

QUALIDADE NA APOSENTADORIA

PAULO CESAR WILPERT*

RESUMO

O Presente artigo tem como pretensão apresentar um tema, que acreditamos ser relevante para a Seguridade Social e, principalmente, para uma parcela significativa de trabalhadores, que no momento da tomada de decisão sobre o ato da aposentadoria, precisam estar preparados para uma nova etapa de suas vidas, o que nem sempre acontece.

Trata-se de uma etapa na vida que exige adaptação a um novo estilo de vida, com perda de status social, mudança de rotina e núcleos sociais de convivência.

Na primeira parte, fez-se uma breve explanação sobre a aposentadoria, suas reformas, transformações e reflexo para os servidores públicos estaduais

Em seguida, apresentou-se o histórico dos Programas de Preparação para a Aposentadoria no Brasil e no mundo.

Apresentamos também neste artigo, a problemática diretamente relacionada aos servidores públicos do estado de Santa Catarina.

Por último, oferecemos propostas de ação que visam a implementação do Programa de Qualidade na aposentadoria, com seus vários segmentos e possibilidades de intervenção.

Palavras chaves: Preparação. Aposentadoria

ABSTRACT

The present article intends to present a theme, which we believe is relevant to the Social Security and, especially, for a significant portion of workers, at the time of decision making about the time of retirement, need to be prepared for a new stage of their lives, which does not always happen. This is a step in life that requires adaptation to a new lifestyle, with loss of social status, change in routine social and nuclei of living. In the first part, made a brief explanation of retirement, their pensions, and reflection transformations for state public servants Then presented the history of the Program of Preparation for Retirement in Brazil and worldwide. We also present in this article, the problem directly related to public servants of the state of Santa Catarina. Finally, we offer proposals for action aimed at implementing the quality program in retirement, with its various segments and opportunities for intervention.

Keywords: Preparation. Retirement

* Licenciado em Educação Física

UDESC – Universidade do Estado de Santa Catarina

Pós graduado em Educação Física Escolar

UFSC – Universidade Federal do Estado de Santa Catarina

Pós graduando em Regimes Próprios de Previdência Social

Unitoledo

1- INTRODUÇÃO

As estatísticas comprovam que a população de idosos, no Brasil, tende a crescer.

A qualidade de vida das pessoas, aliadas aos avanços na medicina e em tecnologia, tem proporcionado a longevidade da população brasileira.

Segundo Lucia França, no Brasil este processo será ainda mais rápido por conta da forte queda na taxa de natalidade infantil, observada nas últimas décadas.

A aposentadoria dos brasileiros reproduz as condições de qualidade de vida coletiva da população, além das expectativas e histórias de vida que variam de acordo com o local de moradia, contexto familiar, educação, tipo e condição de trabalho, condições financeiras e de saúde.(França, 2008).

Por outro lado, pouco vemos a atuação do Estado para amparar este novo contingente de pessoas, com políticas públicas eficientes e adequadas, apesar de haver amparo legal, para a Política Nacional do Idoso, Art. 230 da Constituição Federal e Lei N.º 8.842/94, Cap. IV, art. 10, inciso IV, alínea c: “Criar e estimular a manutenção e Programas de Preparação para a Aposentadoria nos setores públicos e privados com antecedência mínima de 02 anos antes do afastamento”.

Partindo da premissa de que as pessoas devam fazer um novo projeto de vida quando ainda estão exercendo suas atividades, para que a aposentadoria não signifique um fim, mas apenas uma nova etapa, onde a vida pessoal e profissional continua, acreditamos na importância do Programa de Qualidade na Aposentadoria, que tem como escopo o apoio aos servidores ativos, na iminência de se aposentar, com intuito de contribuir na criação de novas perspectivas cultural, econômica e social para os segurados da Previdência Estadual

Além disso, é comum que nos últimos anos de exercício no serviço público os servidores sintam-se inúteis e desestimulados para os últimos anos de carreira.

Com a aplicação deste Programa, poderão ser vislumbradas novas alternativas e perspectivas para amenizar e estimular os últimos anos de serviço público, desses servidores.

Portanto e, principalmente neste período, é necessário que os servidores públicos tenham de fato uma cultura previdenciária, e esta é uma das abrangências do Programa de Qualidade na Aposentadoria.

Por último, independentemente da categoria profissional, é digno e dever do Estado oferecer políticas públicas que tenham como objetivo atender carências de setores de nossa sociedade, neste caso, em especial, aos Servidores Públicos Estaduais de Santa Catarina em fase de aposentadoria.

Com a problemática descrita acima, este artigo apresenta propostas para interferir nessa realidade e apontar novas perspectivas para esse contingente, cada vez mais carente de políticas públicas, embora previsto em algumas leis.

O Estatuto do Idoso, instituído pela Lei n.º 10.741, de 1º de outubro de 2003, em seu capítulo VI, artigo 28, inciso II, faz referência ao programa dessa natureza, a ser criado e estimulado pelo Poder Público, com a finalidade de preparar o trabalhador para a aposentadoria, utilizando-se de novos projetos sociais, segundo os interesses sociais, além de promover o esclarecimento a respeito dos direitos sociais e de cidadania. Confira-se:

5...II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

O período de pré-aposentadoria demonstra-se um tempo de muitos conflitos para os servidores e suscita reações ambivalentes; desde uma sensação de liberdade até um sentimento de exclusão, posto que em curto tempo o servidor se afastará em definitivo de suas atividades laborais.

...A exclusão do mundo do trabalho é ao mesmo tempo perda de lugar no sistema de produção, reorganização espacial e temporal da vida do sujeito, e reestruturação de identidade pessoal. A aposentadoria obriga o sujeito a reorganizar as identificações habituais, que estruturam o eu. (Santos 1991,p.2).

Com a aposentadoria, os problemas que surgem estão relacionados ao afastamento das relações sociais cultivadas junto aos colegas de trabalho; perda do status social de ativo e do poder profissional, dificuldades não só para administrar o tempo livre, como de elaborar novos projetos de vida para o futuro, entre eles o financeiro, haja vista as perdas salariais previstas em lei; iminente saída do mercado de trabalho e abandono de uma rotina adotada há décadas; baixa auto-estima e sentimento de inutilidade.

Na literatura que versa sobre o assunto, tem sido recorrente da importância dos projetos de vida, para a manutenção do equilíbrio pessoal e profissional. A aposentadoria sinaliza uma nova fase na vida das pessoas, que pode ser vislumbrada como uma oportunidade de realizar projetos, desenvolver aptidões ou como um período de crise e ameaças, um tempo de vazio e de perda de referenciais (Gabriel, 1984; Santos 1990; Zanelli 1994; Zanelli e Silva 1996).

Pensando nesse momento de difícil decisão, sugerimos a elaboração e implantação de um Programa de Preparação para Aposentadoria, no Instituto de Previdência do Estado de Santa Catarina.

A expectativa é de que, com a implementação do programa, tenhamos como resultado, em cada aposentadoria, uma escolha prazerosa, que gere a idéia de descanso, associada a novas oportunidades e à realização de novos planos e velhos sonhos, numa dinâmica natural, dentro de um processo de transição onde a ruptura com o mundo do trabalho regular não impeça o surgimento de novos horizontes no mundo da aposentadoria salutar.

A procura e a manutenção de atividades consideradas relevantes pelo aposentado e o suporte social podem contribuir para reforçar o auto-conceito e os sentimentos de valorização pessoal (Deps, 1994), facilitando o manejo das situações características da passagem para a aposentadoria como uma fase de transição (Zanelli e Silva, 1996).

Há ainda aspectos positivos que devem ser refletidos junto aos servidores, tais como: maior tempo livre, exercício de novas habilidades, redefinição do ser produtivo, sentimento de dever cumprido.

França (2008,pg 19)...A maioria das pesquisas sobre aposentadoria é voltada para o aspecto econômico, já que freqüentemente a expressão "planejar para a aposentadoria" está associada a questão de investimento, deixando de lado aspectos cruciais.

Porém, para o Instituto de Previdência do Estado de Santa Catarina, disseminar a cultura previdenciária também é fundamental na perspectiva pedagógica, pois sendo o servidor detentor do conhecimento, principalmente no seu aspecto legal, poderá fazer opções e avaliações que culminarão com uma aposentadoria tranqüila.

Assim sendo, entendemos que um programa desta natureza, oferecido aos servidores na fase de pré-aposentadoria, poderá ajudá-los a refletir esta realidade e elaborarem outros projetos para suas vidas.

...Ao mesmo tempo em que o projeto é o momento que integra em seu interior a subjetividade e a objetividade, é também o momento que funde, em um mesmo todo, o futuro previsto e o passado recordado. Através do projeto, constrói-se um futuro desejado, esperado. (Boutinet, 1990)

2- AS MUDANÇAS NA APOSENTADORIA E SEUS REFLEXOS EM SANTA CATARINA

A Emenda Constitucional número 41 do ano de 2003, trouxe profundas transformações no regime de previdência dos servidores públicos.

Embora, no primeiro momento, a reforma tenha retirado direito dos trabalhadores, é notório que também trouxe autonomia e a possibilidade de um maior controle da gestão dos recursos previdenciários.

Nesta esteira e por imposição constitucional, tornou-se necessário que as mudanças fossem efetuadas, nas esferas estaduais.

Desta forma, no caso de Santa Catarina, a época o IPESC – Instituto de Previdência do Estado de Santa Catarina, até então responsável por oferecer uma série de serviços aos seus contribuintes, quais sejam: Empréstimo habitacional, empréstimo pessoal, empréstimo odontológico, auxílio funeral, auxílio-natalidade, auxílio reclusão, pensão e aposentadoria.

Embora com todo este elenco de serviços prestados, o IPESC, de fato, não possuía autonomia financeira e administrativa, pois a gestão era compartilhada, principalmente no aspecto financeiro, com o tesouro do Estado de Santa Catarina, que retinha as contribuições previdenciárias e repassava ao IPESC somente o necessário para o seu custeio.

Com esta prática, não houve composição de um fundo que pudesse garantir os pagamentos de benefícios futuros.

Porém, com as alterações apresentadas com a emenda constitucional número 41, os Estados, atendendo o estabelecido na constituição federal, também efetuaram mudanças estruturais importantes.

Neste sentido, o Instituto de Previdência do Estado de Santa Catarina, revigorou-se.

O IPESC ganhou uma nova sigla, IPREV e novas atribuições, passando a ser o Gestor do Regime Próprio dos Servidores Públicos do Estado de Santa Catarina e ter por objetivo praticar todas as operações na área essencial de previdência aos servidores públicos estaduais, ocupantes de cargo efetivo, magistrados, membros do Ministério Público e do Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina.

O IPREV torna-se assim, uma autarquia organizada pela Lei Complementar n.º 412, de 26 de junho de 2008, vinculado à Secretaria de Estado da Administração, na forma da Lei Complementar n.º 381, de 07 de maio de 2007, com personalidade jurídica de direito público interno, autonomia administrativa, operacional, financeira e patrimonial, com sede e foro na Capital do Estado.

De acordo com a Lei Complementar n.º 381/2007, em seu art. 91, compete ao Instituto de Previdência do Estado de Santa Catarina executar a política de previdência dos servidores públicos e agentes políticos do Estado.

O Regime Próprio de Previdência dos Servidores do Estado de Santa Catarina – RPPS/SC - assegura os seguintes benefícios previdenciários:

- quanto ao segurado: aposentadoria por invalidez, aposentadoria compulsória ou aposentadoria voluntária;

- quanto ao dependente: pensão por morte e auxílio-reclusão.

A aposentadoria representava uma garantia constitucional e estatutária para o servidor público, de natureza eminentemente administrativa, sendo mera extensão da atividade do servidor, ou seja, uma espécie de pensão concedida ao servidor inativado após vários anos de serviços prestados à sociedade, ou ainda, por motivo de invalidez.

O requisito da idade não era considerado, e sim, o do tempo de serviço. O custeio era responsabilidade do ente federado.

Após a Constituição Federal de 1988, que deu uma nova formatação para a Seguridade Social no Brasil e, com as alterações implementadas pelas Emendas Constitucionais n.º 20/1998, 41/2003 e 47/2005, esta realidade mudou.

Portanto, o direito à aposentadoria, outrora concedida como garantia administrativa, deixou de integrar direito estatutário e passou a ter a proteção no regime previdenciário.

Com a edição da Lei n.º 9.717, de 27 de novembro de 1998, que dispõe sobre regras gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social, e da Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000, Lei de Responsabilidade Fiscal, implementou-se um conjunto de medidas, com vistas à transparência e controle do regime, contemplando desde a maneira como se realiza a sua contabilização, inclusive contando com plano de contas padrão, até os diversos relatórios e demonstrativos que devem ser publicados, passando pelos exames das auditorias e avaliações atuariais.

Outra característica importante foi a garantia de participação dos servidores nos seus órgãos ou instâncias de decisão.

Com o advento da Emenda Constitucional n.º 20, de 15 de dezembro de 1998, modificou-se o modelo previdenciário brasileiro, reestruturando e normatizando o Regime Próprio, alterando os critérios das regras dos benefícios previdenciários, instituindo o caráter contributivo obrigatório e o equilíbrio financeiro e atuarial.

A aposentadoria não se constituía mais numa benesse estatal, mas num direito à contraprestação adquirida ao longo da sua vida funcional, mediante uma contribuição.

Em seguida, a Emenda Constitucional n.º 41, de 19 de dezembro de 2003, alterou profundamente as regras dos benefícios previdenciários dos servidores públicos titulares de cargo efetivo, estabelecendo os parâmetros de contribuição mínima, de tetos e subtetos, alterando o critério de cálculo e reajuste dos benefícios previdenciários, instituindo o cálculo pela média das contribuições e extinguindo a paridade e a integralidade nos Regimes Próprios de Previdência Social.

Com a Emenda Constitucional n.º 41/03 a previdência do setor público passou a ter também caráter solidário, pressupondo a participação dos servidores ativos e inativos, pensionistas e do ente público.

Em 2004, a Lei 10.887 normatizou as mudanças e, por fim, a Emenda Constitucional n.º 47, de 05 de julho de 2005, ajustou os critérios de concessão dos benefícios previdenciários, retroagindo seus efeitos.

Consequentemente, em decorrência das reformas houve a edição de legislação infraconstitucional regulamentadora que contribuiu para a evolução do sistema previdenciário, trazendo uma série de inovações, com o objetivo de aproximar contribuições e benefícios.

Por exigência das novas regras dos regimes próprios, incorporou-se o equilíbrio financeiro e atuarial, a transparência e os órgãos reguladores, como o conselho de administração e conselho fiscal, ambos compondo um modelo externo de governança.

Ainda, adotou-se critérios de controle com a criação do Certificado de Regularidade Previdenciária - CRP - que engloba o controle das contribuições, demonstrativos financeiros, demonstrativos atuariais e de concessão, definindo-se assim, em linhas gerais, o papel e o perfil da instituição previdenciária.

Em síntese, tratam-se de medidas importantes, com o objetivo de criar mecanismos para o fortalecimento do sistema de previdência dos servidores públicos, visando dar transparência, controle e equilíbrio financeiro e atuarial, garantindo um tratamento mais consonante com a sua importância e um maior comprometimento com os fundamentos previdenciários.

3 -OS PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA, NO BRASIL E NO MUNDO.

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria ainda são uma novidade, em se tratando de Brasil.

Em um pesquisa realizada com 320 organizações brasileiras, apenas 18% adotavam Programas de Preparação para a Aposentadoria, embora 75% dos seus principais executivos tenham admitido que estes programas eram importantes para os trabalhadores (França, 2008).

No entanto, as poucas experiências existente nos permitem vislumbrar um horizonte promissor, pois, cada vez mais, se percebe os inúmeros casos de insucesso na aposentadoria que, além de trazer problemas para o aposentado e sua família, passou a ser mais um caso de desequilíbrio social, preocupando o Estado, tornando necessária a sua ação com proposições, programas, lei e políticas públicas que possam inibir este fenômeno.

Sendo assim, em vários Estados e Municípios, através dos gestores do regime próprio, estão sendo implementados, Programas de Preparação na Aposentadoria, que já apontam resultados animadores para as pessoas que se encontram na faixa etária acima de

60 anos de idade, como aumento da qualidade de vida, reinserção no mercado de trabalho e redução dos problemas de saúde.

Podemos citar como casos de sucesso, a experiência realizada pela Superintendencia de Previdencia da Bahia, órgão ligada a Secretaria da Administração¹.

O Programa, criado em 2008, é dirigido aos servidores em vias de aposentadoria e a seus familiares, com o objetivo de esclarecer sobre seus direitos e deveres em relação à Previdência, incentivando a integração intergeracional, o trabalho social e voluntário, além de outras atividades que permitam uma renda extra, uma vida saudável e o desestímulo ao sedentarismo.

Desde de sua criação, já foram realizados 10 edições do evento, numa média de dois eventos por ano.

Na cidade de Joinville O PPA nasceu de uma parceira entre o poder público e o Ipreville, é destinado a servidores em fase de pré-aposentadoria e visa proporcionar uma preparação para esse momento.

Os servidores com a aposentadoria prevista para os próximos dois anos são convidados a vir ao Ipreville para atualizar seus dados cadastrais e se inscreverem no Programa.

Os encontros são mensais, abordando temas variados e de interesse do grupo.

Outras experiencias conhecidas, não necessariamente, são implementadas pelo Gestor do Regime Próprio, como é o caso da Universidade de Santa Catarina e da ELETROSUL.

Ambas promovem o Programa de qualidade entre seus funcionário e familiares, com encontros, oficinas e palestras, semelhante ao programas, acima descritos.

Nos diversos países onde existem iniciativas no desenvolvimento de Programas de Preparação para a Aposentadoria, há uma variação nos modelos adotados.

No entanto, todos parecem seguir um padrão estadunidense, adotado desde 1950, com realizações de cursos onde são discutidos assuntos de interesses dos participantes, objetivando a projeção da nova etapa da vida.

Portanto, os assuntos mais comuns são finanças, saúde, mercado de trabalho e opções de lazer.

Por ocasião de um Congresso de Geronteologia, realizado em 1974, na Espanha, concluiu-se que os Programas de Preparação para a Aposentadoria, deveriam ser oferecidos aos trabalhadores que estivessem nos últimos cinco anos de atividade profissional.

No Japão, onde várias empresas desenvolvem os Programas de Qualidade na Aposentadoria, há experiências em que o trabalhador, ao completar cinquenta e cinco anos de idade, é convidado juntamente com sua família, a participar de um programa de dois dias de duração, para discussão de seu futuro.

No Brasil, de forma gradativa, os Programas de Preparação para Aposentadoria, estão ganhando espaço e reconhecimento, fazendo com que os gestores de empresas e, inclusive do setor público, empenhem-se com ações administrativas, na sugestão de legislação específica e criação de dotação orçamentária, para viabilizarem os programas.

4- QUALIDADE NA APOSENTADORIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE SANTA CATARINA

Sabendo-se da falta de cultura previdenciária, fundamental para optar com precisão e segurança por uma modalidade de aposentadoria que não traga, aos servidores públicos, surpresas negativas, no futuro, surgiu, no IPREV, a idéia de realizar um programa de preparação para a aposentadoria.

Além disso, percebeu-se a necessidade de fortalecer o Instituto de Previdência, como uma instituição capaz de garantir a aposentadoria e pensão dos servidores públicos, com solidez, transparência e eficiência.

A partir deste pressuposto, pensou-se num programa que fosse capaz de ir além da simples preparação para a aposentadoria, no aspecto de mero planejamento de vida, mas garantir sua qualidade.

...Tudo parece indicar que é cada vez mais necessário o envolvimento dos trabalhadores nas associações para que as pautas de discussão englobem situações que abranjam não só a realidade atual dos salários e das pensões, mas outras questões que ao longo prazo possam influir positivamente nos seus próprios destinos. No que se refere á aposentadoria, tanto as

¹ - Na Bahia, ainda não existe o Instituto de Previdência, somente a Superintendência de Previdência, ligada a Secretaria da Administração do Estado.

peças que estão prestes a se aposentar, como os seus interesses imediatos, quando os trabalhadores mais jovens, que viverão um dia a aposentadoria, devem colocar seus recursos individuais, sociais e políticos em ação para que seu futuro seja mais favorável do que o cenário atual projetado..(França, 1999)

Para atingir este objetivo, entendemos que os servidores deveriam começar a pensar na sua aposentadoria, não só nos seus últimos anos de trabalho, mas desde o momento em que ingressam no serviço público.

Refletir sobre a aposentadoria é analisar mais uma etapa do desenvolvimento do homem no contexto em que ele se encontra. A preparação para a aposentadoria, como processo educativo, é contínuo e deve estar relacionado a um planejamento de vida remanescente, atual ou a ser reformulado. Pela interdependência dos conteúdos do passado, presente e futuro, o tema interessa a qualquer idade e deveria ser discutido pelo jovem que ingressa no mercado de trabalho e por aquele que passa a receber um pensão sem a “necessidade” de continuar a trabalhar.(Veras, França 1999).

Se todos os servidores detiverem os conhecimentos mínimos necessários, sobre as questões previdenciárias, certamente, serão vigilantes na administração do gestor do regime e atuantes no debate sobre as alterações legais que naturalmente ainda serão realizadas no futuro.

Desta forma, a primeira providência tomada, foi no sentido de fazer ampla divulgação do IPREV, visitando os órgãos da administração estadual, proferindo palestra, apresentando resultados e dirimindo dúvidas sobre aspectos legais e da tramitação dos processos de pensão e aposentadoria.

A concepção do Programa foi norteada por dois eixos:

- O primeiro refere-se a identificação dos fatores que influenciam no custo e na sustentabilidade do sistema previdenciário, custo este que compreende o pagamento dos benefícios previdenciários e a administração do regime, elevando o nível de consciência sobre a necessidade do servidor de conhecer a previdência;
- O segundo refere-se a importância de uma preparação pessoal, com assessoria no planejamento da aposentadoria.

Para assegurar um sistema previdenciário auto-sustentável, principalmente para as próximas gerações, não é preciso apenas mudanças estruturais e legais, mas também é

fundamental a realização de ações concretas de conscientização dos servidores e da sociedade em geral.

A previdência dos servidores públicos do Estado de Santa Catarina reformulou suas estratégias de ação, transferindo ao sistema maior transparência, viabilidade e sustentabilidade à gestão administrativa e financeira do mesmo, alinhando-se à tendência nacional, necessária à consolidação de uma cultura de responsabilidade previdenciária e social, com garantia de viabilidade do regime, de forma técnica e profissional, sem perda dos princípios e fundamentos da previdência.

Assim, é fundamental a implementação de ações de curto, médio e longo prazo, visando à conscientização dos servidores e da sociedade em geral sobre as questões previdenciárias, pois o Instituto de Previdência do Estado de Santa Catarina - IPREV - como órgão gestor da previdência do Estado, assumiu essa responsabilidade, elevando o nível de conhecimento e de segurança dos servidores públicos.

O desenvolvimento de uma cultura previdenciária conduzirá o servidor a conhecer seus direitos e deveres, induzindo-o a agir como um fiscal e agente da gestão do regime e, também, contribuirá para o planejamento da sua aposentadoria de forma assertiva.

Foi criado, então, um conjunto de metas e estratégias:

a) Diagnosticar os fatores que influenciam no custo previdenciário;

- formar grupo para estudos e pesquisas relativas às questões previdenciárias do RPPS/SC;
- participar de seminários, fóruns, eventos e cursos na área de previdência;

b) Promover a redução do custo previdenciário;

- disseminar informações sobre previdência;
- incrementar as atividades de auditoria previdenciária;
- coletar dados sobre o custo previdenciário;
- sugerir ações para a redução do custo previdenciário.

c) Implementar a cultura previdenciária no IPREV;

- realizar reuniões, oficinas, palestras ou outras atividades para os servidores;

- promover ações voltadas a despertar nos servidores públicos o interesse pela participação na gestão do RPPS/SC, tanto na fiscalização quanto no acompanhamento das atividades desenvolvidas no âmbito do Instituto;
- implantar Central de Informações para orientar os servidores nas questões previdenciárias;
- celebrar parcerias visando financiar projetos pautados na educação previdenciária;
- elaborar informativo ou revista contendo informações sobre a previdência dos servidores do Estado podendo ser também em meio eletrônico;
- editar livro, contendo a legislação Federal e Estadual, atualizada, aplicável ao regime próprio de previdência, contribuindo para a consolidação da cultura previdenciária, tornando-se ferramenta de trabalho para os operadores da previdência no estado e de conhecimento e pesquisa para os demais servidores;
- editar duas cartilhas:

A primeira: Direitos e Deveres do Servidor - enfatizando a importância da previdência e da participação do servidor na gestão administrativa e financeira, do RPPS/SC.

A segunda: Benefícios Previdenciários - orientando os servidores sobre requerimento, recadastramento, concessão e averbação;

- realizar seminários, fóruns, eventos e cursos com o objetivo de orientar, atualizar, informar e compartilhar experiências no campo da previdência;

d) Desenvolver ações voltadas à preparação dos servidores públicos para a aposentadoria;

- realizar reuniões, oficinas, palestras ou outras atividades para os servidores nos locais de trabalho e nos órgãos de classes com o objetivo de informar e/ou debater assuntos pertinentes à previdência;
- promover campanha de conscientização para averbação de tempo de contribuição;
- desenvolver parcerias visando elaborar programa de conscientização e preparação para a aposentadoria;

- desenvolver aplicativos para consultas *on line*, sobre o trâmite de processos e dúvidas sobre previdência, simuladores e informações em geral.

e) Agilizar os trâmites processuais para a concessão do benefício de aposentadoria.

- Desenvolver ações junto às Coordenadorias e Agências do IPREV, visando capacitar os servidores e adequar a atuação das Agências frente às exigências legais e normatização do TCE/SC.
- Realizar atividades nos setoriais ou seccionais de recursos humanos para que haja uma padronização de procedimentos e empenho de todos para a melhoria das informações e serviços;
- Treinar os servidores dos setoriais ou seccionais de recursos humanos sobre os procedimentos relativos à averbação de tempo de contribuição;

Assim sendo, utilizou-se todos os instrumentos da área de comunicação para informar aos beneficiários sobre o Programa Estadual de Cultura Previdenciária, por meio de ações pontuais e sistematizadas, planejadas de acordo com as estratégias de ação do Programa Estadual.

O IPREV constituiu o CPE – Comitê de Planejamento Estratégico, com a responsabilidade de organizar as ações necessária para a implantação do Programa.

O CPE definiu o nome do Programa de aposentadoria, como PQA – Programa de Qualidade na Aposentadoria e, através do Plano de Ação (apresentado abaixo) determinou os prazos, responsáveis e recursos necessários para colocar em prática o Programa de Qualidade na Aposentadoria, aos Servidores Públicos Estaduais.

No entanto, embora previsto no Plano de Ação, nem todas as ações foram realizadas nos prazos estabelecidos e, obviamente, outras demandas apareceram, na fase de elaboração do PQA.

Contudo, as diretrizes estabelecidas foram basilares para a implementação, embora a dinâmica dos debates e o enriquecimento bibliográfico, trouxeram novas experiências, que foram adequadas ao PQA.

PLANO DE AÇÃO

META	AÇÃO	DATA	RECURSOS	RESPONSÁVEL
	Apresentação do Programa	Agosto 2010		Coordenação do Projeto
a) Diagnosticar os fatores que influenciam no custo previdenciário	- Formar grupos de estudo -Realizações de reuniões, internas e externas, voltadas a subsidiar o diagnóstico -Apresentar o diagnóstico levantado pelo grupo de estudos	Setembro/2010	Humanos Humanos e financeiros	Coordenação do projeto Coordenação do projeto
b) Promover a redução do custo previdenciário	-Economia no custeio	-Permanente	Humanos	DIAD/DPAS/ DGES/DJUR
	-Disseminar informações sobre previdência	-Permanente	Humanos	
	-Incrementar atividades de auditoria	-Permanente	Humanos	
c) Implementar a cultura previdenciária: No âmbito do IPREV	-Participação em cursos, seminários, fóruns e eventos	-Permanente	Humanos e Financeiros	GEREH/ Capacitação
	-Realizar reuniões, oficinas e/ou outras atividades	- Permanente		
	-Celebrar parcerias visando à educação previdenciária	- Permanente		
	-Viabilizar a participação de servidores em cursos de especialização e/ou extensão na área previdenciária	- Permanente		
No âmbito externo:	-Implantar Central de Informações	2011	Humanos e Financeiros	DPAS
	-Editar livro contendo a Legislação Previdenciária Estadual e Federal	2012	Humanos e Financeiros	DIAD
	- Editar Cartilha	- Setembro/2012		Márcia/ Marli
d) Preparar os servidores públicos para a aposentadoria	-Participação em cursos, seminários, fóruns e eventos.	- Permanente	Humanos e Financeiros	GEREH/ Capacitação
	-Campanha de conscientização para Averbacão–Ganhe Tempo”	- Outubro/2011	Humanos e Financeiros	DPAS/ Comunicação
	-Recadastramento Anual	- Outubro/2011	Humanos e Financeiros	DPAS/DIAD
	-Desenvolver parcerias	- Setembro/2011	humanos	COORDENAÇÃO
	-Desenvolver aplicativos para consultas <i>on line</i>	- Outubro/2010	Humanos e Financeiros	DIAD/GETIN/ Comunicação

Destacamos a segunda ação do item c, deste Plano de Ação, como sendo uma das mais importantes, pois é através dela que o servidor, em período de pré aposentadoria, terá a oportunidade de participar das oficinas, com os mais variados assuntos.

Para tanto, foi a apresentada a seguinte proposta de módulos:

- ✓ Lidando Com Mudanças;
- ✓ Planejamento;

- ✓ Saúde Em Equilíbrio;
- ✓ Aspectos Legais e Modalidades de Aposentadoria;
- ✓ Gestão Financeira Pessoal;
- ✓ Novas Oportunidades;
- ✓ Aposentadorias de Sucesso;
- ✓ Alternativo – O grupo, de acordo com suas características e peculiaridades, escolherá um tema.

Ao final da realização destas oficinas, o Programa de qualidade na Aposentadoria disporá de profissionais que possam acompanhar o processo de tomada de decisão dos Servidores que, mesmo depois de aposentados terão apoio e orientação, se houver necessidade, para avaliar os projetos da nova fase de suas vidas.

5- CONCLUSÃO

O envelhecimento da população trouxe uma série de consequências e desafios para os governos, pois ao contrário do que acontecia no século passado, as pessoas estão se aposentando com expectativa de vida longa.

Além disso, os custos das folhas de pagamento de servidores aposentados, crescem em função da longevidade, surgindo assim outro núcleo social que necessitam de políticas públicas, capazes de agir no equilíbrio social deste novo grupo.

Estas políticas públicas deverão atender as mais variadas demandas deste ator social: o aposentado que ainda possui capacidade laborativa.

São freqüentes os casos de depressão, problemas conjugais e alcoolismo, consequência da inabilidade das pessoas em viver um novo momento em suas vidas.

Passamos boa parte do tempo em nossas vidas, dedicando-nos ao trabalho, em detrimento da família e do lazer.

Com a chegada da aposentadoria, esta situação se reverte, as rotinas se modificam e o aposentado passa a ter mais tempo para a família e lazer.

Paradoxalmente, isto pode trazer muitos problemas, pois, nem sempre as famílias estão preparadas para receber este novo componente, para o seu cotidiano, ou seja o aposentado.

Isto pode provocar uma crise na família, que poderá desestabilizá-la, trazendo, em muitas situações, a violência conjugal, o adultério e a conseqüente separação.

Se a utilização do tempo livre, não for planejado e adequada ao perfil do aposentado, o que poderia ser uma fase com muitas alternativas de lazer, poderá resultar em decepção, desencantamento e desânimo.

Portanto, neste contexto, ter alternativas para reencaminhá-lo ao mercado de trabalho, garantir que sua renda de aposentadoria não seja defasada, orientá-lo para a gestão financeira pessoal, para ocupação do tempo livre de forma adequada aos seu perfil e padrão, proporcionar atendimento e orientação para a saúde, enfim, mantê-lo em atividade no período de aposentadoria, são desafios do Estado, os quais, em parte o Instituto de Previdência do Estado de Santa Catarina assume, implementando e apresentando o Programa de Qualidade na Aposentadoria.

Além disso, a implantação de uma política pública previdenciária contribuirá para a disseminação do conhecimento previdenciário entre os servidores estaduais e a população em geral e, conseqüentemente, a preparação para a aposentadoria, destacando o papel do Instituto como órgão de responsabilidade previdenciária no Estado de Santa Catarina.

Portanto, não restam dúvidas da importância deste Programa, para o IPREV, para o Estado de Santa Catarina e para os servidores públicos estaduais, pois apresenta-se como alternativa viável para que sejam minimizados os problemas sociais, derivados de uma opção de vida fracassada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aposentadoria: Ppa – Programa De Preparação Para Aposentadoria – cultive essa semente! Marilene Lopes, Pontifícia Universidade Católica De Goiás - Especialização Gestão De Pessoas. marilene1960@bol.com.br

Bernhoeft, R (1985). Administração do tempo livre: um recurso para melhorar a qualidade de vida pessoal e profissional. São Paulo: Nobel.

Bernhoeft, R (1991). Trabalhar e desfrutar: equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. São Paulo: Nobel.

Benfatti, Maria Luiza Paulozzi. O impacto da aposentadoria nas relações familiares. Preparação para a aposentadoria: você já pensou sobre isso?/ Juliana Presotto Pereira Neto (organizadora). Vários autores. São Paulo: LTr, 2009.

Cauby, João. Projeto Preparação para a Aposentadoria – Qualidade de Vida.

Pró-reitor de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas da UFPA, 30.04.2010,

<http://www.portal.ufpa.br/imprensa/noticia.php?cod=3691>

Dallari, Milton. Quem vai cuidar de nós?

<http://www.assprevisite.com.br>

Estatuto do Idoso, 01.10.2003

<http://www.respeitoaoidoso.com/page.aspx>

França, Lucia Helena. Repensando Aposentadoria com Qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação em aposentadoria em comunidades. Rio de Janeiro, CRDE UnATI UERJ, 2002, 55p.

França, Lucia Helena. O Desafio da APOSENTADORIA. Rio de Janeiro, Ed. Rocco, 2008.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

ftp://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_Projecoes_Populacao/Revisao_2008_Projecoes_1980_2050/Revisao_2008_Projecoes_1980_2050/

Leite, Celso Barroso. O Século da Aposentadoria. São Paulo, Ed. LtR, 1993.

Lima, Fernanda. **Planeje sua aposentadoria.**

<http://www.assprevisite.com.br/>

Martinez, Wladimir Novaes, Direito dos Idosos. São Paulo, Ed. LtR, 1997.

Muniz, José Artur. **PPA: Programa de Preparação para o Amanhã.** Universidade Federal do Rio Grande do Norte,

http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X1997000100012&script=sci_arttext

Política Nacional do Idoso, Lei 8.842.

<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/idosolei8842.htm>,

Rocha, Janes. Empresas ajudam a pensar na aposentadoria.

<http://www.conteudoclippingmp.planejamento.gov.br/cadastro/noticias/2010/4/16empresas-aj..>

SILVA, Glória Maria. **PPA - Preparação Para a Aposentadoria.**

<http://webartigos.com/articles/20611/1/Preparacao-para-Aposentadoria>,

Shibuya, Cecília Cibella. **Programa de Preparação para Aposentadoria.**

<http://www.suporteconsult.com.br/newsletter/html/artigos>

Zanelli, José Carlos; Silva, Narbal; Soares, Dulce Helena. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho (Construção de projetos para o pós carreira), Porto Alegre: Artmed, 2010.

Witczak, Marcus Vinicius Castro. Envelhecer ao Aposentar-se: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar. 2001. 120 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia)-Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

Witczak, Marcus Vinicius Castro. Envelhecer ao Aposentar-se: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2005.

Zanelli, José Carlos; Silva, Narbal. Programa de Preparação para a Aposentadoria. Florianópolis: Insular, 1996.

Zanelli, José Carlos; Silva, Narbal; Soares, Dulce Helena. Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho (Construção de projetos para o pós carreira), Porto Alegre: Artmed, 2010.

_____ **Aposentadoria:** programas de preparação podem motivar e fidelizar funcionários.

www.administradores.com.br/informe-se/informativo/aposentadoria,

