

Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração a distância

JOSE JOÃO ALVES

**Qualidade de vida dos trabalhadores aposentados da  
Administração Central da Empresa Brasileira de Correios e  
Telégrafos – ECT**

Brasília – DF

2011

JOSE JOÃO ALVES

**Qualidade de vida dos trabalhadores aposentados da  
Administração Central da Empresa Brasileira de Correios e  
Telégrafos – ECT**

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Supervisor: Professora Doutora: Tatiane Paschoal

Tutor: Professor Doutor: Onofre Rodrigues de Miranda

Alves, Jose João.

Qualidade de vida dos trabalhadores aposentados da Administração Central da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT / Jose João Alves. – Brasília, 2011.

33 f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração - EaD, 2011.

Orientador: Professor Dr. Onofre de Miranda, Departamento de Administração.

1. Qualidade de vida 2. Aposentadoria de empregados dos Correios. 3. Benefícios

JOSE JOÃO ALVES

**Qualidade de vida dos trabalhadores aposentados da  
Administração Central da Empresa Brasileira de Correios e  
Telégrafos – ECT**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de  
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do  
aluno

**Jose João Alves**

Titulação, Onofre Rodrigues de  
Miranda

Titulação, Nome completo,  
Professor-Examinador

Titulação, nome completo  
Professor-Examinador

Brasília, 26 de novembro de 2011

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pela minha existência, aos meus pais, pessoas simples, mas detentores de grande sabedoria, pois foram capazes de mostrar aos seus oito filhos os caminhos da honestidade, da moral e da ética.

Agradeço a minha irmã Ana Maria, que me incentivou a participar do presente curso e sempre me deu aquela ajuda quando as coisas não pareciam ir tão bem quanto esperávamos.

Não posso deixar de agradecer ao meu orientador Onofre Miranda, pela sua paciência durante a elaboração desse trabalho.

Agradeço ainda aos coordenadores e tutores da UnB, que tiveram o carinho e o profissionalismo de levar o curso até o fim, mesmo com as dificuldades e imprevistos, que não faltaram nesses mais de quatro anos.

Dedico em especial este trabalho a minha esposa Rosângela, pelos incentivos e por representar um dos pilares mais importantes da minha caminhada vida afora.

Muito obrigado a todos!

## RESUMO

A presente pesquisa avaliou a importância dos benefícios concedidos pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, Administração Central, para os seus aposentados e, ainda, entender os motivos pelos quais eles continuam na ativa, mesmo depois de cumpridos todos os prazos legais e de obter todas as vantagens e benefícios para um desligamento sem perdas significativas. Trata-se de um estudo quali-quantitativo que observou e analisou 25 aposentados, ainda na ativa, de ambos os sexos, com idade variando de 55 a 66 anos, ocupantes ou não de cargo de chefia. Os resultados revelaram que a grande maioria considera os benefícios que continuarão recebendo, após se desligarem, como importantes e suficientes para manter sua qualidade de vida e de seus familiares. Foi observado, também, que a maioria dos pesquisados desejam requerer seu desligamento, mas sempre encontram alguma justificativa para não requerer a aposentadoria. Embora a literatura mostre que o homem tem aversão ao trabalho e o evita quando possível, para os empregados aposentados da organização pesquisada, essa premissa não se confirmou. Contudo, sugere-se que, para futuros estudos, essa questão seja aprofundada, assim como a necessidade de implantação de programas de preparação para aposentadoria nas organizações, visto que o presente trabalho verificou uma tendência no sentido de os empregados aposentados não estarem prontos para saírem da ativa.

Palavras-chave: Aposentadoria, qualidade de vida, benefícios.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 Comparativo dos modelos de QVT.....**Erro! Indicador não definido.**

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Tempo de aposentadoria .....	20
Gráfico 2. Importância dos benefícios para a QV .....	20
Gráfico 3. Benefícios suficientes para QV .....	21
Gráfico 4. Vontade de desligar .....	21
Gráfico 5. Em quanto tempo pretende se desligar da Empresa .....	22

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	2
1.1 Contextualização .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
1.2 Formulação do problema .....	3
1.3 Objetivo Geral .....	4
1.4 Objetivos Específicos .....	5
1.5 Justificativa .....	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO .....	6
3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA .....	14
3.1 Tipo de pesquisa .....	14
3.2 Caracterização da Organização .....	15
3.2.1 Período do Departamento de Correios e Telégrafos .....	15
3.2.2 Período da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos .....	15
3.2.3 Identificação dos principais produtos e público-alvo .....	16
3.2.4 Os Correios Hoje .....	17
3.3 Participantes do estudo .....	17
3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa .....	18
3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	19
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	20
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	24
REFERÊNCIAS .....	26
APÊNDICE 1: QUESTIONÁRIO .....	276



## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com Gaier (2010), o IBGE apontou que, entre 2000 e 2009, a esperança de vida do brasileiro cresceu 2 anos, 8 meses e 15 dias e, em relação a 1980, aumentou 10 anos, 7 meses e 6 dias. As mulheres continuam vivendo mais que os homens e têm esperança de vida de 77 anos, ao passo que os homens têm uma expectativa de vida de 69,4 anos.

Na literatura pesquisada, observa-se que o salário mínimo se mostra insuficiente para sustentar o brasileiro e sua família e ainda se convive com o fantasma do desemprego, provocado por problemas relacionados com as políticas públicas de manutenção do crescimento econômico do país. Nesse contexto, pesquisas revelaram ainda o desafio de pensar em Qualidade de Vida na fase de aposentadoria.

O conceito de Qualidade de Vida é abrangente, e tem pensamentos e ideias focadas em vários aspectos da vida do ser humano, começando pela família, local de trabalho, alimentação e hábitos de vida, incluindo a prática de cultos religiosos, atividades físicas e alimentação adequada. A qualidade de vida do aposentado está intimamente ligada ao seu poder aquisitivo, sua saúde, segurança, lazer e vida social.

Considerando que para a qualidade de vida dos trabalhadores da organização pesquisada, ressalta-se que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT concede, conforme Acordo Coletivo de Trabalho – ACT (2009/2011), os seguintes benefícios e programas: (1) ajuda de custo de transferência; (2) pagamento de anuênios; (3) programa específico visando coibir o assédio sexual e assédio moral; (4) assistência médica/hospitalar e odontológica aos empregados e dependentes em todo o território nacional; (5) transporte de empregados e dependentes com necessidades especiais de suas residências até o hospital conveniado visando procedimentos ou tratamentos; (6) proteção especial ao empregado portador do vírus HIV; (7) transferências, tratamentos e acompanhamento psicológico; (8) apoio ao empregado estudante; (9) liberação de líderes sindicais para o efetivo desempenho das atividades relacionadas às suas atribuições sindicais.

Além dos benefícios relacionados, ainda são concedidos os benefícios previstos em legislação específica, como por exemplo, vale transporte, vale-alimentação, pagamento de férias, horas extras com adicional de 70%, adicionais noturnos e outros. Especificamente para o indivíduo aposentado, cujo rompimento do vínculo empregatício ocorreu em função da aposentadoria, a organização oferece dois programas, a saber:

1. A complementação de sua remuneração, mantendo-a equiparada ou bem próxima ao que recebe um empregado na ativa;
2. A manutenção do Correios Saúde, com a concessão de assistência médica/hospitalar e odontológica.

Não há como ignorar que o latino-americano, especialmente o brasileiro, é extremamente divertido, gosta de samba, futebol, férias, muita festa e diversão. No entanto, quando o assunto é trabalho ele também mostra sua força. O brasileiro é criativo e guerreiro. Vivendo em um país tropical, essa gente luta contra tudo e contra todos para buscar seu próprio crescimento. Daqui surgiram grandes pensadores respeitados no mundo inteiro, assim como grandes e importantes criações são de autoria de homens brasileiros.

Imaginava-se que o brasileiro só queria aposentar, ganhar dinheiro sem fazer nada e viver na inatividade, o que após uma pesquisa envolvendo pessoas de vários níveis hierárquicos e com idade de 55 a 66 anos, empregados de uma grande empresa estatal, não se mostraram verdade. Constatou-se que muitos brasileiros, mesmo após terem o direito à aposentadoria, permanecem na ativa em busca de alguma realização pessoal, pagamento de dívidas ou até aquisição de algum bem importante.

## **1.1 Formulação do problema**

A aposentadoria de trabalhadores, de acordo com o Decreto nº 2.172 (1997), é garantida ao trabalhador depois de completados trinta e cinco anos de serviços pelo homem e trinta anos pela mulher. Esta etapa da vida dos brasileiros

representa um sonho da vida inteira, continuar recebendo seu salário sem a obrigação de prestar como contrapartida o trabalho. No entanto, a maioria dos trabalhadores, quando alcança essa fase, prefere continuar na ativa, o que possivelmente se justificaria pelas perdas de benefícios e privilégios decorrentes da extinção do seu vínculo empregatício, após a aposentadoria.

Diante desse quadro, as organizações, procurando renovar seus quadros funcionais, oferecem incentivos para encorajar o desligamento dos empregados aposentados pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS e que ainda estão na ativa.

Tendo como base os trabalhadores aposentados que ainda não solicitaram seu desligamento da ECT, da Administração Central, universo alvo para o desenvolvimento deste trabalho, observa-se que essa população pode sofrer perdas dos mais variados tipos nessa fase, entre as quais: financeiras, sociais e emocionais. A pesquisa com esses aposentados dos Correios poderá nos elucidar essa questão.

Tendo em vista a necessidade de investigar a importância das ações e dos benefícios ofertados para os aposentados da ECT, é proposta como problemática deste estudo a questão: ***Qual o grau de importância dos benefícios para a qualidade de vida dos aposentados da Administração Central da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT?*** E, por conseguinte, analisar: ***Quais os motivos que levam esses empregados a continuarem trabalhando, mesmo depois de concluído seu tempo de serviço?***

### **1.3 Objetivo Geral**

Identificar qual o grau de importância dos benefícios para a qualidade de vida do aposentado da Administração Central da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT e conhecer as razões que levam esses empregados a continuarem trabalhando, mesmo depois de concluído seu tempo de serviço.

## 1.4 Objetivos Específicos

- Avaliar se os benefícios atendem às expectativas dos aposentados da empresa, foco do estudo;
- Propor ações e políticas para aprimorar os benefícios ofertados aos aposentados pela empresa.

## 1.5 Justificativa

Considerando a relevância para os trabalhadores quanto aos benefícios oferecidos pela empresa após a aposentadoria, este estudo é relevante por identificar a importância desses benefícios na percepção dos aposentados, bem como verificar a importância dessas ações para a qualidade de vida.

Nesse sentido, a relevância da pesquisa encontra-se no fato de que seus resultados servirão de base para identificar o impacto dos benefícios oferecidos na qualidade de vida do cidadão aposentado e, ainda, auxiliar no direcionamento dos investimentos da empresa nessa área.

No que se refere à literatura, o estudo possibilitará ampliar o foco de pesquisa para um universo ainda pouco pesquisado.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

A qualidade de vida é um elemento procurado pelas pessoas em geral e pelo trabalhador. Lubisco (2010, p.13), ao tratar da importância da qualidade de vida, descreve:

O mundo dos negócios revela algumas facetas que quando aplicadas para melhorar a qualidade de vidas das pessoas costumam trazer mudanças profundas de perspectivas. Transportar as ferramentas de gestão das áreas de marketing e negócios para o dia a dia é um caminho, no mínimo revelador.

Ao considerarmos que, de maneira geral, as pessoas já têm uma noção do que é necessário fazer para terem uma vida saudável, explica ainda Lubisco:

Não há novidades milagrosas. É preciso cuidar da alimentação, praticar exercícios físicos regularmente, ter um sono adequado, administrar o estresse e manter uma boa relação social com familiares e amigos. (LUBISCO, 2010, p.13)

A Qualidade de Vida é um importante objeto de pesquisas e estudos, não sendo diferente com a Qualidade de Vida no Trabalho, como relata Limorgi e França (2007):

A observância de qualquer ambiente de trabalho leva à identificação de uma gama relativamente grande de informações relacionadas à qualidade de vida no trabalho. Há inquietudes, individuais e coletivas, quanto a pressões, conciliação de expectativas entre trabalho, família e consumo, sinais de stress, hábitos alimentares e cuidados físicos, estilos de vida, impactos tecnológicos. Tudo desperta para a vontade de bem-estar no trabalho. Esses fatos provocam novas atitudes das empresas e mudança no modo de vida das pessoas, abrindo espaços continuamente para a discussão e a busca de qualidade de vida dentro e fora do trabalho. (p.32)

O trabalho, na atualidade, de acordo com Rodrigues (2001, p.11), “ocupa um espaço muito importante na vida de todos nós”. O fato é que a maioria das pessoas trabalha e passa grande parte de suas vidas dentro de organizações. Para o autor, as situações de conflito são uma constante:

Não é meio estranho, então, que um dos nossos grandes sonhos seja justamente ganhar, um dia, na loteria e parar de trabalhar? Por outro lado, quantas vezes ouvimos falar de pessoas que logo após terem obtido a sonhada aposentadoria entraram em depressão e até adoeceram? ( p. 11)

Ainda sobre a complexa relação QV/QVT/Trabalho, e a satisfação das necessidades básicas e egoístas, Rodrigues (2001, p. 42 e 43) relata:

A não oportunidade de satisfação das necessidades egoístas tem graves consequências comportamentais. O indivíduo no trabalho atende, na administração tradicional, apenas às suas necessidades básicas, sistematizadas por Maslow, ficando as atividades egoístas a serem atendidas fora do local de trabalho. Assim, para muitos assalariados o trabalho é uma forma de punição, o preço a ser pago pelos vários tipos satisfação fora do trabalho.

Com a finalidade de justificar tais comportamentos organizacionais e humanos, McGregor (*apud* RODRIGUES, 2001, p. 43) elaborou a Teoria X, que diz respeito ao agrupamento de todas as ideias relacionadas a indivíduos-trabalho, derivadas da administração científica. E são apresentadas como segue:

1. O ser humano, de modo geral, tem aversão essencial ao trabalho e o evita sempre que possível;
2. Devido a essas características humanas de aversão ao trabalho, a maioria das pessoas precisa ser coagida, controlada, dirigida, ameaçada de punição para que se esforce no sentido de consecução dos objetivos organizacionais;
3. O ser humano, de modo geral, prefere ser dirigido, quer evitar responsabilidade, tem relativamente pouca ambição e quer garantia acima de tudo.

Nota-se uma questão intrigante: levando-se em consideração a pouca afeição ao trabalho, ou mesmo a rejeição, qual seria o motivo que leva grande parte dos trabalhadores dos Correios, mesmo ao completar o tempo que dá direito ao requerimento da aposentadoria, a não fazê-lo?

Esse paradoxo nos leva a refletir sobre o que significa a qualidade de vida para os aposentados, tanto quanto indagar sobre como os benefícios auferidos pelos aposentados realmente os satisfazem.

França (2008, p.20) salienta que os aposentados podem sofrer diversos tipos de perdas:

Provavelmente a categoria profissional que tenha mais a perder com a aposentadoria seja a dos executivos. Dentre essas perdas estão os benefícios e a compensação do cargo (salário, plano de saúde, adicionais de lucro etc.).

No caso dos empregados dos Correios, detentores de cargos de base ou estratégicos, nota-se que algumas dessas perdas, inicialmente, não parecem ser tão evidentes, visto que os aposentados, mesmo depois de desligados, continuam com o “Correios Saúde”, além de possuírem um plano de previdência complementar, que complementa os valores pagos pela Previdência Social, fazendo com que não ocorra defasagem entre seu salário da ativa e o salário após o rompimento de seu vínculo empregatício com a ECT.

A aposentadoria, segundo França (2008), precisa ser antecedida de informações que visem ao melhor entendimento dessa fase:

A educação para a aposentadoria não precisa ser necessariamente organizada como um programa. Entretanto, é importante que as empresas disponibilizem para os seus empregados um aconselhamento em grupo ou individual, em média cinco anos antes da aposentadoria, tornando-se mais intenso à medida que ela se aproxime. Os programas devem destacar as escolhas individuais e ainda devem ser levados aos familiares dos cidadãos candidatos à aposentadoria. (p. 131).

O tema qualidade de vida no trabalho é de extrema relevância. Tanto é que Walton (1973) e Asfora Dias (2006) nos sinalizam vários modelos e premissas, conforme quadro comparativo dos modelos de QVT:

**Quadro 1 Comparativo dos modelos de QVT**

Autor	Modelo	Premissas
Belanger (1973)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. O trabalho em si</li> <li>2. Crescimento pessoal e profissional</li> <li>3. Tarefas com significado</li> <li>4. Funções e estruturas organizacionais abertas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 - Envolve variáveis como criatividade, variabilidade no trabalho, grau de autonomia, envolvimento, <i>feedback</i> e as condições de trabalho.</li> <li>2 - Diz respeito à possibilidade de ascensão profissional e desenvolvimento de potencialidades. Esta dimensão abrange variáveis, como treinamento, oportunidade de crescimento e relacionamento.</li> <li>3 - Envolve variáveis, como responsabilidade aumentada, enriquecimento de tarefas, realização de tarefas do início até o fim (tarefas completas) e recompensas (financeiras ou não)</li> <li>4 - Percepção que o indivíduo tem da sua contribuição para a eficácia global da organização</li> </ol>
Walton (1975)	<p align="center"><b>Dimensões</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compensação justa e adequada</li> <li>2. Condições de segurança e saúde no trabalho</li> <li>3. Uso e desenvolvimento de capacidades</li> <li>4. Oportunidade para crescimento contínuo e segurança</li> <li>5. Integração social na organização</li> <li>6. Constitucionalismo</li> <li>7. Trabalho e espaço total de vida</li> <li>8. Relevância social do trabalho</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 - Renda adequada, equidade interna e externa Jornada de trabalho e ambiente físico seguro e saudável</li> <li>2 - Autonomia, Significado da tarefa, Identidade da tarefa, Variedade da habilidade e Retroinformação</li> <li>3 - Possibilidade de carreira, Crescimento profissional e Segurança de emprego</li> <li>4 - Igualdade de oportunidades, Relacionamento e Senso comunitário.</li> <li>5 - Respeito às leis e direitos trabalhistas, Privacidade pessoal, Liberdade de expressão e Normas e rotinas</li> <li>6 - Papel balanceado do trabalho</li> <li>7 - Imagem da empresa, Responsabilidade social pelos serviços, responsabilidade social pelos produtos.</li> <li>8 - Responsabilidade social pelos empregados</li> </ol>
Hackman e Oldham (1975)	<p><b>Modelo das características da tarefa</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variedade de Habilidades (VH)</li> <li>2. Identidade da Tarefa (IT)</li> <li>3. Significação da Tarefa (ST)</li> <li>4. Autonomia (AU)</li> <li>5. <i>Feedback</i> (FB).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 - Grau em que a tarefa exige a utilização de várias habilidades e talentos de uma mesma pessoa.</li> <li>2 - Diz respeito à realização de um trabalho desde o início até o fim (execução de um trabalho completo) cujos resultados o indivíduo vê.</li> <li>3 - Grau em que o trabalho desempenhado pelo indivíduo exerce impacto na vida ou no trabalho de outra pessoa, dentro ou fora da organização.</li> <li>4 - Grau de liberdade que o indivíduo possui para planejar e executar seu trabalho.</li> <li>5 - Grau de retorno que o indivíduo tem acerca da efetividade do seu desempenho. Envolve o <i>feedback</i> intrínseco, ou seja, a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa avaliar seu desempenho, e o <i>feedback</i> extrínseco, quando retorno é proporcionado por terceiros</li> </ol>



**Quadro comparativo dos modelos de QVT (cont.)**

<b>Autor</b>	<b>Modelo</b>	<b>Premissas</b>
Lippit (1978)	<p><b>Fatores-chaves:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. O trabalho em si</li> <li>2. O indivíduo</li> <li>3. A produção do trabalho</li> <li>4. Função e estrutura da organização</li> </ol>	<p>1 - Feedback de desempenho, objetivos claros, menos controle, maior responsabilidade e envolvimento do empregado no processo de tomada de decisão</p> <p>2 - Crescimento em termos de auto-identidade; possibilidade de aprendizagem; clima propício à amizade; coerência entre objetivos de vida e de trabalho</p> <p>3 - Melhoria e aumento de responsabilidades; colaboração intergrupos; trabalho completo em unidades; recompensas para qualidade/inação; obtenção de objetivos mensuráveis.</p> <p>4 - Concepção de sistema aberto; clima propício à criatividade; comunicação adequada em duas vias; respeito ao indivíduo; avanço e desenvolvimento organizacional</p>
Werther e Davis (1980)	<p><b>Fatores relacionados ao projeto dos cargos que devem ser considerados</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizacionais</li> <li>2. Ambientais</li> <li>3. Comportamentais</li> </ol>	<p>1 - A identificação da tarefa no cargo, ao estabelecimento de um fluxo coerente de trabalho e à adoção de métodos e processos que incorporem as práticas de trabalho, de modo a minimizar o tempo e o esforço do trabalhador</p> <p>2 - As expectativas sociais e as habilidades e disponibilidades de empregados potenciais</p> <p>3 - Deve visar a eficiência e considerar também a autonomia do indivíduo para assumir responsabilidade pelo trabalho, a variedade do cargo, a identidade de tarefa e a retroinformação que permite ao trabalhador saber qual a repercussão do seu trabalho, conduzindo à melhor motivação.</p>
Thériault (1980)	<b>Remuneração</b>	Deve ser justa, considerar as diferenças individuais e favorecer a democracia industrial centrada na participação.
Denis (1980)	<b>Ambiente físico de trabalho</b>	Considera as variáveis ambientais e que podem gerar consequências para a saúde dos trabalhadores

Fonte: baseado em Walton (1973) e Asfora e Dias (2006).

No caso da população objeto da pesquisa desenvolvida, algumas das premissas não são inerentes, visto que se trata de pessoas aposentadas com anseios e vontades focadas na qualidade de vida após um longo período de trabalho.

Costa e Soares (2009), no artigo denominado *Orientação psicológica para a aposentadoria*, propõem reflexões sobre o papel da Psicologia na orientação para a aposentadoria e destaca as novas possibilidades de atuação profissional do psicólogo. As autoras ainda sugerem uma discussão fundamentada na apresentação de três realidades vinculadas à população aposentada:

- a) As mudanças demográficas devidas ao aumento da expectativa de vida mundial;
- b) A deficiência evidente no atendimento às demandas da população aposentada;
- c) E as novas tendências do processo de aposentadoria.

Costa e Soares (2009) destacam ainda que, no momento da aposentadoria há uma ruptura dos sujeitos com as identificações do trabalho, o que ocasiona mudanças no seu foco, que deixa de ser o trabalho. Assim, essas reflexões possibilitam um melhor entendimento acerca das novas possibilidades apresentadas aos aposentados, demonstrando a necessidade de acompanhamento psicológico, direcionado para a aposentadoria, no decorrer da carreira e “levando-se em conta a trajetória profissional, as escolhas realizadas ao longo da vida, a satisfação pessoal ou não em sua atuação.”

Ainda segundo Costa e Soares (2009), há poucos programas de acompanhamento psicológico ao trabalhador e nesse sentido relatam que:

As iniciativas de pesquisar e trabalhar com questões psicológicas relativas à aposentadoria, entretanto, ainda são raras, apesar da demanda por essa atuação apresentar tendência de crescimento, justificado pelas três realidades discutidas no início deste texto, especialmente pela dificuldade de os sujeitos se adaptarem ao novo momento de vida. Dessa forma, se, por um lado, os poucos programas de preparação são facilitadores, os psicólogos que atuam nessas atividades não podem entendê-los como a única forma de intervenção. Recentemente, houve um avanço da legislação nesse sentido, ao ser previsto, no Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, artigo 28, que a preparação para a aposentadoria é uma obrigação a ser estimulada pelo poder público. Quanto ao tempo para o planejamento da aposentadoria, concorda-se com França (2008), ao compreendê-lo como um processo de educação continuada, relacionado com o planejar da vida e, portanto, que deve ser do interesse de pessoas de todas as idades.

Acredita-se no desenvolvimento da orientação para a aposentadoria como um trabalho de longo prazo, com o planejamento para o futuro, a discussão sobre as maneiras de lidar com perdas, a manutenção de projetos de vida e o resgate de sonhos passados, a fim de transformá-los em novos projetos, a partir das escolhas dos sujeitos. A partir dessa compreensão, a proposta de trabalho para a Psicologia torna-se mais ampla, com acompanhamento ao longo da carreira dos sujeitos e envolvimento sócio-organizacional.

Não há dúvidas de que existe uma enorme deficiência de programas que possam preparar o cidadão para a aposentadoria. Ao longo dos anos, a sociedade assiste, sem que nada seja feito, grandes ídolos do esporte, atores, cantores e até ex-presidentes sucumbirem por problemas relacionados ao uso de drogas, consumo de álcool e problemas depressivos, provavelmente originados ou agravados após aposentadoria.

Em alguns casos a aposentadoria ocorre com o cidadão ainda muito jovem, em outros a aposentadoria somente ocorre após os 60 anos, mas em todos os casos alguns indivíduos buscam uma forma de vida saudável, enquanto outros não. Logicamente que são escolhas, pois cada um é dono de suas próprias vidas e pode fazer o que quiser. No entanto não há, segundo Costa e Soares (2009), programas das empresas e organizações de trabalho, com a atuação no desenvolvimento de atividades de planejamento da carreira, orientação em grupos sobre os sentidos do trabalho e o que é o não-trabalho, a qualidade de vida no trabalho, bem como a elaboração e a disseminação de programas de preparação para a aposentadoria. Entende-se que o psicólogo, em especial com formação em Orientação Profissional, possui preparo para a realização desse tipo de acompanhamento ao longo da carreira dos sujeitos.

Seria necessária a elaboração de políticas públicas que visem à qualidade de vida após a aposentadoria, com a busca de conscientização sobre a necessidade de melhorias nas estruturas que atendem à população aposentada e idosa, como, por exemplo, a identificação de necessidades na estruturação das cidades, e realização de projetos voltados para educação e cultura, e projetos preventivos de saúde e bem-estar social, preparando a sociedade para lidar com aposentados (de meia-idade e idosos). O psicólogo pode atuar em terapias direcionadas ao grupo familiar quando ocorre a aposentadoria, para a redefinição de lugares, em especial para minimizar as dificuldades conjugais que tendem a ser uma das preocupações tanto de homens quanto de mulheres. Além disso, pode auxiliar no planejamento de

novas atividades, na descoberta e redescoberta de possibilidades de realização pessoal.

A essa proposta de atuação da Psicologia para a aposentadoria, com o acompanhamento de carreira realizado durante toda a vida dos sujeitos, mediante envolvimento da família, da sociedade, das empresas, de órgãos governamentais e de universidades, denominou-se de Orientação Psicológica para a Aposentadoria. Assim, a Orientação Psicológica para a Aposentadoria não visa apenas a tratar dos "sintomas" ou doenças que surgem de aposentadorias mal sucedidas. Objetiva, primeiramente, atuar de forma preventiva, trabalhando os aspectos psicológicos de evolução da carreira, percebendo cada sujeito como diferente, pois cada um alcançará o momento da aposentadoria de forma desigual. Portanto, a Orientação Psicológica para a Aposentadoria comporta novas possibilidades de atuação e volta-se para a criação de condições objetivas de se trabalhar com maior abrangência e qualidade as questões que envolvem a aposentadoria.

## **3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

### **3.1 Tipo de pesquisa**

Trata-se de uma pesquisa explicativa, cujo objetivo é identificar se os benefícios oferecidos pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos aos seus empregados após a aposentadoria são suficientes para manter sua qualidade de vida nesta fase. É também uma pesquisa qualitativa, pois visa ao levantamento de dados e pretende, com as respostas, conhecer os motivos que levam o empregado a permanecer trabalhando, mesmo após sua aposentadoria pelo INSS.

Segundo Zanella (2001 p. 89), o método quantitativo preocupa-se com representatividade numérica, isto é, com a medição objetiva e a quantificação dos resultados. Tem, portanto, o objetivo de generalizar os dados a respeito de uma população, estudando somente uma pequena parcela dela. Assim, as pesquisas quantitativas utilizam uma amostra representativa da população para mensurar qualidades. A primeira razão para a escolha desse método de pesquisa é descobrir quantas pessoas de uma determinada população compartilham uma característica ou um grupo de características.

Ainda de acordo com Zanella (2006 p. 100 e 102), a pesquisa qualitativa é particularmente útil como ferramenta para determinar o que é importante para os clientes e por que é importante, e não para saber quantos clientes avaliam positivamente ou não um determinado produto ou serviço. A maioria dos pesquisadores qualitativos parte de questões ou focos de interesse mais amplos, que vão se tornando mais específico na medida em que transcorre a investigação. Assim, as dimensões e categorias de análise vão emergindo durante o processo de coleta e análise de dados.

## **3.2 Caracterização da Organização**

### **3.2.1 Período do Departamento de Correios e Telégrafos**

O Código Postal Universal, elaborado por ocasião do IX Congresso Universal em Londres em 1929, viria a legislar e apresentar soluções para os problemas postais modernos dando início a uma nova era na história dos Correios.

A chamada Revolução de 30 causou, naquele momento, alterações profundas na estrutura político-administrativa do País, o que atingiu o setor postal. Os Correios, logicamente, não ficaram indiferentes às mudanças e passaram a analisar não só a sua estruturação, mas também a evolução de seu desempenho, seus meios e a sua capacidade técnica de atender à necessidade de comunicação.

Foi então que o novo presidente, Getúlio Vargas, baixou o Decreto em 1931 pelo qual fundia a Direção-Geral dos Correios com a Repartição - Geral dos Telégrafos. Originava-se assim o Departamento de Correios e Telégrafos – o DCT, subordinado ao Ministério da Viação e Obras Públicas, cuja Administração instalou-se, num primeiro momento, no antigo Paço da Praça XV de Novembro, no Rio de Janeiro, onde ficou até ser transferida, posteriormente, para Brasília em 1975.

### **3.2.2 Período da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos**

Com o desenvolvimento dos setores produtivos do Brasil tornava-se necessária a reorganização do serviço postal acerca de um modelo mais moderno que o do Departamento de Correios e Telégrafos, que não apresentava infraestrutura compatível com as necessidades dos usuários.

Nesse sentido foi criada, em 20 de março de 1969, pela Lei nº. 509, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), como Empresa pública vinculada ao Ministério das Comunicações.

O surgimento da ECT correspondia a uma nova postura por parte dos poderes públicos, com relação à importância das comunicações e, particularmente, dos serviços postais e telegráficos, para o desenvolvimento do País.

O ciclo de desenvolvimento ocorrido na década de 70 correspondeu às novas necessidades de uma clientela que, pouco a pouco, viu as distâncias serem encurtadas e percorridas graças ao serviço postal, que se estruturou e passou a desenvolver e oferecer produtos e serviços, de acordo com a realidade do mercado e as necessidades de sua clientela.

Ao mesmo tempo, nesse período a ECT consolidava seu papel como importante agente da ação social do Governo, atuando no pagamento de pensões e aposentadorias; na distribuição de livros escolares; no transporte de doações em casos de calamidade; em campanhas de aleitamento materno; no treinamento de jovens carentes e em inúmeras outras situações em que a Empresa já demonstrava sua preocupação com o bem-estar da sociedade.

Paralelamente, a partir de 1980 se intensificava a preocupação com a ação cultural e o desenvolvimento de ações voltadas à preservação do patrimônio cultural do Brasil, sobretudo no que se referia à memória postal.

### 3.2.3 Identificação dos principais produtos e público-alvo

Os Correios possuem uma quantidade imensa de produtos e serviços. Divididos em segmentos, existem os seguintes:

- Conveniência (filatelia, embalagens, recebimento de inscrições, caixa postal, mensagem social, produtos consignados, receita federal);
- Digital (correio eletrônico);
- Encomenda (SEDEX, encomenda PAC, outras encomendas, reembolso postal);
- Financeiro (Banco Postal; recebimento de contas, título de capitalização);

- Logística (logística reversa, logística integrada);
- Internacional (correio híbrido; SEDEX Mundi; EMS documento, EMS mercadoria, mercadoria econômica);
- Marketing (Impresso, Mala Direta Domiciliária, Mala Direta postal, Impresso Especial, Resposta Comercial);
- Mensagem (carta, correio híbrido telemático, correio eletrônico, SEED, outras mensagens).

Os produtos e serviços atingem toda a população brasileira, de todas as classes sociais, dependendo de sua necessidade de serviços de correios.

### 3.2.4 Os Correios Hoje

Atualmente a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT possui um quadro funcional de aproximadamente 118.000 empregados diretos. Sua situação econômica é bastante sólida. Houve uma recente alteração de seu estatuto, por meio da Medida Provisória 532/2011, de 17/08/2011, vislumbrando uma imensa possibilidade de crescimento, pois poderá abrir filiais no exterior, adquirir empresas subsidiárias e ainda abrir seu capital.

Em razão de possuir um quadro de empregado tão extenso, a ECT tem cerca de 10.000 empregados aposentados, que por motivos ainda pouco estudados, permanecem na ativa.

Por esse motivo, selecionamos para a presente pesquisa os empregados aposentados e ainda ativos, lotados no Ed. Sede da ECT em Brasília, que somam 440.

## 3.3 Participantes do estudo

O público-alvo da pesquisa são os aposentados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, que ainda não requereram o seu desligamento do quadro funcional da empresa. Eles somam 440 e estão localizados no Edifício Sede da empresa, localizado no Setor Bancário Norte, Quadra 1 Bloco “A”. A pesquisa foi



realizada por meio de questionário escrito e entregue em mãos a cada participante, e por meio de arquivo eletrônico encaminhado a cada participante. Foram entregues 70 questionários utilizando as duas modalidades de abordagem.

Da população convidada a participar, 25 devolveram os questionários preenchidos, o que representa uma taxa de retorno de 35,71%. Houve um direcionamento da pesquisa para uma quantidade pré-definida de participantes, tomando como parâmetro o número de aposentados da Administração Central da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, lotados no Edifício Sede dos Correios, Setor Bancário Norte Bloco “A”.

### **3.4 Caracterização dos instrumentos de pesquisa**

A realização da pesquisa pretende verificar qual a importância dos benefícios disponibilizados pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT para a qualidade de vida dos aposentados lotados na Administração Central da Empresa, e, ainda, verificar as razões que levam os empregados a permanecerem trabalhando, mesmo após terem concluído seu tempo de serviço. O instrumento de pesquisa é constituído de um questionário, que foi entregue em mãos ao aposentado, no seu local de trabalho, conforme questionário apresentado no Apêndice 1.

O questionário é composto de 06 (seis) perguntas, elaboradas no intuito de descobrir as razões que levam o empregado a permanecer na ativa mesmo após sua aposentadoria pelo INSS. As perguntas são formuladas de modo a dar a oportunidade de resposta objetiva, marcando com (x) no local indicado e ainda caso seja do interesse do pesquisado, ele poderá justificar sua escolha ou explicar sua resposta.

Na 2ª parte, pede-se que o pesquisado informe seus dados sociais, com a finalidade de entender o perfil da população pesquisada.

A pesquisa foi elaborada com variáveis qualitativas, contendo seis perguntas com a opção de o entrevistado deixar claro se os benefícios não atendem às suas necessidades e, portanto, não contribuem para sua qualidade de vida, ou

indicará que os benefícios atendem às suas necessidades e, portanto, contribuem de modo eficaz para sua qualidade de vida.

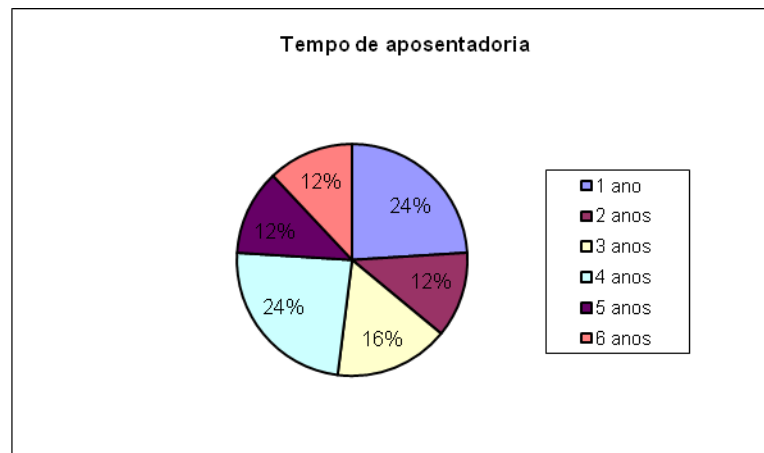
Após as perguntas fechadas, foi dada a oportunidade para que o pesquisado se pronunciasse, externando suas razões ou justificando suas respostas.

### **3.5 Procedimentos de coleta e de análise de dados**

Os dados foram tabulados em planilha Excel, aferindo o percentual de respostas para cada item. A análise das perguntas fechadas foi feita pela média das notas dadas pelos entrevistados. As perguntas abertas serviram de direcionadores para a percepção dos entrevistados sobre os benefícios oferecidos pela ECT e sobre os motivos que os levam a permanecer na ativa mesmo após aposentadoria pelo INSS.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados obtidos com a aplicação dos questionários foram compilados e analisados. Todas as perguntas foram direcionadas aos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos que se aposentaram e continuam trabalhando na Empresa.



**Gráfico 1. Tempo de aposentadoria**

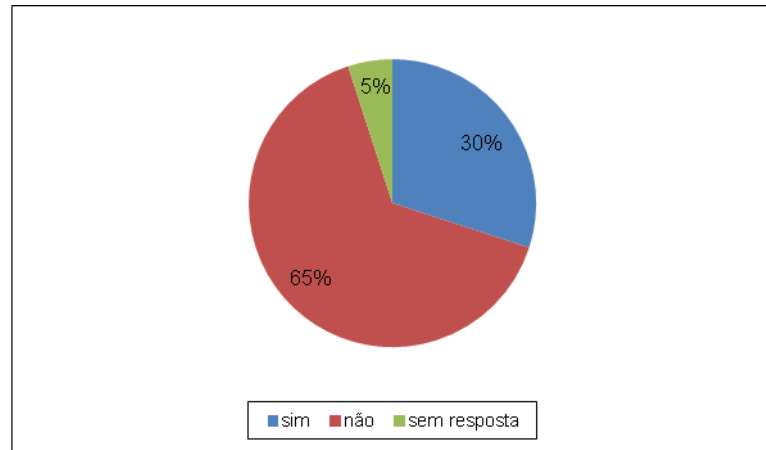
Com relação ao **tempo que os empregados estão aposentados**, os resultados indicaram uniformidade e revelaram que num universo de pessoas com tempo de aposentadoria de 1 a 6 anos, a maioria está aposentada há mais de 6 anos.



**Gráfico 2. Importância dos benefícios para a QV**

Quanto à **importância dos benefícios para a Qualidade de Vida** que a ECT concede aos empregados que estão na ativa, para a sua qualidade de vida e de seus familiares, a pesquisa mostrou que a grande maioria, 96% dos entrevistados

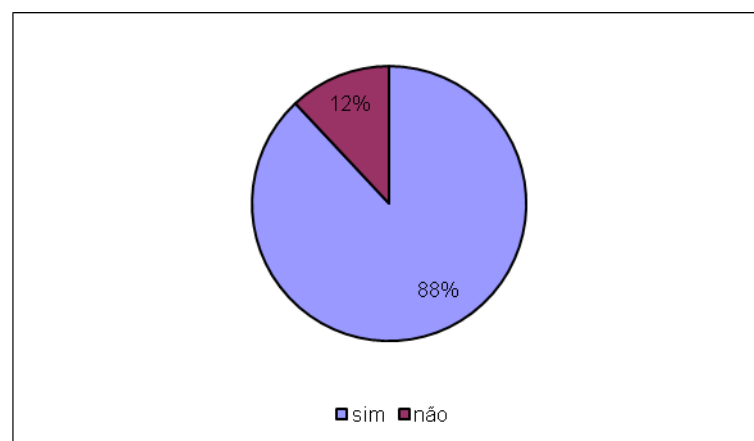
julga os benefícios importantes. A maioria dos pesquisados justificou que os benefícios são importantes por complementarem os salários e, portanto, ajudam a manter a qualidade de vida.



**Gráfico 3. Benefícios suficientes para QV**

Quando perguntamos se os benefícios são suficientes para sua qualidade de vida após o desligamento, ficou evidenciado que a maioria (65%) acredita que estes benefícios são suficientes e justificou-se que o trabalhador, ao se desligar, continua com o convênio médico-hospitalar.

Os resultados que indicaram a importância dos benefícios para a qualidade de vida após o desligamento está em consonância com os resultados que expressaram a vontade da grande maioria desses empregados de se desligarem, conforme indicado no Gráfico 4.



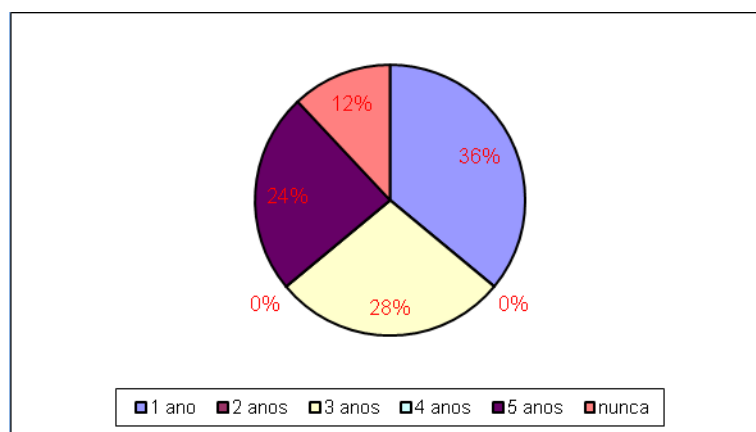
**Gráfico 4. Vontade de desligar**

Os resultados indicaram também que 88% dos pesquisados têm interesse em se desligarem da organização, sendo que a maioria justificou a vontade em se desligar devido ao fato destes pretenderem montar o seu próprio negócio.

Sobre esses resultados e à luz da Teoria X (RODRIGUES, 2001), que afirma que “o ser humano de modo geral, tem aversão essencial ao trabalho e o evita sempre que possível”, nota-se que os dados da pesquisa mostraram que entre os pesquisados, apesar de manterem a qualidade de vida e a vontade de se desligar, preferem continuar trabalhando, contrariando, de certa forma, os dados da Teoria X.

O momento da aposentadoria, segundo Costa e Soares (2009), é marcado por rupturas, em que o trabalhador deixa de ter como foco o trabalho. Percebe-se, assim, que os aposentados da ECT que continuam trabalhando, parecem não estar preparados para mudar o seu foco. Depreende-se daí que pode ter ocorrido uma possível falha na preparação para esse momento. Esse pode ser um tema mais bem abordado a partir de outros estudos que investiguem essa questão.

Nesse tópico listamos os principais benefícios concedidos pela ECT, num total de 09 e perguntamos qual o mais importante. Obtivemos um posicionamento unânime que apontou como mais importante o Convênio Médico-Hospitalar. Alguns dos entrevistados afirmaram que nessa fase da vida ocorre certa fragilidade na saúde, o que justifica a resposta da maioria, bem como outros apontaram o Serviço Médico como mais importante por conta da deficiência da saúde pública verificada no Brasil.



**Gráfico 5. Em quanto tempo pretende se desligar da Empresa**

Quando perguntamos em quanto tempo o aposentado pretendia se desligar da Empresa, tivemos certo desequilíbrio, mas somente sobre a quantidade de anos

que cada entrevistado ainda pretende continuar trabalhando. Notamos que quase todos querem se desligar, mas de acordo com as justificativas, a maioria continuará trabalhando até pagar alguma dívida ou até obter o complemento salarial do fundo de pensão, que ocorre quando o empregado completa 58 anos de idade.

Assim, percebe-se que há motivações pessoais, principalmente, para o não desligamento da empresa após a aposentadoria, não se relacionando efetivamente com os benefícios recebidos por eles.

## 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A história mostra que o ser humano evoluiu muito em mais de dois mil anos de sua existência. No entanto, as pesquisas mostram que do Gladiador Romano, da era medieval, ao Lutador de Vale Tudo da atualidade, quase nada mudou. Naquele tempo as lutas eram por poder, prestígio e fama. Agora as lutas de Vale Tudo são pelo dinheiro, que também representa poder, prestígio e fama.

A história mostra que há pouco mais de cem anos o trabalho escravo foi abolido. Pesquisas mostram que nos dias atuais somos escravos da falta de informações, de crenças religiosas, de vícios em drogas, de vícios em jogos, do medo do desconhecido, de paixões amorosas e como se não bastasse, somos viciados em trabalho.

Neste trabalho analisamos, a partir de uma amostra de trabalhadores, a realidade de muitos brasileiros, que trabalharam o tempo previsto na legislação, que conseguiu a tão sonhada “liberdade”, mas não sabem o que fazer com ela, ou até têm medo dessa fase desconhecida. Vimos, por meio das diversas respostas aos questionários, que o aposentado não quer se desligar de seu trabalho, pois não consegue mudar de rotina, perdeu a identidade, não se imagina fazendo outra coisa senão ir ao trabalho, o que fez por mais de 35 anos.

Conclui-se com o presente estudo que o trabalhador permanece na ativa mesmo depois de aposentar não por considerar que terá perdas relacionadas a benefícios que alterariam sua qualidade de vida, mas para pagar dívidas ou para adquirir mais algum bem material ou ainda, por gostar do trabalho ou achar que ainda é importante para sua organização.

Os estudos indicaram, também, uma possível necessidade de preparação para a aposentadoria, e quando o momento chegar, os trabalhadores saibam o que fazer e, acima de tudo, tenham condições emocionais para isso.

Assim, sugerimos que a ECT disponibilize uma pequena parcela do seu orçamento anual para investir em programas, destinados a todos os empregados, que visem à preparação para a aposentadoria. Esses programas podem ser constituídos de palestras com especialistas, com foco em dissociar aposentadoria das doenças. Por outro lado, deve-se mostrar ao candidato à aposentadoria que

existem projetos específicos para esse público, que vão de aulas de dança a pacotes para viagens, nos períodos considerados de baixa temporada, com preços reduzidos e com a possibilidade de pagamentos divididos em pequenas parcelas. Poderá ainda ocorrer convite a aposentados que já se desligaram e estão felizes com a nova fase da vida, para dar depoimentos motivadores, baseados na nova realidade vivida.

Dessa forma, quando chegar a hora de se desligar da empresa, todos serão capazes de fazê-lo sem que ocorram apreensão ou relutância, conforme foi verificado na presente pesquisa.



## REFERÊNCIAS

CORREIOS, Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2009/2011, de agosto de 2009.

COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 9, 2, jul-dez 2009, 97-108. **Orientação Psicológica para a Aposentadoria**. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v9n2/v9n2a09.pdf>> Acesso em: 14/05/2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS – DIEESE **Salário nominal e necessário: março de 2009 a março de 2011**. s/d. <http://www.dieese.org.br/rel/rac/racabr11.xml>. Acesso em 26/04/2011.

FRANÇA, L. **O desafio da aposentadoria: o exemplo dos executivos do Brasil e Nova Zelândia**. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

GAIER, R. V. Expectativa de vida no Brasil passa de 73,2 anos, diz IBGE. Estadão. São Paulo, 01 dez. 2010. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/noticias/geral,expectativa-de-vida-no-brasil-passa-a-72-3-anos-diz-ibge,647908,0.htm>. Acesso em: 07/04/2011.

LIMORGI-FRANÇA, A. C.. **Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

LUBISCO, C. **Gestão da qualidade de vida**. Porto Alegre: AGE, 2010.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2001.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia da Pesquisa**. Florianópolis: SEaD/UFSC, 2006.

DECRETO Nº. 2.172 - DE 5 DE MARÇO DE 1997 - DOU DE 06/03/97 disponível em <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1997/2172.htm>, acesso em 22/04/2011.

ASFORA, Sílvia Cauas; DIAS, Sonia Maria Rodrigues Calado. Modelo de qualidade de vida no trabalho para polícia militar de Pernambuco. **Revista Eletrônica de Administração – REAd**. 49 (12), n. 1, jan-fev 2006.

WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v.5, n.1, 1973.

## APÊNDICE 1: QUESTIONÁRIO

Data

Prezado funcionário/servidor,

Esta é uma pesquisa da Universidade de Brasília sobre a Qualidade de vidas dos Empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos ECT, lotados na Administração Central, que ainda não se romperam seus vínculos empregatícios. Para viabilizá-la procuramos a sua organização para realizar esse levantamento. Todos os funcionários aposentados foram solicitados a participar desta pesquisa com exceção dos afastados por qualquer motivo. Estamos nos dirigindo a você para solicitar a sua colaboração respondendo ao questionário em anexo. Sua colaboração é fundamental para o sucesso deste trabalho.

O objetivo deste trabalho é identificar os motivos que levam o empregado a permanecer na ativa após sua aposentadoria pelo INSS. A sua participação é voluntária. Se você decidir participar ou não, isto não afetará a sua relação atual ou futura com a equipe de pesquisa ou com a sua Instituição. Queremos que você se sinta inteiramente à vontade para dar suas opiniões. Se você aceitar participar, pedimos que você responda um questionário que terá duração de aproximadamente 20 minutos. Os participantes não serão identificados e os dados fornecidos serão utilizados apenas para fins de pesquisa. **Não escreva seu nome em qualquer lugar** do questionário.

Para que não haja influência nas respostas de outros funcionários que talvez estejam respondendo ao mesmo questionário, solicitamos também que você não comente suas respostas com colegas de trabalho.

Por favor, responda conforme as instruções e **não deixe nenhuma questão em branco**.

Qualquer dúvida entre em contato com Jose João Alves via e-mail [josejoao@correios.com.br](mailto:josejoao@correios.com.br) ou pelo telefone (61) 3426-2799.

Agradecemos desde já a sua colaboração!

Atenciosamente,

JOSE JOÃO ALVES

Segundo o Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2009/2011, de agosto de 2009, são concedidos aos empregados da ECT os benefícios a seguir relacionados:

1. Ajuda de custo de transferência;
2. Pagamento de anuênios;
3. Programa específico visando coibir o assédio sexual e assédio moral;
4. Assistência médico-hospitalar e odontológica aos empregados e dependentes em todo o território nacional;
5. Transporte de empregados e dependentes com necessidades especiais de suas residências até o hospital conveniado visando procedimentos ou tratamentos.
6. Proteção especial ao empregado portador do vírus HIV. Transferências, tratamentos e acompanhamento psicológico;
7. Apoio ao empregado estudante;
8. Liberação de líderes sindicais para o efetivo desempenho das atividades relacionadas às suas atribuições sindicais.
9. Patrocínio e apoio ao Fundo de Pensão da categoria ecetista, que pode, entre outros benefícios, ter complementado seu salário após desligamento por aposentadoria.

Após aposentadoria e rompimento do vínculo empregatício são mantidos os seguintes benefícios:

1. A complementação de sua remuneração, mantendo-a equiparada ou bem próxima ao que recebe um empregado na ativa;
2. A manutenção do Correios Saúde, com a concessão de assistência médica/hospitalar e odontológica.

Com base nas informações da folha um, solicitamos responder às seguintes perguntas:

1. Há quanto tempo você é aposentado? \_\_\_\_\_ ano (s) ----- mês (es)
  
2. Os benefícios que a ECT concede aos empregados que estão na ativa são importantes para sua qualidade de vida e de seus familiares?  
( ) sim    ( ) não  
Por quê?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
3. Os benefícios que a ECT concede aos aposentados que se desligaram são suficientes para manter sua qualidade de vida?  
( ) sim    ( ) não  
Por quê:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
4. Você tem vontade de se desligar dos quadros da Empresa?  
( ) sim    ( ) não  
Por quê:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
5. Dos benefícios listados, de 1 a 9, qual você julga importante ser estendido aos empregados após desligamento? Marque somente uma alternativa

( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) 6 ( ) 7 ( ) 8 ( ) 9

Por quê:

---



---



---



---

6. Você pretende se desligar da Empresa daqui a quantos anos?

( ) 1 ano ( ) 3 anos ( ) 5 anos ( ) não pretende se desligar.

Por quê:

---



---



---



---

### 2a Parte: DADOS SÓCIO-DEMOGRÁFICOS

1. Sexo: [ ] Masculino [ ] Feminino

2. Idade: \_\_\_\_\_

3. Cargo/função: \_\_\_\_\_

4. Tempo de serviço na empresa (atual): \_\_\_\_\_

5. Escolaridade: [ ] Ensino básico [ ] Ensino Médio

[ ] Graduação [ ] Pós-graduação

6. Ocupa cargo de Chefia? [ ] Sim [ ] Não

José,

Seguem abaixo as observações da banca:

- (1) Explorar a parte qualitativa das respostas
- (2) Destacar/ressaltar a preparação para a aposentadoria (conclusão);
- (3) Como seria o plano de aposentadoria?
- (4) Discussão e conclusão - enfatizar sobre o plano ou programa para aposentadoria

abçs

Onofre

p.s. ao realizar os ajustes, sugiro realçar o texto para facilitar a conferência