Curitiba: CRV, 2016. 438p.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.** 2ª ed. Novo Hamburgo - RS: Feevale, 2013.

ROMANINI, Débora; XAVIER, Antonio Augusto de Paula; KOVALESKI, João Luiz. **Aposentadoria: período de transformações e preparação.** Revista Gestão Industrial. v. 01, n. 03, p. 81-100, 2005.

SOUZA, Arlen José Silva de. **Criação e implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria dos servidores do TJRO.** Dissertação (Mestrado) – Fundação Getúlio Vargas-FGV. Rio de Janeiro, 2008. <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/6987>> Acesso em: 06 de janeiro de 2018.

TRABALHO. **Dicionário Etimológico: etimologia e origem das palavras.** 2008. Disponível em: <<https://www.dicionarioetimologico.com.br/trabalho/>> Acesso em: 30 de junho de 2017

TRABALHO. In: HOUAISS, Antônio (Org.). **Dicionário Houaiss Conciso**. Editor Responsável: Mauro de Sales Villar – São Paulo: Moderna, 2011. p. 918.

TODOS PELA A EDUCAÇÃO. **Estudo do TPE traça perfil dos professores no Brasil**. 2016. Disponível em: < <http://www.todospelaeducacao.org.br/sala-de-imprensa/releases/38137/estudo-do-tpe-traca-perfil-dos-professores-no-brasil/> > Acesso em: 24 de fevereiro de 2018.

VENTURINI, Dominga Odete. **Aposentadoria “como prêmio” ou “como castigo”: avaliando as peculiaridades dos servidores da UFSM**. 2013. 150 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Públicas) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12^a ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

VIEIRA, Sonia. **Como elaborar questionários**. 1^a ed. – São Paulo: Atlas, 2009.

ZANELLI, José Carlos; SILVA, Narbal; SOARES, Dulce Helena Penna. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: Construção de projeto para o pós-carreira**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ANEXOS



Roteiro para o Questionário

Por meio deste documento você está sendo convidado (a) a responder um questionário, que faz parte da pesquisa para TCC – Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade Federal de Campina Grande, sob a orientação da Professora Msc. Marielza Barbosa Alves.

Pesquisa essa que tem como objetivo identificar as perspectivas dos Professores da Rede Municipal de Ensino do Município de Soledade com relação a um Programa de Preparação para Aposentadoria.

As informações obtidas através desse questionário serão divulgadas em forma de trabalho do curso de graduação, garantindo o anonimato dos pesquisados e respeitando a diretriz ética da pesquisa científica.

QUESTIONÁRIO

PARTE I - Perfil

1. Idade _____
2. Estado Civil
 Solteiro (a) Viúvo (a)
 Casado (a) Divorciado (a)
3. Gênero
 Masculino Feminino
4. Nível de instrução
 Graduação Pós Graduação

PARTE II – Aposentadoria

5. Tempo de permanência de trabalho no Serviço Público?
 Menos de 10 anos
 De 10 a 20 anos
 Acima de 20

6. Quanto tempo falta para se aposentar? _____
7. Qual tipo de aposentadoria pretende-se utilizar no desligamento da sua relação de trabalho?
- () Aposentadoria Voluntária por Tempo de Contribuição
 - () Aposentadoria Voluntária por Idade
 - () Aposentadoria Compulsória
 - () Aposentadoria por Averbção
8. Qual motivo levaria você voluntariamente a optar pelo desligamento das relações de trabalho?
- () Outra Ocupação () Motivo Familiar
 - () Motivo Financeiro () Motivo de Saúde
 - () Outros Motivos
- Quais? _____
9. O que significa para você estar aposentado?
- () Prêmio () Castigo
 - () Liberdade () Descanso
 - () Ociosidade () Outros.
- Quais? _____
10. Em que áreas da sua vida haverá maiores mudanças após o desligamento das relações de trabalho?
- () Nas relações familiares () Na área financeira
 - () No aspecto da Saúde () No âmbito do lazer
 - () Outros. Quais? _____
11. Quais as possibilidades que se apresentam com as condições de aposentado (a)?
- () Realização de novos projetos
 - () Concretizar sonhos antigos
 - () Cuidar da família
 - () Viajar
 - () Outros. Quais? _____
12. Quais os limites impostos pela condição de aposentado (a)?
- () Declínio no rendimento econômico
 - () Afastamento do ciclo social
 - () Perca da identidade profissional
 - () Outros. Quais? _____

PARTE III –Programa de Preparação para Aposentadoria

13. Você sente necessidade de se preparar para a aposentadoria?

Sim Não

14. Você está buscando alguma preparação para essa nova fase da vida?

Sim Não

15. Você já ouviu falar sobre Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA)?

Sim Não

Caso sim, gostaria de participar?

Sim Não

Caso não, O Programa de Preparação para Aposentadoria é um conjunto de ações e atividades que objetiva preparar o trabalhador para o futuro, ou seja, ajudando a planejar sua vida nos diversos aspectos (psicológicos, biológicos, financeiros, etc.) para essa nova fase. Após esse breve relato sobre o que é o PPA, gostaria de participar?

Sim Não

16. Quais temáticas você acredita que poderiam ser trabalhadas em um Programa de Preparação para Aposentadoria? Obs. Pode marcar até três opções.

Significados da aposentadoria Aspectos psicológicos e relações familiares

Saúde na aposentadoria Aspectos Previdenciários

Reeducação alimentar Planejamento Financeiro

Práticas de atividade física Projeto de Vida

17. Você considera importante que seja integrado esse tipo de programa no serviço público?

Sim Não

18. Para você que benefício traria ao participar de um Programa de Preparação para Aposentadoria?

Melhor entendimento de diversos aspectos que envolve o tema “Aposentadoria”.

- Clareza dos direitos que possuo quanto aos tipos de aposentadoria por qual posso optar.
- Incentivos para projetos futuros.
- Outros. Quais? _____

19. Com quanto tempo para se aposentar você acha que essas ações poderiam ser desenvolvidas?

- Faltando até 8 anos
- Faltando até 5 anos
- Faltando até 2 anos

Obrigada pela Colaboração!