



I CONGRESSO BRASILEIRO DE ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES

15 a 17 de abril de 2010 | Florianópolis | SC | Majestic Palace Hotel

ANAIS



I CONGRESSO BRASILEIRO DE ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES

15 a 17 de abril de 2010 | Florianópolis | SC | Majestic Palace Hotel

Promoção e Realização

DEPARTAMENTO E
PROGRAMA DE PÓS-
GRADUAÇÃO EM
PSICOLOGIA PPGP | UFSC



Patrocínio



Organização



Oceano Eventos
www.oceanoeventos.com.br



Comissão Organizadora



Dr. José Carlos Zanelli

Presidente

Psicólogo (1974), Doutor em Educação pela Universidade de Campinas (1992). É Professor da UFSC, onde idealizou e implementou o PPA/UFSC em 1993. Trabalha na área ampla de Psicologia das Organizações e, especificamente, nas atividades relativas ao desenvolvimento interno de programas de orientação para aposentadoria nas organizações. Além de coordenar programas e atuar como orientador, conduz pesquisas relativas ao assunto. Publicou diversos artigos e livros. É o primeiro autor dos livros Programa de Preparação para Aposentadoria – Insular (1996) e Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho - Artmed (prelo).



Dr. Narbal Silva

Psicólogo (1984), Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2001). É Professor da UFSC e Consultor em orientação para construção e mudanças de programas de orientação para aposentadoria nas organizações. Coordena pesquisas a respeito do assunto na Eletrosul/SC. Coordena e orienta desde 1994, diversos programas de orientação para aposentadoria. É co-autor de livros como o Programa de Preparação para Aposentadoria – Insular (1996) e Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho - Editora Artmed (prelo).



Dra. Dulce Helena Penna Soares

Psicóloga (1981), Doutora em Psicologia pela Universidade de Strasbuourg - França (1996). Professora vinculada à UFSC. Desenvolve pesquisas de orientação para a aposentadoria, com ênfase em projetos de futuro, tempo livre e identidade. Coordena o Projeto Aposent-Ação. É Consultora em programas de orientação para a aposentadoria e orientadora profissional e de carreira. Tem vários artigos e livros publicados. A mais recente publicação é Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho - Editora Artmed, em co-autoria (prelo).



**I CONGRESSO BRASILEIRO DE ORIENTAÇÃO
PARA APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES**

15 a 17 de abril de 2010 | Florianópolis | SC | Majestic Palace Hotel

TRABALHOS CIENTÍFICOS

Nota: As opiniões expressas pelos autores não representam a opinião das entidades promotora do evento. Os trabalhos foram reproduzidos diretamente dos originais enviados pelos autores.



PÔSTER
SESSÃO DE APRESENTAÇÃO DE LIVROS

PÔSTER

Clique sobre o título para ir ao resumo.

APOSENTADORIA E VELHICE: MITOS E REALIDADE

• **TP01** - APOSENTADORIA E PSICOLOGIA: CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS PARA UMA ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Autor(es): Rössler, João Henrique ;

• **TP02** - “DESAPOSENTAR-SE”: A RE-SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO PARA UM NOVO SENTIDO DE VIDA

Autor(es): FORTES, MZ; LISBOA, MD;

• **TP03** - MAIORES DE 60: CLIENTES DE RH

Autor(es): Bracht, S; Richeimer, M;

• **TP04** - O QUE ME LEVA A CONTINUAR? UM ESTUDO SOBRE A PERMANÊNCIA DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO APOSENTADO NO EXERCÍCIO DE SUA PROFISSÃO

Autor(es): RIBEIRO, LJB; SMEHA, LN;

• **TP05** - PROJETO OUTONO - UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA E ENVELHECIMENTO BEM-SUCEDIDO

Autor(es): Caixeta, TD; Murta, SG;

• **TP06** - QUALIDADE DE VIDA NA APOSENTADORIA

Autor(es): Pacher, DR;

APOSENTADORIA E PÓS-CARREIRA

• **TP07** - A CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO FACE AO TRABALHO E À VELHICE

Autor(es): BASSIT, A. Z.;

ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

• **TP08** - APOSENTA-AÇÃO: PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Autor(es): Bogoni, A.; Soares, D. H. P; Lima, M. B. F. de;

• **TP09** - APOSENTADORIA E REALIZAÇÃO PESSOAL: UMA COMBINAÇÃO POSSÍVEL

Autor(es): Richeimer, M; Bracht, S;

• **TP10** - APOSENTADORIA: UM MARCO DE LIBERDADE NA VIDA DO SUJEITO OU UMA MARCA DE SUCESSO INSCRITA NAS PARTITURAS DA ORGANIZAÇÃO?

Autor(es): Reis, IMF; Ferreira, SMPM; Silva, MCS; Silva, GMS; Cavalcante, HAR; Carvalho, JR; Silva, MS; Perez, RL;

• **TP11** - ESTRATÉGIAS DE IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL

Autor(es): Costa, FJF;



ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

- **TP12** - "NOVO TEMPO - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA O PÓS-CARREIRA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE"

Autor(es): Guedes, SS; Pereira, TMFRA;

- **TP13** - PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: ANÁLISE DE PRODUÇÕES CIENTÍFICAS EM PSICOLOGIA E OUTRAS ÁREAS DO CONHECIMENTO

Autor(es): Pereira, A. M.; Aguilera, F.;

- **TP14** - PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NA EMBRAPA CLIMA TEMPERADO

Autor(es): França, Lúcia;

- **TP15** - PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA-UFU: RELATOS DE UMA EXPERIÊNCIA.

Autor(es): MOURA, J.R. S; MELLÃO, M. E. B.; FREIRE, S. A; SILVA, M.S.;

- **TP16** - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: RELATO DE EXPERIÊNCIA DO SERVIÇO SOCIAL EM EMPRESA

Autor(es): Pozzobon, Rosana; Sampaio, Fátima Rosane B.;

- **TP17** - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Autor(es): Pacher, DR;

- **TP18** - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NO SERVIÇO PÚBLICO - PPASP: UMA EXPERIÊNCIA DO SERVIÇO DE PSICOLOGIA NA SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DO PIAUÍ

Autor(es): Lima, J.B.; Leite, S.M.B.; Lages, D.C.K.P.; Souza, T.N.S.S.; Santos, L.B.; Caldas, G.S.;

- **TP19** - PROGRAMA PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E VIDA PLENA - ABORDAGEM CIDADANIA E DIREITOS

Autor(es): Fusinato, TB; Guimaraes, LAF; Fagundes, LG;

- **TP20** - PROGRAMA PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA E VIDA PLENA - ABORDAGEM EMOCIONAL

Autor(es): Fusinato, TB; Guimaraes, LAF; Fagundes, LG;

- **TP21** - PROJETO "ATIVIDADE: PREPARANDO PARA APOSENTADORIA": UMA PROPOSTA DE MELHORIA NA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES EM VIAS DE APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO.

Autor(es): LIMA, A. V. Q. ; SILVA, A. C.; FERRO Jr., H. M.; PEREIRA, H.C.G.; MIRANDA, J. C.; ALVES, K. F.; MORAIS, M. J. M.; FERREIRA, N. L. S.; UCHOA, V. N. B.; CUNHA, A.J.F.R. ; GASPAR, C. M. S; RODRIGUES, C. R; MARQUES, M. T. ; COSTA, A. F. M. ; ARAÚJO, M. F. P. ;

- **TP22** - "SE VOCÊ BOBEAR CHEGA SEU TEMPO, PASSA SEU TEMPO E VOCÊ NÃO VAI FAZER NADA A TEMPO" – A APOSENTADORIA E O TEMPO LIVRE

Autor(es): Selig, G.A.; Valore, L.A.;

- **TP23** - SEMINÁRIO PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA - PPA

Autor(es): Raphael, Katia; Campos, Betania;

- **TP24** - "VOU ME APOSENTAR, E AGORA?" IMAGENS DA APOSENTADORIA NO DISCURSO DE PRÉ-APOSENTADOS: SUBSÍDIOS PARA A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Autor(es): Selig, G.A.; Valore, L.A.;



PROJETOS DE VIDA PARA APOSENTADORIA

• **TP25 - COACHING NO PROCESSO DE APOSENTADORIA**

Autor(es): Leal, Angela Baptista;

• **TP26 - CRISE DA ESCOLHA – COMO OS ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS A VIVENCIAM**

Autor(es): Basso, C.; SOARES, D. H. P.;

• **TP27 - DISCUTINDO SOBRE A CARREIRA PROFISSIONAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA**

Autor(es): Basso, C.; Soares, D. H. P.;

• **TP28 - GENERATIVIDADE E PROJETO DE FUTURO NA APOSENTADORIA.**

Autor(es): Silva, J. L. C.; Soares, D. H. P.;

• **TP29 - ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EM GRUPOS DE APOSENTADORIA**

Autor(es): Soares, DHP; Melchíades, MEL;

• **TP30 - PROJETOS DE FUTURO NA APOSENTADORIA**

Autor(es): Bogoni, A; Soares, D.H.P.;

• **TP31 - UM NOVO OLHAR SOBRE A APOSENTADORIA: UMA PROPOSTA DO ESTÁGIO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO DA UFF**

Autor(es): HERDY,JS; OLIVEIRA, ACW; CAMPOS, CMAJ; RANGEL, CABG; SILVA, DM; MADUREIRA, GAS; LANA, MLM;

QUALIDADE DE VIDA PARA APOSENTADORIA

• **TP32 - APOSENTADORIA E TEMPO LIVRE: ESTUDO COM POLICIAIS FEDERAIS**

Autor(es): LIMA, M.B.F; SOARES, D.H.P.; LUNA, I.N.;

• **TP33 - APOSENTADORIA: FIM OU RECOMEÇO?**

Autor(es): LIMA, M.B.F ; SOARES , D.H.P; GUTZ, L; CORDEIRO, B.; JAEGER, M.B;

• **TP34 - MINI-CURSO SEPEX: “APOSENTADORIA: FIM OU RECOMEÇO?”**

Autor(es): CORDEIRO, B.; GUTZ, L.; LIMA, M.B.F; JAGER, M. B.; SOARES, D.H.P;

• **TP35 - PORTAL DO SERVIDOR APOSENTADO: UMA EXPERIÊNCIA INOVADORA**

Autor(es): Carvalho, MAV de; Fornaziero, CC; Borges, Rosane; Luzia, JC; Ribeiro, FF; Santos, RM dos; Falkowski, FT; Gomes, JA de C; Oliveira, LGT de;

• **TP36 - PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NA DIMENSÃO ESPIRITUAL: LUZ A GUIAR NO NOVO CAMINHO A TRILHAR**

Autor(es): Diniz, ASB;

• **TP37 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA – PPA: PROJETO DE VIDA PARA UM NOVO AMANHECER**

Autor(es): Diniz, ASB;

• **TP38 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA-PPA: PROMOVEDO SAÚDE E PRODUZINDO CONHECIMENTO**

Autor(es): Diniz, ASB; Miranda,FA; Goes, HS;

• **TP39 - TRILHANDO NOVOS CAMINHOS: A CONSTRUÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA**

Autor(es): Robaina, CMV; Freire, NMLM; Esteves, TV; Pepe, CCCA; Pinheiro, RMS;



SESSÃO DE LANÇAMENTO DE LIVROS

APOSENTADORIA E PÓS-CARREIRA

- **LL01** - A ERA DO JAVALI
Autor(es): Fraiman, AP;

PROJETOS DE VIDA PARA APOSENTADORIA

- **LL02** - DESAPOSENTADO MELHOR AGORA
Autor(es): Girardi, A;

ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

- **LL03** - O DESAFIO DA APOSENTADORIA
Autor(es): França, LHFP;

LL04 - ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: CONSTRUÇÃO DE PROJETOS PARA O PÓS-CARREIRA
Autor(es): Znelli, JC; Silva, N; Soares, DHP



RESUMOS

PÔSTER

APOSENTADORIA E VELHICE: MITOS E REALIDADE

TP01 - APOSENTADORIA E PSICOLOGIA: CONTRIBUIÇÕES TEÓRICO-METODOLÓGICAS PARA UMA ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Rossler, JH¹

¹UFPR/DEPSI

A aposentadoria marca para o sujeito a entrada num novo estágio de vida, podendo suscitar no mesmo uma série de questões e repercussão nas diferentes esferas da vida, como a econômica, a política, a social, a afetiva, entre outras. Num amplo sentido, a aposentadoria representa o afastamento do sujeito do sistema produtivo, o que pode gerar significativas implicações subjetivas. As representações que o aposentado faz de sua condição são permeadas por um imaginário social, sendo a aposentadoria caracterizada como uma ruptura nos referenciais de reconhecimento do eu, associadas às idéias de finitude, morte e decadência. Para além da vivência subjetiva do processo de aposentadoria, esta também implica a sociedade na reflexão e nos reflexos da vivência da aposentadoria. Este fato pode ser observado na organização do sistema previdenciário público, na grande massa de trabalhadores aposentados excluídos do sistema produtivo, nas recentes demandas direcionadas às organizações que por muito tempo abrigam esses trabalhadores, e por extensão ao sistema de saúde público e privado, que recebe e acolhe estes trabalhadores aposentados. As pesquisas recentes sobre aposentadoria, carreira, desenvolvimento humano e envelhecimento demonstram relativo desconhecimento dos profissionais de saúde e gestores organizacionais sobre o processo de aposentadoria e suas implicações subjetivas e sociais, no entanto, o processo de produção do conhecimento sobre os temas em questão e o desenvolvimento de instrumentos para lidar com as demandas que estes geram estão em franca ascensão. Considerando-se esse cenário, foi realizado um levantamento de dados em uma instituição pública federal sobre o quadro de trabalhadores em processo de aposentadoria e os programas institucionais voltados às necessidades deste público e identificou-se que há um contingente significativo de trabalhadores em processo de aposentadoria (cerca de 1.400) e nenhum programa institucional voltado para as especificidades e demandas deste público. Assim, elaborou-se um Programa de Extensão Universitária alocado no Curso de Psicologia que pretende, a partir da integração ensino-pesquisa-extensão, desenvolver (a) um referencial teórico a partir da Economia Política do Poder e da Psicossociologia para a compreensão dos fenômenos relacionados ao processo de aposentadoria e (b) metodologias adequadas para a atuação da psicologia frente a esse público. A partir de atividades com grupos e atendimentos individuais, pretende-se trabalhar as demandas trazidas por estes trabalhadores em processo de aposentadoria e assegurar-lhes uma condição mais digna de vida nesse processo, a partir das elaborações e escolhas que possa fazer para a sua vida pós-aposentadoria.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Carreira ; Desenvolvimento Humano



TP02 - “DESAPOSENTAR-SE”: A RE-SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO PARA UM NOVO SENTIDO DE VIDA

Fortes, MZ¹; Lisboa, MD¹

¹UNESP

A partir das rápidas mudanças que marcam a vida em sociedade no âmbito mundial, presentes a partir das últimas décadas do século XX, observa-se que o trabalho mostra-se como uma das instâncias que se transforma contundentemente, atingindo os costumes e o cotidiano das pessoas. Ao mesmo tempo, com os avanços das ciências a quantidade de vida se estende e a qualidade de vida melhora, e o trabalho passa a ser uma atividade que, sob qualquer forma, pode dar um novo significado à vida do aposentado, re-significando o seu processo de envelhecimento. O presente estudo relata uma pesquisa exploratória, com oito sujeitos aposentados, com faixa etária entre 70 e 90 anos, que recebem proventos que asseguram a satisfação de suas necessidades básicas essenciais. O exercício laboral que para este grupo poderia ser desnecessário, visto que se planejaram para o momento da aposentadoria, assim não se constitui. Além de atividades laborais, em sua maioria exercem também trabalho voluntário. Residentes na cidade de Franca, SP, e região, participaram de entrevistas individuais, apoiadas num roteiro composto por questões abertas, tendo como pilares os seguintes questionamentos, objetivos da pesquisa: qual o sentido do trabalho profissional desenvolvido pelo homem na idade considerada produtiva; o que é estar aposentado; o que representa o trabalho pós-aposentadoria; e como os aposentados estão convivendo e trabalhando em seu cotidiano. A fundamentação teórica foi desenvolvida através dos temas: trabalho – suas contribuições na vida dos seres humanos, priorizando a saúde biológica, psicológica e social–; o processo da aposentadoria; vida pós-aposentadoria; e o processo de envelhecimento. Os dados foram analisados com base em Análise de Conteúdo, proposta por Florence Bardin, utilizando-se categorizações a partir dos conteúdos expressos por cada sujeito. As categorias encontradas permitiram constatar-se que o trabalho é considerado edificante para os sujeitos, sob variados enfoques; a auto-percepção do envelhecimento, como fase evolutiva de vida, foi apresentada situando o trabalho como re-significação da vida; a visão da realidade presente centrou-se na complexidade e a rapidez do mundo atual, acrescida do desejo de acompanhar o presente, do lugar de aposentados; apareceu como importante o sentimento e o exercício da generosidade neste momento de vida dos sujeitos. Observou-se o quanto é importante um cuidado com o momento da aposentadoria, que se traduz em escolhas bem feitas e na construção de um novo projeto de vida.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Trabalho pós aposentadoria; Envelhecimento



TP03 - MAIORES DE 60: CLIENTES DE RH

Bracht, S¹; Richheimer, M¹

¹instituto Ciclos

Funcionários mais velhos talvez tenham menos força corporal e sejam mais lentos, porém eles tem maior experiência, mais habilidades sociais e qualificação. Estamos na era do conhecimento e dos serviços, e para atender a estas duas linhas, os mais velhos estão mais preparados em suas competências. (Börsch-Supan, Faculdades de Ciências Sociais Leopoldina, Alemanha, 2008). A sociedade de um modo geral, empresas, RHs, gestores e até os próprios aposentados, estão presos a paradigmas que os impedem de enxergar que há atividades laborais que na verdade são mais adequadas as pessoas com mais idade e experiência do que alguém mais jovem. São atividades que requerem capacidade de negociação, paciência, tolerância, atenção e até mesmo disponibilidade de tempo. A mudança demográfica da nossa sociedade exige das empresas uma mudança no perfil de seus funcionários. Há cada vez mais aposentados e ficará inviável para as previdências sustermem este grupo de pessoas, que além de tudo isso, vive muito mais. O Programa Maiores de 60: Clientes de RH, tem como principal objetivo recolocar os profissionais aposentados no mercado de trabalho, observando as exigências de produtividade das empresas, as necessidades de adaptação dos aposentados as novas realidades e também dos futuros gestores e RH. Sua implantação inicia com a Definição de cargos e atividades que se adaptem ao trabalho de pessoas já aposentadas. Logo após passamos para a definição do perfil dos candidatos. Enquanto a empresa realiza o processo de seleção dos candidatos a consultoria inicia o trabalho de treinamento dos gestores para receberem estes novos funcionários, desenvolvendo habilidades para que possam gerenciar o intercâmbio geracional. O programa todo funciona muito semelhante ao de trainee. Assim que os candidatos são selecionados eles passam por uma série de treinamentos para estarem mais abertos as mudanças da modernidade, a aproximação e intercâmbio com os jovens e o entendimento dos novos padrões de comunicação. A consultoria volta a empresa logo depois dos primeiros 6 meses para avaliar como estão empresa, RH, aposentados e gestores neste processo. Os resultados deste programa são surpreendentes em áreas como turismo, atendimento ao cliente e educação. Tanto aposentados que retornam ao mercado como as empresas que os contratam em geral demonstram satisfação e até mesmo surpresa com os resultados positivos. Em todas as empresas em que este programa foi implantado, a maioria dos “novos” funcionários segue trabalhando.

PALAVRAS-CHAVE: Pós-carreira; Re-inclusão; Intercâmbio Geracional



TP04 - O QUE ME LEVA A CONTINUAR? UM ESTUDO SOBRE A PERMANÊNCIA DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO APOSENTADO NO EXERCÍCIO DE SUA PROFISSÃO

Ribeiro, LJB¹; Smeha, LN¹

¹Centro Universitário Franciscano - UNIFRA

Este trabalho apresenta reflexões a respeito da permanência do professor universitário aposentado no exercício de sua profissão. Mesmo com a tendência atual de dissociar velhice e aposentadoria, ainda é forte esse estigma, pois, para a maioria das pessoas, tal associação é considerada sinônimo de incapacidade. Em relação às questões que suscitam dúvidas quanto à continuidade do docente no exercício do magistério, acredita-se que as mais relevantes, para justificar este estudo se referem à manutenção da identidade, ao amor à profissão, à renda insuficiente ou ao medo de sentir-se inútil. Os objetivos foram compreender quais motivos levam o professor universitário aposentado a continuar na docência; conhecer as possíveis dificuldades do professor universitário ao se desvincular da profissão; identificar os projetos de vida que foram envolvidos no processo de aposentadoria; conhecer como a reorganização familiar e financeira exigida pelo processo de aposentadoria influenciou a decisão de manter-se na profissão; elucidar a percepção do professor sobre a relação prazer e sofrimento na docência. Essa pesquisa foi construída com um delineamento qualitativo. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas, com sete professores universitários aposentados de uma universidade pública, na cidade de Santa Maria, RS. Os dados foram compreendidos por meio da análise textual qualitativa de Moraes (2003), que permitiu chegar às seguintes categorias finais: a relação entre o significado do trabalho e a continuidade da prática docente após a aposentadoria; prazer e sofrimento docente bem como ganhos e perdas diante da aposentadoria. Além de apresentar a visão desses profissionais, teve-se a intenção de refletir sobre o significado do trabalho, o qual não deveria se configurar apenas como um vetor para a satisfação das necessidades de sobrevivência, mas como algo que tem o poder de fortalecer a saúde mental. Os resultados apontam que continuar na docência está relacionado com a satisfação; a capacidade física e mental; a realização em poder transmitir o seu legado e contribuir com a formação de novos profissionais. Conclui-se que o prazer, na prática profissional, a vaidade e a identidade produtiva no social são fatores que contribuem significativamente para a permanência do professor universitário no exercício da profissão. A necessidade de aumentar os rendimentos não aparece como fator preponderante na escolha de continuar trabalhando como docente.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Docência; Aposentadoria



TP05 - PROJETO OUTONO - UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA E ENVELHECIMENTO BEM-SUCEDIDO

Caixeta, TD¹; Murta, SG¹

¹PUC Goiás;

O trabalho se propõe a descrever a experiência de condução de um programa de preparo para a aposentadoria na Universidade Católica de Goiás (UCG), que foi planejado para alcançar as metas finais: (a) minimizar a probabilidade de surgimento de transtornos de saúde física e emocional nos últimos anos que antecedem a aposentadoria e a sucedem, tais como quadros de estresse, depressão, hipertensão e outros e (b) maximizar a probabilidade de vivência da aposentadoria com qualidade de vida, definida como ausência de abuso de drogas lícitas e ilícitas, presença de independência funcional, engajamento em atividades sócio-ocupacionais, vivência de vínculos afetivos e percepção de satisfação com a vida. Como referencial teórico base para este programa, foi adotado o Modelo Transteórico de Mudança (Prochaska & DiClemente, 1983; Prochaska, DiClemente & Norcross, 1992; Prochaska, 1999) que propõe que a mudança em comportamentos de saúde evolui em estágios: pré-contemplação (resistência ou desinteresse pela mudança), contemplação (tomada de consciência e desejo de mudança), preparação (tomada de decisão e compromisso com a mudança), ação (engajamento na mudança propriamente dita) e manutenção (continuar engajado na mudança), com ou sem recaída em qualquer dos estágios anteriores. Foi estabelecido como indicador de sucesso do programa, mudanças em comportamentos de saúde sejam elas cognitivas, motivacionais ou comportamentais. Considerou-se que o alcance das metas finais do programa (menos doença e mais qualidade de vida após a aposentadoria) só seria possível se os participantes fossem sensibilizados e instrumentalizados para que adotassem um estilo de vida mais saudável, entendido como um conjunto de metas intermediárias, baseadas nos três preditores de envelhecimento bem sucedido: manter a saúde e autonomia, engajar-se em atividades sócio-ocupacionais e ter apoio social (Fontaine, 2000). As metas intermediárias estabelecidas foram: engajamento em atividade física regular, dieta diversificada e equilibrada, reserva de dinheiro com vistas à aposentadoria, busca de fonte de renda extra (saúde e autonomia), curso para aprendizagem de novas habilidades, lazer (atividades sócio-ocupacionais), cultivo de espiritualidade, cultivo de laços familiares, cultivo de amizades e participação em grupos ou comunidades (apoio social). O programa foi composto por 16 sessões grupais, com 48 horas de intervenção e conteúdo multimodal. Os resultados, avaliados por auto-relato, mostraram mudanças positivas em diversos comportamentos de proteção à saúde, como fortalecimento da rede de apoio social, manejo de finanças com autocontrole, prática de lazer e reconstrução da concepção de envelhecimento. São discutidas as limitações e implicações desta experiência para novas intervenções em promoção de saúde na meia idade e terceira idade.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Envelhecimento, Meia idade; Promoção de saúde



TP06 - QUALIDADE DE VIDA NA APOSENTADORIA

Pacher, DR¹

¹Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia

O Programa de Qualidade de Vida na Aposentadoria “Aposentado Ativo”, foi proposto pelo Serviço Social do Departamento de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia. Apresenta como objetivo central valorizar e contribuir com a qualidade de vida dos servidores aposentados do TJRO e define como objetivos específicos, fortalecer os vínculos sociais do grupo e as trocas de experiências por meio das relações sociais. A relevância do programa consiste na influência da transição demográfica (processo gradual, observado principalmente a partir da década de 60, devido à queda nos índices de natalidade e ao aumento da expectativa de vida). Nesta perspectiva, o Brasil atento às mudanças produzidas por este processo, convergiu estudos e ações direcionados à temática dos idosos, políticas públicas e estatutos. Nota-se que aposentadoria nem sempre é percebida de maneira positiva, pois quando chega o momento do desligamento do local de trabalho, percebe-se em alguns casos custos emocionais, sociais e econômicos, que repercutem no âmbito social e familiar, principalmente para indivíduos com formação voltada para serem produtivos. Esta atenção emerge devido a aspectos enraizados na sociedade, qual considera a fase da aposentadoria como resultado de um caminho decorrente do homem no processo de envelhecimento, como inativo por haver cumprido o sua produção social e assim a aposentadoria apresenta-se como um ponto final do seu processo de produtivo. No que diz respeito a metodologia de trabalho, o projeto de intervenção foi elaborado em 2009, e em 02/2010, estabeleceu-se o contato com os servidores aposentados do TJRO com o objetivo de explicar a proposta do programa. Em 03/2010, foi realizado o primeiro encontro do Programa Aposentado Ativo com uma palestra sobre elementos que circundam a esfera da aposentadoria e sobre as atividades que serão desenvolvidas posteriormente. Os encontros (reuniões, palestras e oficinas) serão realizados mensalmente no TJRO. Este programa será contínuo, devido ao fato de haver com determinada frequência a transição de servidores ativos para a aposentadoria. A avaliação inicial do programa nos indica que nossos objetivos propostos estão sendo atingidos, fato constatado a partir da fala de diversos aposentados que durante a palestra, relataram sentirem-se reconhecidos e valorizados, reconhecendo o programa como um espaço oportuno para fortalecer os laços sociais, ao reverem diversos amigos do tempo de atividade laboral.

PALAVRAS-CHAVE: aposentadoria; qualidade de vida; social



APOSENTADORIA E PÓS-CARREIRA

TP07 - A CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO FACE AO TRABALHO E À VELHICE

Bassit, AZ¹

¹UBC

Caracterização dos eventos e processos relacionados às formas pelas quais as mulheres, nascidas entre os anos de 1926 e 1936, compreendem e vivenciam o seu próprio envelhecimento. Levantamento realizado com 12 mulheres residentes na cidade de São Paulo, a partir de suas histórias de vida adulta analisadas qualitativamente quanto ao conteúdo de suas vidas. Para a maioria das mulheres entrevistadas, a vida adulta teve início com o primeiro emprego, o casamento e depois a maternidade. O envelhecimento para algumas mulheres delas foi considerado como a exclusão de suas vidas adultas. Exclusão porque estavam viúvas, deixaram de trabalhar e os filhos já constituíram suas próprias famílias. As mulheres que apresentaram esse relato também reforçaram a relação entre envelhecimento, doença e solidão. No entanto, observaram-se mudanças significativas com as mulheres que tinham um número maior de anos de estudos que, apesar da aposentadoria, encontraram outras atividades que permitiam a sua inclusão à vida. Para essas mulheres a vida adulta foi constituída pelos mesmos eventos que as mulheres anteriores. No entanto, o impacto desses eventos em suas vidas foi de forma diferente em função das oportunidades educacionais que tiveram. Essas mulheres tiveram a oportunidade de ter acesso a outras informações, a outros grupos de referência, com diferentes valores e cultura, que acrescentaram outros significados às suas vidas. Esses novos significados permitiram que essas mulheres ultrapassassem os valores tradicionais da família, trabalho e do casamento. Observa-se que questões como gênero, oportunidades educacionais e sociais e trabalho são fatores importantes na constituição do sujeito que envelhece. Outra consideração importante é quanto à própria natureza do trabalho nas sociedades contemporâneas e o impacto que promove na subjetividade das pessoas. O trabalho e as suas alterações nos últimos anos, principalmente quanto à reestruturação produtiva, provoca preocupação em como as pessoas assimilam essas mudanças em suas vidas, o permite vislumbrar a importância da educação para o trabalho e a educação para a aposentadoria.

PALAVRAS-CHAVE: Constituição do sujeito; Envelhecimento; Trabalho



ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

TP08 - APOSENTA-AÇÃO: PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Bogoni, A¹; Soares, DHP¹; Lima, MBF¹

¹UFSC

O tema aposentadoria tem despertado discussões em diversos campos profissionais. Especificamente na Psicologia, destacam-se estudos sobre as percepções sociais formuladas sobre este conceito, questões relativas ao envelhecimento, reflexões sobre o lugar do trabalho para o homem e para a sociedade e as decorrências psicológicas resultantes da dificuldade de adaptação frente ao rompimento com o trabalho. O Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP), do Departamento de Psicologia da UFSC, a partir dessa demanda social, oferece este Programa de Preparação para a Aposentadoria Aposenta-Ação, que é uma atividade de extensão, gratuita, aberta à comunidade. A idéia do Programa surgiu por três motivos principais: falta de planejamento pessoal para aposentadoria, aumento da expectativa de vida e necessidade da Psicologia abordar a transformação da representação dos indivíduos, da sociedade e das instituições (públicas e privadas) sobre a importância do aposentado. O público-alvo são pessoas em fase de aposentadoria ou recém aposentadas, sendo os grupos formados por 15 a 20 integrantes, com os quais são realizados de oito a dez encontros. As atividades compreendem dinâmicas de grupo e palestras, com participação de convidados de outras áreas do conhecimento, de forma a tornar o trabalho interdisciplinar. As temáticas abordadas são: mudanças na vida e escolhas; trajetória profissional; o mundo do trabalho e a previdência; a família e o aposentado; relacionamento social; negócios e finanças pessoais; saúde, esporte e lazer na aposentadoria; conhecimento de si mesmo; tempo livre e projetos de futuro. Observou-se, em cada encontro, que o compartilhamento de vivências e a contribuição dos integrantes entre si na preparação para a aposentadoria aumentavam. O trabalho grupal é uma excelente ferramenta para este tipo de atividade, por proporcionar aproximação entre as pessoas, a troca de experiências, criação de novos vínculos e a superação de muitos mitos acerca do aposentar-se. Em meio a inúmeras indagações do aposentar-se, uma certeza se impõe: a aposentadoria transforma completamente a vida da pessoa, altera rotinas e hábitos, expectativas e relacionamentos. Em decorrência disso, entende-se como fundamental uma boa preparação do sujeito para a compreensão e enfrentamento dessas mudanças, bem como a reflexão sobre o planejamento pessoal para o futuro. Conclui-se, portanto, que o trabalho de orientação e acompanhamento psicológico na fase de aposentadoria constituiu-se em facilitador fundamental para enfrentar esta nova etapa da vida.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho; aposentadoria; preparação



TP09 - APOSENTADORIA E REALIZAÇÃO PESSOAL: UMA COMBINAÇÃO POSSÍVEL

Richheimer, M¹; Bracht, S¹

¹Instituto Ciclos

Grande parte da adaptação à aposentadoria irá depender do histórico pessoal e laboral de cada indivíduo com o trabalho e de como ele está se preparando para esta nova fase, suas expectativas e suas limitações. O Programa desenvolvido pelo Instituto Ciclos tem como principal objetivo mostrar aos participantes e às empresas que aposentadoria não significa fim, mas sim uma nova etapa da vida e por isso precisa ser planejada. E o planejamento do futuro é o segundo objetivo do programa. O público a quem se destina este programa são os profissionais que estejam em processo de aposentar-se. O trabalho é desenvolvido no formato de Grupo Operativo, com no máximo 15 participantes e deve manter sua formação do começo ao fim para que se crie maior intimidade e os temas possam ser trabalhados com maior profundidade. A troca e aprendizagem mútua geram mudança de comportamento e de postura diante do novo momento de vida. São oito a dez encontros, com periodicidade definida, nos quais são desenvolvidos temas pré-estabelecidos como, por exemplo: Realidade x Expectativas; Re-significação do trabalho; Significado de Aposentadoria; A Família e A Rede Social; Finanças Pessoais e Planejamento de Futuro. Os assuntos são organizados estrategicamente para proporcionar o envolvimento gradual dos participantes com o tema aposentadoria. A metodologia prevê a utilização de técnicas de dinâmicas de grupos; debates sobre filmes e textos e a participação dos familiares nos encontros. O formato de grupo operativo é o grande diferencial deste programa em relação a outros que utilizam técnicas expositivas e palestra. Isto porque, segundo a teoria de Pichon-Rivière, trabalhamos vínculo e tarefa. Os participantes que se encontram no mesmo momento de vida e se identificam em suas ansiedades e preocupações, desenvolvem projetos e planos de futuro juntos, se apoiando, aprendendo a lidar com diferenças e envolvendo a família. Esta construção permite que os envolvidos possam enxergar a nova etapa como um desafio possível e não como um final de vida. Observamos em todos os grupos que coordenamos que a maioria dos participantes conseguiu aposentar-se com um projeto realista e com capacidade de adaptação a esta nova etapa nos âmbitos individual, familiar e social.

PALAVRAS-CHAVE: Planejamento de futuro; Preparação para Aposentadoria; Aposentadoria e carreira



TP10 - APOSENTADORIA: UM MARCO DE LIBERDADE NA VIDA DO SUJEITO OU UMA MARCA DE SUCESSO INSCRITA NAS PARTITURAS DA ORGANIZAÇÃO?

Reis, IMF¹; Ferreira, SMPM¹; Silva, MCS¹; Silva, GMS¹; Cavalcante, HAR¹; Carvalho, JR¹; Silva, MS¹; Perez, RL¹

¹Petrobras/SA

Historicamente, quase sempre o homem se viu obrigado a escolher a profissão designada pela família, visando manter uma identidade funcional familiar. Com o início da democracia, na sociedade industrial, surge relativa liberdade na escolha das profissões, passando a vida ocupacional a ser considerada como dado fundamental da existência humana. Assim, o trabalho adquire status de elemento estruturante e reorganizador da saúde mental do sujeito. Quanto mais intensa a busca na trajetória profissional pela realização, reconhecimento e identificação, mais sofrida será a ruptura com o mundo do trabalho, com reflexos nas esferas pessoal e social. Pensando nas diversas histórias que compõem a vida do trabalhador, a aposentadoria, apesar de ser algo previsível desde sua inserção na vida produtiva, carece de um olhar diferenciado, que o convide a repensar os diversos significados e significantes que permeiam seu imaginário. Visando que ele possa melhor ressignificar a experiência do processo de Aposentadoria como sinônimo de Possibilidades, a Organização, desde 1989, investe em trabalhos focados neste grupo, representando um resgate de antigos e novos ideais que poderão resultar em outros caminhos e descobertas. A metodologia adotada constitui-se de três etapas complementares, dirigidas aos empregados que estão a dois anos da aposentadoria e seus familiares. Na primeira, eles são sensibilizados a participar do Programa e estimulados a contribuir na construção do processo. Neste contexto, realiza-se um pré diagnóstico grupal. Na segunda, são realizados encontros baseados em subtemas identificados como relevantes, tais como: mudança; conjuntura atual; legislação previdenciária; saúde física, mental e espiritual; investimento - mercado e financeiro - e relações familiares, aprofundando estas questões. A terceira etapa aborda aspectos subjetivos, favorecendo o autoconhecimento, a implicação nas escolhas e a construção do planejamento pós-aposentadoria. De caráter vivencial, baseia-se na fala, escuta, dramatização, linguagem corporal e no lúdico. Este trabalho tem exigido o acréscimo de novas abordagens e intervenções, desdobrando-se em processos grupais, nos quais os aposentandos têm adquirido maior conhecimento, não apenas de aposentadoria, mas, sobretudo, de si mesmos, sujeitos de sua própria história, com suas identificações, características e singularidades. Estas percepções são ratificadas pelos empregados nas avaliações positivas do Programa e nos depoimentos levantados e mensurados. Desse modo, o Programa de Preparo para Aposentadoria contribui para transformar este difícil ritual de passagem em possibilidade de acreditar que as experiências vividas não são, conforme afirmou Pedro Nava, “um farol voltado para trás”, e sim uma marca que se perpetua no sujeito e nas partituras da organização.

PALAVRAS-CHAVE: Sujeito; Aposentadoria; Ressignificar



TP11 - ESTRATÉGIAS DE IMPLANTAÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS – UFAL

Costa, FJF¹

¹UFAL

1-OBJETIVOS: Implantar na UFAL Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA); Facilitar aproximação do público alvo à atividade proposta; Mobilizar gestores para importância do PPA.
2-MATERIAL E MÉTODOS: Foram utilizadas as seguintes estratégias: proposta de realização de workshop por profissional com experiência na área (recusado pela coordenação devido ao alto valor do investimento financeiro), mesa redonda em evento anual voltado aos funcionários da instituição, escrita de texto alvos sobre aposentadoria divulgados no site da UFAL e em jornal do estado. Por fim foi sugerido a realização de uma capacitação voltada para o público alvo. Tal capacitação foi ofertada nos moldes de um curso, com módulos voltados às temáticas comumente abordadas em um PPA. Os módulos são ministrados por psicólogos, médicos geriatra e psiquiatra, assistente social, educador físico e advogado com carga horária de 3 horas em um único encontro semanal, totalizando 60 horas. No momento, o primeiro grupo (25 pessoas) está realizando suas atividades referentes ao início de sua aposentadoria. Os módulos são: a) Introdução à preparação para a aposentadoria; b) Os sentidos do trabalho; c) Autoconceito e representação de si na aposentadoria; d) Aspectos biológicos e fisiológicos do envelhecimento; e) Saúde emocional e mental no período da aposentadoria; f) Elementos da legislação previdenciária; g) Planejamento financeiro para a aposentadoria; h) Estratégias para resolução de conflitos; i) Redefinindo vínculos e redes familiares; j) Políticas públicas úteis à aposentadoria; l) Saúde e promoção de qualidade de vida.
3-RESULTADOS: Acerca da implantação pode-se dizer que as estratégias mostraram-se válidas, uma vez que o passo a passo da implantação vem acontecendo de forma contínua e reforçando as proposições anteriores. Vale salientar que os próprios participantes engajaram-se na divulgação, cobrando novas atividades referentes ao tema da aposentadoria.
4-CONCLUSÃO: O desenvolvimento de estratégias para implantar um programa deste porte precisa estar vinculado às práticas de desenvolvimento da instituição. As estratégias utilizadas vêm promovendo resultados positivos quanto à consolidação de um PPA na UFAL, embora seja observável a dificuldade de adesão ao mesmo por parte de alguns servidores. Espera-se que tal dificuldade seja minimizada nos grupos seguintes a partir da divulgação por parte dos membros do semestre corrente e elaboração de novas estratégias.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Qualidade de Vida no Trabalho; Instituição Federal de Ensino Superior



TP12 - "NOVO TEMPO - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA O PÓS-CARREIRA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE"

Guedes, SS¹; Pereira, TMFRA¹

¹IFRN

Os momentos que antecedem à aposentadoria se constituem em um processo único e diferenciado para cada pessoa. Essas diferenças residem, entre outras, no tipo de vínculo e no grau de satisfação que o indivíduo tem com o trabalho, na forma como encara as mudanças e o futuro, bem com nas suas condições e possibilidades de realizar outras atividades fora do âmbito institucional. A aposentadoria ainda sofre influência da cultura, dos valores sociais e dos fatores sócio-econômicos do lugar onde se vive. O fato de estarmos inseridos em uma sociedade que supervaloriza o trabalho e os papéis profissionais e que não nos prepara para uma vivência satisfatória do tempo livre, tem concorrido para transformar a hora do desligamento da atividade laboral em momentos de angústia, que mobilizam medos, dúvidas e muitas inquietações. Este estudo relata a implantação, a partir de 2008, do "Novo Tempo - Programa de Preparação para o Pós-Carreira" do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - um Programa gratuito, de caráter voluntário, e que tem como objetivo capacitar os servidores que estejam a dois anos da aposentadoria a lidar com o término da atividade institucional com segurança, competência e criatividade, e a planejar seu Projeto de Vida para a nova etapa que se inicia. O Programa Novo Tempo fundamenta-se na premissa de que o pós-carreira deve ser vivido como uma fase propícia a novos aprendizados e descobertas, à manutenção de atividades que sejam significativas para o indivíduo e à realização de práticas que tragam satisfação e crescimento pessoal. Utilizando uma metodologia predominantemente vivencial, que valoriza o desenvolvimento da afetividade e a troca de experiências e de conhecimentos, o Programa Novo Tempo possui carga horária de 45 horas, estruturada em quatro módulos: Autoconhecimento, Relacional, Gestão Financeira e Projeto de Vida. Pode-se concluir, através dos relatos, posicionamentos e da avaliação dos participantes, que o Programa tem sido um facilitador fundamental na otimização dos ganhos e perdas da maturidade, nas tomadas de decisões, na vivência do tempo livre sem culpas, na possibilidade de realização de desejos e projetos nunca iniciados. Outra contribuição constatada no Programa para a melhoria da qualidade de vida dos participantes diz respeito à conscientização da importância do planejamento e da elaboração de um Projeto de Vida, como forma de enfrentar, com tranquilidade e segurança, os desafios que se impõem nesta importante etapa da vida.

PALAVRAS-CHAVE: Pós-Carreira; Aposentadoria; Projeto de Vida



TP13 - PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: ANÁLISE DE PRODUÇÕES CIENTÍFICAS EM PSICOLOGIA E OUTRAS ÁREAS DO CONHECIMENTO

Pereira, AM¹; Aguilera, F¹

¹Uniararas

As questões ligadas à aposentadoria têm suscitado discussões em diversos campos profissionais atualmente, as quais versam sobre envelhecimento, identidade do aposentado, implicações psicológicas e sociais da transição do trabalho para a inatividade, aspectos ligados à escolha por manter-se em seu posto de trabalho ou ainda buscar novos desafios profissionais, além da própria questão econômica, vistos o envelhecimento da população, o aumento de aposentados no Brasil atualmente e seus reflexos na previdência social ou no próprio mercado de trabalho, sedento que está de oportunidades aos mais jovens. Seria a Preparação Para a Aposentadoria (PPA) uma saída para tantos impasses? Fruto do trabalho de conclusão de curso da primeira autora, relata-se revisão de literatura que objetivou identificar produções científicas da Psicologia e de outras áreas do conhecimento sobre o assunto, publicadas como artigos em periódicos ou trabalhos completos em anais de eventos científicos acessíveis digitalmente. A partir de busca cruzada nas bases de dados eletrônicas Scielo, BVS-Psi, Lilacs, LIS Regional, Revista de Saúde Pública (RSP) e MedLine, utilizando-se como palavras-chaves aposentadoria e preparação, identificou-se oito trabalhos que atenderam os critérios de corte pré-estabelecidos: preparação para aposentadoria no título e artigo na íntegra disponível digitalmente. Enquanto aspectos de análise foram adotados: os tipos de pesquisa ou intervenção, problemáticas levantadas, indicativos sobre a vivência da aposentadoria e importância da preparação enquanto planejamento de futuro, serviços oferecidos e suas características e resultados encontrados. Como principais resultados observou-se que a maior parte das publicações se referem a pesquisas qualitativas (quatro), seguida por pesquisas bibliográficas (duas), tendo sido encontrado apenas um relato de intervenção. Além disso, apesar da grande maioria dos trabalhos encontrados serem do campo da Psicologia, existem outras áreas do conhecimento pesquisando e divulgando trabalhos sobre a PPA, como a Administração, a Engenharia de Produção e o Direito, marcando esse espaço como multidisciplinar. A análise dos achados e discussões dos trabalhos analisados confirmou a importância destes programas para aqueles que estão em vias de se aposentar ou mesmo já aposentados, como espaço de reflexão e conhecimento das questões inerentes a esta fase da vida, bem como possibilidades de revisão do projeto de vida. No entanto, parece faltar publicações que indiquem modelos de atuação aos profissionais interessados por dedicar-se a essa questão, além de valer a crítica quanto a mesma ser ainda pouco presente na literatura técnico-científica de fácil acesso, quando a legislação propõe essa prática como um direito dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Preparação para a Aposentadoria; Projeto de vida no pós-carreira



TP14 - PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NA EMBRAPA CLIMA TEMPERADO

França, L¹

¹Embrapa Clima Temperado

A Embrapa, Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, lançou em 2005 a proposta de trabalhar Preparação Para a Aposentadoria – PPA – nas Unidades Descentralizadas. O programa tem como principal objetivo prevenir os diversos problemas que aparecem relacionados à saúde do trabalhador quando este se aposenta, bem como promover a oportunidade do participante redescobrir-se identificando novas habilidades ou desejos de realização de sonhos que precisaram ser adiados na sua mocidade. A Unidade Clima Temperado, em Pelotas-RS, intensificou sua atenção ao programa PPA por ter empregados com cerca de 30 anos na Embrapa, o que remete à possibilidade de institucionalização ainda mais presente. Assim, em torno de 40 empregados foram beneficiados com o programa por meio da participação de grupos com dinâmicas, palestras e atividades que lhe permitiram um contato maior com o assunto que tanto os assusta: aposentadoria e desligamento da empresa. O trabalho contou com participação de psicólogas e formou grupos de discussão sobre o planejamento da vida pós-carreira estimulando a atenção para a “distribuição equilibrada do tempo entre a afetividade, vida familiar, lazer, participação sócio-comunitária e uma atividade laborativa com tempo reduzido, remunerada ou voluntária”, como sugere Lúcia França (2002:15). O desligamento foi realizado formalmente com entrega de certificados, novos crachás (que permitem a identificação do ex-empregado em qualquer Unidade da Embrapa), bem como um bóton em prata, todos com a inscrição “Prata da Casa”, como são chamados os empregados aposentados. A adesão ao Programa passou dos 80% chegando a 100% nos três últimos meses que antecederam a saída, em setembro de 2009. O processo de aposentadoria vivido pelo “aposentando” oferece constante apoio dos profissionais da Área de Gestão de Pessoas da Unidade, que atendeu ao público-alvo propondo simulação de salários, informações sobre previdência social, previdência privada, aplicações financeiras, agendamento da aposentadoria no INSS e suporte integral nesta atividade. O acompanhamento da vida pós-carreira se dá habitualmente através de convites para celebrações na área física da empresa em datas comemorativas, como confraternização de final de ano, aniversário da Embrapa, encontros de Unidades descentralizadas, etc. Estes encontros têm revelado maior adesão a cada evento pois os aposentados, principalmente os participantes das atividades de PPA, retornam para rever os colegas e visitar a Unidade.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Trabalho; Saúde



TP15 - PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA-UFU: RELATOS DE UMA EXPERIÊNCIA.

Moura, JRS¹; Mellão, MEB¹; Freire, SA¹; Silva, MS¹

¹UFU

A UFU tem hoje um quadro de servidores com característica semelhante à encontrada no cenário nacional: uma população que está envelhecendo mantendo-se ativa e produtiva. Observa-se que há especificidade dessa população de servidores: o vínculo mantido com a instituição que viram nascer quando eram jovens, iniciando suas vidas pessoais e profissionais, e de cujo processo de amadurecimento participaram ativamente. Com a aproximação da aposentadoria, seja por idade ou tempo de serviço, muitos deles relatam dificuldade para decidir entre parar ou continuar, permeada por sentimentos de culpa por pretender abandonar seu posto, ou injustiça, por ter que deixar a instituição justamente quando ela está começando a colher frutos. Assim, o sonho de ter um “porto seguro” no momento da velhice, para descansar e usufruir, muitas vezes se transforma no pesadelo da aposentadoria. Muitos até argumentam “Sem meu trabalho, que vou fazer?”. Considerando relatos como este e visando minimizar os eventuais efeitos negativos desta transição, foi criado, dentro do Programa “Re-construção de um Viver”, o curso de capacitação “Preparação para a Aposentadoria”, cujos objetivos são: levar os servidores a refletir sobre seu projeto para a vida pós-aposentadoria, a partir do auto-conhecimento, da busca de novos papéis sociais e de um novo sentido de vida; incentivar a prática de atividades ligadas à saúde, lazer e interação social. Com carga horária de 64 horas, distribuídas em 16 encontros semanais de quatro horas, e empregando aulas expositivas, palestras de convidados, discussões em grupo, exercícios individuais extra-sala, foi oferecido seis turmas, de março a dezembro de 2009. Média de 20 participantes por turma, caracteriza-se pela heterogeneidade, e destes, 73 % concluíram o curso. Participaram na avaliação, um total de 89 servidores do curso, 64% avaliaram como ótimo conteúdo programático: re-significado do trabalho; Construção de redes sociais; Auto-conhecimento; Nutrição; Práticas Físicas Orientais; Vínculos familiares; Dicas de Saúde; Unibiótica; Educação Financeira; Sentido da Vida (aspectos espirituais); Aposentadoria (questões legais); Importância da Atividade Física. Carga horária, recursos e materiais didáticos foram também avaliados. Pretende-se oferecer o curso inclusive aos que estão mais distantes da aposentadoria considerando relevância do tema. Há projeto para trabalhar com os aposentados. Meta: manter oferta mínima de duas turmas anuais, considerando alterações da demanda institucional.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Qualidade de vida; Capacitação



TP16 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: RELATO DE EXPERIÊNCIA DO SERVIÇO SOCIAL EM EMPRESA

Pozzobon, R¹; Sampaio, FRB¹

¹CORSAN

O trabalho, além de garantir a sobrevivência, infere uma identidade social ao homem ao valorizá-lo socialmente a partir dos vínculos construídos através dele. A satisfação no trabalho e na família reafirma o senso de identidade individual e traz o reconhecimento social da mesma. A perda do papel profissional, ocasionada pela retirada ou saída do trabalhador do mercado de trabalho pela aposentadoria, pode resultar em sentimentos de perda e de desvalorização. Considerando a significância cultural e social do trabalho na vida do indivíduo, bem como compreendendo a aposentadoria como conquista e direito dos trabalhadores, foi proposto o Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA. Este Programa, realizado mediante a parceria entre a Empresa e a Fundação (1995), visa trabalhar com os empregados no estágio de pré-aposentadoria e familiares, percebendo suas vivências, pensamentos e sentimentos em relação a esta etapa da vida, capacitando-os e os sensibilizando de modo que possam (re)elaborar e organizar um novo projeto de vida. O PPA se encontra na 16ª edição, iniciado em 1984 e atendendo, em média, 60 funcionários e acompanhantes por edição. Este se desenvolve através de um curso, com carga horária de trinta e duas horas, englobando dinâmicas, palestras e debates que abordam os aspectos físicos, psicológicos, sociais, previdenciários e financeiros da aposentadoria e do envelhecimento. Assim, o PPA atua a nível promocional e preventivo, propiciando que o empregado reflita sobre o conjunto de mudanças ocasionadas pelo enfrentamento do novo papel a ser desempenhado junto à família e a sociedade, como aposentado. A partir deste espaço se percebe mudanças significativas quanto à percepção e perspectivas relativas à aposentadoria, resignificando-a, apresentando possibilidades renovadas no enfrentamento de situações novas de acordo com os recursos pessoais e sociais disponíveis. Da mesma forma, o PPA auxilia na tomada de decisão da aposentadoria e desligamento profissional através de reflexões sobre a perda dos vínculos afetivos e o sentimento de “pertencimento” a empresa, bem como se observa o “despertar” para o planejamento do futuro ao abordar posturas indesejadas que podem ocorrer pelo despreparo e não reconhecimento do momento desta etapa da vida. Destaca-se a valorização concedida pelos familiares à empresa referente ao trabalho desenvolvido. As considerações finais apontam a conquista do espaço institucional deste trabalho, sendo possível depreender que o planejamento da aposentadoria inicia com a contribuição para a previdência social e que a conscientização sobre a importância desse planejamento contribui para a ampliação de interesses e prevenção ao isolamento social.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Empresa; Desligamento profissional



TP17 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Pacher, DR¹

¹Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia

O PPA (Programa de Preparação para Aposentadoria) “Preparando o Amanhã”, foi implantado em 11/2009 pelo Serviço Social do Departamento de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça do Estado de Rondônia. Este programa apresenta como objetivo central, oferecer um espaço de reflexão coletiva para o planejamento de uma aposentadoria com qualidade de vida para os servidores do TJRO, que irão se aposentar nos próximos dois anos. Apresenta como objetivos específicos, atender ao artigo 28, inciso II do Estatuto do Idoso; reduzir a dependência institucional e sensibilizar os servidores sobre a relevância de um planejamento para aposentadoria. A relevância do desenvolvimento do PPA, justifica-se pela relação do trabalho versus ser humano, ser percebida idiossincraticamente, que no momento do desprendimento deste processo de produção formal, alguns percebem a aposentadoria como negativa. Esta dificuldade também é engendrada pelo sistema capitalista, que valoriza o trabalho e a produção em detrimento do homem. Ressaltamos que o PPA atua de forma preventiva, minimizando resistências e propiciando aos que irão se aposentar uma compreensão mais ampla da aposentadoria. Neste sentido, o PPA apresenta-se como uma ferramenta gerencial, propiciando o preparo de forma consciente e planejado. No que tange a metodologia, inicialmente divulgamos por meio eletrônico a proposta de trabalho. A partir do contato de 23 servidores da capital, organizamos uma reunião em 11/2009 promovida pelo Serviço Social do DRH do TJRO para ministrar uma palestra sobre os fenômenos que permeiam o contexto da aposentadoria e apresentar a proposta do programa. Definimos encontros mensais (palestras, oficinas e reuniões). Em 12/2009 realizamos uma oficina com 23 servidores sobre “Os Ciclos da Vida”, em 01/2010 realizamos a palestra “Aposentadoria” para 28 de servidores com o Instituto de Previdência Social de Rondônia para esclarecer dúvidas sobre a aposentadoria, em 02/2010 realizamos uma palestra para 38 servidores “Viva em Movimento: Qualidade de Vida X Aposentadoria”. Em relação aos servidores do interior do Estado, que totalizam 20 servidores interessados, planejamos cursos anuais relacionados ao PPA. Durante o período de desenvolvimento do Programa percebemos que os objetivos estão sendo alcançados, o aumento do número de servidores no programa, fortalecimento dos vínculos sociais, reconhecimento da necessidade de planejamento da aposentadoria em uma perspectiva biopsicossocial e que também que os participantes se reconhecem como sujeitos ativos do processo e não como meros expectadores da aposentadoria que está por vir.

PALAVRAS-CHAVE: Social; Aposentadoria; Qualidade de vida



TP18 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NO SERVIÇO PÚBLICO - PPASP: UMA EXPERIÊNCIA DO SERVIÇO DE PSICOLOGIA NA SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO DO PIAUÍ

Lima, JB¹; Leite, SMB¹; Lages, DCKP¹; Souza, TNSS¹; Santos, LB¹; Caldas, GS¹;

¹Secretaria da Administração do Estado do Piauí

Anualmente, centenas de servidores estaduais se aposentam no Piauí. Concebendo este período como mudança e de reorganização espacial e temporal da vida do trabalhador, a SEAD-PI, através da Unidade de Gestão de Pessoas e Serviço de Psicologia propôs em 2007 o Programa de Preparação para Aposentadoria no Serviço Público – PPASP, objetivando facilitar o planejamento para a aposentadoria entre estes servidores através de uma abordagem multidisciplinar, orientando-os para o período pós-carreira. Em 2009, o PPASP foi realizado em eixos: Eixo Saúde e Qualidade de Vida: destinado a ações preventivas no cuidado à saúde em decorrência do envelhecimento e da mudança de vida, através de grupos psicoterapêuticos, palestras sobre prevenção de acidentes domésticos, ações educativas de cuidados básicos à saúde, orientação nutricional e outros. Eixo Envelhecimento e Carreira: encarregado de trabalhar aspectos relacionados a perdas, significado do trabalho, re-orientação profissional, planejamento de vida e carreira, tão importantes no período de aposentadoria devido à supervalorização do trabalho na sociedade e à ruptura de uma carreira. Eixo Esporte e Lazer: este eixo foi responsável por ações de fomento à recreação, como forma de entretenimento, interação social, promovendo a auto-estima e prevenindo agravos à saúde. Incluía os passeios turísticos, oficinas de dança e atividades físicas ao ar livre. Eixo Familiar: envolvia o preparo do retorno ao lar, em razão da aposentadoria, e a abordagem dos relacionamentos conjugais, sobretudo quanto à sexualidade. Eixo Informativo: pretendia oferecer informações sobre questões legais, previdenciárias e sociais da aposentadoria e esclarecer quais as redes de apoio social existentes em Teresina. Ao delimitar a área de abrangência do PPASP (residentes em Teresina e municípios de até 200 km da capital), teve-se uma amostra de 200 servidores, de modo que aproximadamente 50 foram entrevistados, orientados e sensibilizados para o programa. No entanto, houve apenas 20 adesões no primeiro dia de atividades, e destes, somente 13 permaneceram do início até o final do programa, que durou 4 semanas, cerca de 60 horas no total (2h30 diárias). A faixa etária dos participantes girava em torno de 62 a 70 anos, a maioria dentro da aposentadoria compulsória. Como resultados, verificou-se um êxito quanto a implementação de comportamentos adaptativos no processo de aposentadoria, o fortalecimento de vínculos afetivos dos integrantes entre si, a elaboração das perdas advindas da aposentadoria, e um crescimento do programa em comparação às edições anteriores, tanto em formatação, quanto em relação à abrangência, adesões, reconhecimento e incentivo da gestão.

PALAVRAS-CHAVE: Psicologia; Orientação para Aposentadoria; Órgãos Públicos



TP19 - PROGRAMA PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA E VIDA PLENA - ABORDAGEM CIDADANIA E DIREITOS

Fusinato, TB¹; Guimarães, LAF¹; Fagundes, LG¹

¹Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região RO e AC

Tendo como objetivo geral "preparar o servidor/magistrado para ser um sujeito ativo no seu processo de aposentadoria" as ações deste programa são subdivididas em diferentes abordagens. A abordagem Cidadania e Direitos, teve como objetivo informar, orientar e esclarecer os servidores/magistrados em fase de pré-aposentadoria sobre a questão previdenciária, ou seja, os direitos à que fazem jus. Considerando que a aposentadoria é, historicamente, uma conquista do trabalhador, um direito, e que na atualidade o sistema previdenciário vem passando por transformações (reformas) que podem acarretar perdas salariais, é necessário que o trabalhador fique atento a estas mudanças, exercendo sua cidadania e mantendo-se informado sobre seus direitos.

Para tratar deste assunto foi organizado um encontro, para o qual foram convidados os servidores previamente entrevistados para o Programa. O servidor da pasta de Legislação da Secretaria de Gestão de Pessoas Salomão Santos Neto e o Secretário de Orçamento e Finanças, servidor Raimundo José Zacarias da Costa, foram os palestrantes que discorreram sobre os tipos de aposentadoria e sobre as principais mudanças ocorridas a partir das Emendas Constitucionais 20/98, 41/2003 e 47/2005. Os palestrantes também abordaram a questão da paridade salarial, abono de permanência, aposentadoria especial e as perdas de benefícios após a aposentadoria.

Além da apresentação que foi organizada em slides, os palestrantes elaboraram material informativo e educativo e atenderam individualmente os participantes do evento que levaram seus contracheques a fim de obterem informações específicas sobre a questão de salários e benefícios após a aposentadoria.

Também colocaram seus setores à disposição dos servidores para dirimir outras dúvidas e até mesmo fazer simulações. A participação dos servidores foi muito efetiva com a elaboração de uma série de questionamentos.

O objetivo geral de "preparar o servidor/magistrado para ser um sujeito ativo na fase de preparação para a aposentadoria" passa a se concretizar a partir do momento em que os sujeitos envolvidos percebem-se como atuantes do processo e não como meros expectadores. Dessa forma, tem mais condições de se planejarem para as mudanças que novas fases da vida acarretam. Possibilitar espaços de troca de informações foi outro objetivo vislumbrado com a realização deste evento. A avaliação do encontro demonstrou a satisfação dos servidores participantes com a preocupação do "Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região" em proporcionar espaço e condições para a discussão de um assunto que gerava dúvidas e preocupações.

*O TRT 14ª Região tem Varas do Trabalho no interior dos estados de Rondônia e Acre.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Cidadania; Direito



TP20 - PROGRAMA PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA E VIDA PLENA - ABORDAGEM EMOCIONAL

Fusinato, TB¹; Guimarães, LAF¹; Fagundes, LG¹

¹Tribunal Regional do Trabalho 14ª Região RO e AC

Tendo como objetivo geral "preparar o servidor/magistrado para ser um sujeito ativo no seu processo de aposentadoria" as ações deste programa são subdivididas em diferentes abordagens. A Abordagem Emocional teve como objetivo inicial: integrar o grupo e identificar expectativas quanto à fase de aposentadoria.

Para tratar deste assunto foi organizado um encontro, para o qual foram convidados os servidores previamente entrevistados para o Programa. No evento a servidora Leana Gregório Fagundes, psicóloga deste Regional conduziu as atividades dentro da perspectiva da Abordagem Emocional. Com uma atividade lúdica de confecção de cartazes, que proporcionou também integração do grupo, a psicóloga Leana Fagundes solicitou que os participantes procurassem em revistas disponíveis imagens que os remetessem ao misto de sentimentos que a expectativa para a aposentadoria representa. Na apresentação destacaram possibilidades como: curtir a família e netos, pensar em outro emprego, viajar, fazer um cruzeiro, curtir o tempo livre, ser missionário – passar alguns meses em um país da África, dar adeus ao relógio ponto, curtir a natureza, praticar esportes. Também evidenciaram alguns sentimentos que se manifestam com a proximidade da aposentadoria, como o medo, por exemplo. Medo de não ter o que fazer, medo de não ser mais útil, medo do desconhecido. Destacaram desejos como: ter um empreendimento, namorar, ter um companheiro para sair e dançar. Todos os grupos demonstraram bastante interesse nesta atividade assim como diversidade de desejos e aspirações. Enquanto alguns pretendem estender ao máximo sua estada no trabalho (até a compulsória), outros anseiam por aposentarem-se o quanto antes.

O objetivo geral de "preparar o servidor/magistrado para ser um sujeito ativo na fase de preparação para a aposentadoria" passa a se concretizar a partir do momento em que os sujeitos envolvidos percebem-se como atuantes do processo e não como meros expectadores. Dessa forma, tem mais condições de se planejarem para as mudanças que novas fases da vida acarretam. O objetivo de integrar o grupo e identificar expectativas quanto à fase de aposentadoria também foi atingido e a partir das considerações apontou-se a necessidade de organizar-se para a nova fase que se aproxima. E assim, por diversas vezes, foi pontuada a necessidade de planejamento financeiro, emocional e de organização e otimização do próprio tempo livre. Tratam-se de questões a serem novamente pontuadas na realização dos próximos encontros.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Sentimentos; Expectativas



TP21 - PROJETO “ATIVIDADE: PREPARANDO PARA APOSENTADORIA”: UMA PROPOSTA DE MELHORIA NA QUALIDADE DE VIDA DOS SERVIDORES EM VIAS DE APOSENTADORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO.

Lima, AVQ¹; Silva, AC¹; Ferro Jr., HM¹; Pereira, HCG¹; Miranda, JC¹; Alves, KF¹; Moraes, MJM¹; Ferreira, NLS¹; Uchoa, VNB¹; Cunha, AJFR¹

¹UFMA

O Projeto Atividade: preparando para aposentadoria é uma iniciativa da Divisão de Qualidade de Vida (DQV/DDRH/PRH) e visa contribuir com a qualidade de vida dos servidores que se aproximam do período de aposentadoria e ainda não planejaram ou construíram um projeto de vida para por em prática após a saída da Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Os objetivos específicos do Projeto são: possibilitar que o servidor perceba a aposentadoria como uma fase produtiva e feliz; estimular a adoção de hábitos saudáveis; favorecer o estabelecimento de metas para serem colocadas em prática após a aposentadoria; promover reflexões no campo da autoestima, autoaceitação, autonomia e motivação; aumentar a capacidade de análise com relação a reinserção e redirecionamento no mundo do trabalho. O Projeto se destina aos servidores da ativa em período de pré-aposentadoria (até dois anos antes do tempo previsto) ou que já alcançaram o tempo de serviço para se aposentar e ainda permanecem atuantes na instituição. O Projeto foi lançado na Universidade em novembro de 2008. A metodologia consistiu na sensibilização dos servidores em vias de aposentadoria, aplicação de questionário em 61 servidores (pesquisa de opinião), busca de parcerias e atividades como palestras, seminários, cursos de capacitação e oficinas com temas relacionados aos direitos dos servidores em via de aposentadoria, saúde, qualidade de vida e curso de capacitação sobre empreendedorismo. Assim, em 2009 tiveram-se quatro palestras, com os temas: “Direitos e Deveres do Servidor em Via de Aposentadoria”, “Qualidade de Vida Pós-aposentadoria”, “Alimentação Saudável” e “Atividades Físicas e Qualidade de Vida”; um Seminário intitulado: “Prevenção de Doenças Psicossomáticas Relacionadas ao Processo de Aposentadoria” e um curso de Capacitação: “Aprender a Empreender”. Teve-se a participação de 123 servidores ao longo dessas atividades, sendo que a atividade de maior frequência foi a palestra sobre os direitos dos servidores em vias de aposentadoria. Além disso, os servidores solicitaram à confecção de uma cartilha sobre os aspectos legais da aposentadoria. Entre aqueles que participaram da capacitação sobre empreendedorismo houve o interesse em realizar um curso mais específico voltado para abertura de um negócio próprio. Diante dos dados preliminares, conclui-se que a maior preocupação com a aposentadoria ainda é com as perdas financeiras, fazendo-se necessário apresentar outras atividades relacionadas ao tema. Apesar de nem todos os servidores se fazerem presentes nas atividades programadas pelo Projeto, este se tem tornado conhecido na Universidade e tem feito um diferencial na vida daqueles que participam.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Qualidade de Vida; UFMA



TP22 - “SE VOCÊ BOBEAR CHEGA SEU TEMPO, PASSA SEU TEMPO E VOCÊ NÃO VAI FAZER NADA A TEMPO” – A APOSENTADORIA E O TEMPO LIVRE

Selig, GA¹; Valore, LA¹

¹UFPR

Este trabalho objetivou refletir sobre a relação entre aposentadoria e tempo livre. Utilizou-se da análise do discurso de seis entrevistas realizadas com pré-aposentados (pessoas a menos de cinco anos para aposentadoria). É recorrente na literatura que, no momento da aposentadoria, entra em foco a relação dos trabalhadores com seu tempo livre (de não trabalho). A aposentadoria, sendo uma possível interrupção da rotina de trabalho, propicia nova forma de acesso ao tempo. Percebe-se, nos discursos analisados, que a maioria dos pré-aposentados pensa na utilização desse tempo como busca por outra atividade de trabalho – remunerada ou voluntária. Há um temor expresso de que o tempo livre adquirido com a aposentadoria seja um tempo vazio ou de que seja impossível usufruí-lo, como se tivesse havido uma postergação do “viver a vida” para depois da aposentadoria. Percebeu-se uma ambivalência nos discursos destes pré-aposentados sobre o tempo: uma ânsia por mais liberdade somada a uma preocupação extrema em ocupar o tempo e, portanto, ficar sem tempo disponível. Um medo de “ficar parado”, um medo de que esse tempo livre represente uma possibilidade de adoecimento ou até de morte. O tempo livre é, pois, simultaneamente desejado e temido. Desejado como possibilidade de liberdade para fazer o que quiser, sem estar preso a rotinas; temido porque pode trazer o vazio, o contato consigo mesmo e com as coisas que não puderam ser realizadas, vividas, uma percepção de que o tempo que passou não volta mais e que o futuro já não reserva tanto tempo assim. Outros estudos se fazem necessários já que a questão da utilização do tempo é algo que permeia toda a vida laboral destes indivíduos e que volta à tona no momento da aposentadoria. Como afirma a literatura, parece que poucas pessoas se preparam para usufruir um possível descompromisso com o trabalho oficial. Supõe-se que os indivíduos que têm no trabalho sua única estratégia de inserção social acabam não sabendo lidar com tempo livre, permanecendo, defensivamente, em seus labores por não vislumbrar outras possibilidades, temendo o vazio, o isolamento, o adoecimento. Conclui-se que os programas de orientação para aposentadoria, ao possibilitarem uma reflexão sobre a utilização do tempo, têm um importante papel psicoprofilático, possibilitando a realização de escolhas mais conscientes, seja sobre a permanência ou não no sistema produtivo (para aqueles que têm esta opção), seja sobre a possibilidade de se pensar em novas formas de inserção e relação com o tempo livre.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Tempo livre; Orientação profissional



TP23 - SEMINÁRIO PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA - PPA

Raphael, K¹; Campos, B²

¹GRAPHOS; ²V&M do Brasil

Objetivo do PPA:

1. Minimizar o impacto provocado pela passagem do estágio de trabalho para o pós-trabalho.
2. Facilitar o processo de transmissão de “know how” e formação de sucessores.

Objetivo do Seminário PPA:

- Desmistificar o processo de transição da aposentadoria, diminuindo eventuais resistências e inseguranças e aumentando as chances de envolvimento proativo com o Programa-PPA, considerando os seguintes aspectos:

- Mudanças na forma de estruturar o tempo pessoal - revisão de objetivos pessoais de vida.
- Mudanças nos modos de se relacionar com familiares, colegas, colaboradores, amigos e parceiros, entre outros.
- Ganhos e perdas no processo de aposentadoria - a busca do equilíbrio.
- Implicações financeiras, biológicas, psicológicas, sociais, familiares e outros na fase pós-trabalho/carreira.
- Alternativas para o uso de suas capacidades, talentos e do capital social acumulado durante os anos de trabalho.
- Melhoria da qualidade de vida.

Material e Métodos: Seminários, com exposição dialogada, palestras, dinâmicas, filmes, reflexões, e discussões dos dificultadores e facilitadores.

Resultados e Conclusão: A importância de programas como este que propomos é a de permitir o desenvolvimento dos trabalhadores, em busca da sua identidade pessoal e definição de objetivos pessoais de desenvolvimento permanente nesta fase da vida.

É importante ressaltar que a existência de planos institucionais de complementação de aposentadoria aumentam a eficácia deste tipo de programa, pôr permitir maior motivação para objetivos de desenvolvimento permanente e não de simples sobrevivência.

Outro destaque importante a ser dado é o grau de comprometimento institucional que o programa exige, pois não se trata de um programa de desenvolvimento gerencial ou profissional, em que ocasionalmente ocorrem interrupções por indefinição na linha de atuação ou remanejamento de verbas. Este trabalho é irreversível uma vez iniciado, pois implica lidar com a própria existência das pessoas envolvidas e com a imagem institucional de respeito ao trabalhador que envelhece

PALAVRAS-CHAVE: PPA; Seminário Preparação para Aposentadoria; Orientação para Aposentadoria



TP24 - “VOU ME APOSENTAR, E AGORA?” IMAGENS DA APOSENTADORIA NO DISCURSO DE PRÉ-APOSENTADOS: SUBSÍDIOS PARA A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

Selig, GA¹; Valore, LA¹

¹UFPR

O estudo investigou imagens e expectativas concernentes à aposentadoria, no discurso de trabalhadores de classe média, em vias de se aposentarem (menos de cinco anos), com o objetivo de identificar aspectos a serem abordados em programas de orientação profissional junto a essa população. Adotou-se uma metodologia qualitativa, referenciada na análise do discurso. Foram realizadas seis entrevistas semi-estruturadas, com sujeitos entre 50 e 59 anos. As principais recorrências encontradas foram: a relação de continuidade entre a aposentadoria e a inserção no sistema produtivo; a vinculação da identidade ao exercício de uma ocupação; o trabalho como principal organizador do tempo; a preocupação referente à condição econômica futura. A análise dos discursos dos pré-aposentados corrobora a literatura: para eles a aposentadoria é vista como continuidade do trabalho e do próprio eu (a identidade pessoal estando fortemente articulada à ocupacional). Essa continuidade garantiria a saúde, pois a inatividade, estereótipo da aposentadoria presente nesses discursos, é vista como possibilidade de doença. Em algumas falas, no entanto, a aposentadoria era vislumbrada como uma espécie de salvação, de libertação, de oportunidade para realizar tudo o que ficou para trás. Se, por um lado, isto acena a possibilidade de revisão das escolhas, sugere a necessidade de investigar se tal anseio não encobriria a angústia derivada dos lutos inevitavelmente associados a esse momento de transição. Supõe-se que a idealização da aposentadoria como momento em que “enfim, vou ser feliz!” possa surgir como defesa para a crise identitária que esta condição geralmente provoca. Nessas imagens ganha relevo a relação estabelecida com o tempo livre. Simultaneamente desejado e temido, tal aspecto sugere a necessidade de investigação sobre tal ambivalência. Os discursos analisados refletem a cristalização dos sentidos oriundos das formações discursivas de uma sociedade capitalista que supervaloriza o trabalho em detrimento do ser humano, que atribui ao aposentado o lugar de “não mercadoria”, de inutilidade. No entanto, ainda que o temor de tornar-se improdutivo seja o norteador das imagens de futuro, a aposentadoria também pôde ser pensada como oportunidade de novas escolhas. Considerando-se o aumento da longevidade, a necessidade freqüente de continuidade da vida laboral para a sobrevivência e o reconhecimento social atrelado à inserção no sistema produtivo, conclui-se que a orientação profissional antes da aposentadoria ganha relevância, principalmente, no que diz respeito à construção de novas escolhas e projetos de vida, ao redimensionamento das imagens vinculadas à condição de aposentado e à reflexão sobre a relação identidade-trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Orientação profissional; Relação identidade/trabalho



PROJETOS DE VIDA PARA APOSENTADORIA

TP25 - COACHING NO PROCESSO DE APOSENTADORIA

Leal, AB¹

¹Angela Leal Assessoria e Projetos em RH Ltda

A idéia deste trabalho surgiu em 2003, a partir da elaboração do meu projeto de vida e curso de capacitação em coaching de vida. A partir daí veio à intenção de desenhar um projeto específico para atender pessoas em fase de aposentadoria. Para a criação deste projeto foi observado, dentre outros aspectos que, a maioria das pessoas próximas ao seu desligamento por aposentadoria não sabem o que irão fazer com sua vida pós empresa. Entretanto, uma vez que se tratava de um projeto inédito, não havia parâmetros que o norteasse, este então passou por um programa piloto. A empresa escolhida foi a CHESF - Cia Hidro Elétrica do São Francisco, com 2500 colaboradores, sediada em Recife. O programa teve início em outubro de 2003 atendendo 32 pessoas.

O objetivo do coaching na fase que antecede aposentadoria é facilitar o autoconhecimento do indivíduo e ajudá-lo na elaboração do seu projeto de vida. Os princípios que norteiam o mesmo são: Aposentar-se é um recomeço; para recomeçar é preciso avaliar expectativas, habilidades, crenças e sonhos; Para o sonho tornar-se realidade é necessário transformá-lo em metas.

A metodologia é composta de sessões individuais, divididas em etapas: 1ª. Diagnóstico: entrevistas, aplicação de técnicas de coaching, teste de personalidade (BBT e Grafológico), questionários de interesses e definição de objetivos. 2ª. Elaboração do plano em ação; 3ª. Acompanhamento das metas. Os resultados esperados: Resgate da confiança em si e no seu futuro; Permitir que a pessoa crie um plano de vida pós empresa.

Os resultados obtidos com o grupo piloto foram levantados através de avaliação oral dos planos de vida concluídos, onde 100% consideraram que o objetivo foi alcançado; 87% focaram seus projetos na realização pessoal; 77% incluíram projetos sociais em suas metas.

Conclusão: O processo coaching auxilia as pessoas a olharem para frente e a descobrir que existe vida pós empresa.

PALAVRAS-CHAVE: Coaching; Processo; Aposentadoria



TP26 - CRISE DA ESCOLHA – COMO OS ESTUDANTES UNIVERSITÁRIOS A VIVENCIAM

Basso, C¹; Soares, DHP¹

¹UFSC

Os questionamentos sobre a identidade pessoal e profissional e os projetos de futuro, ocorrem, principalmente, entre os 15 e 24 anos, os quais perduram ao longo da trajetória de vida do indivíduo. A cada fase do ciclo no desenvolvimento humano os questionamentos, dúvidas e angústias relacionadas à profissão emergem, muitas mudanças e adaptações são vivenciadas, ocasionando para muitos uma situação de crise, por vezes relacionadas às escolhas e identificações profissionais. Acerca dos diferentes momentos de dúvidas e crises sobre as decisões profissionais, surgiu o interesse em estudar o tema com os estudantes universitários que estavam na fase intermediária do curso. A pesquisa teve o objetivo de investigar como os estudantes universitários vivenciam a crise da escolha profissional no meio do curso e seus fatores desencadeadores. Através de um encontro de grupo focal, com a duração de 1h e 30min, tendo a participação de 10 estudantes entre o 4º e o 6º semestre de cursos da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), foram obtidas as informações. As falas foram gravadas e a análise de conteúdo apontou que a crise enfrentada pelo grupo pode ser caracterizada como uma dúvida generalizada e desilusão com a escolha. Esse momento de crise, segundo os estudantes está relacionada com uma escolha pouco informada, que sofreu diversas influências pelo contexto social na questão do status, a pressão da sociedade na obtenção de um diploma, da família em fazer uma escolha profissional. Dentro do contexto universitário, a desilusão com a estrutura da universidade, bem como as mudanças nos relacionamentos interpessoais entre colegas e professores, a postura responsabilizadora da família e da sociedade em ser um adulto e profissional. Outro fator são os aspectos psicológicos envolvidos, o grau de satisfação com a escolha, o processo de identificação com a profissão, os sentimentos de angústia, dúvida, medo vivenciados no curso, refletindo e/ou reflexos do desempenho acadêmico, da jornada de trabalho e da incerteza do futuro profissional, quanto a segurança de emprego, satisfação e prestígio profissional. Diante disso, é possível pensar que essas dúvidas e desilusões com a profissão ocorrem durante a vida ativa como profissional e até mesmo no período da aposentadoria, onde se retoma o questionamento – o que vou fazer agora? Por isso, torna-se importante tanto na universidade quanto em outros ambientes de estudo e/ou trabalho os serviços de orientação sobre as questões que envolvem a profissão nas diferentes fases da vida.

PALAVRAS-CHAVE: Profissão; Identificações; Escolha



TP27 - DISCUTINDO SOBRE A CARREIRA PROFISSIONAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Basso, C¹; Soares, DHP¹

¹UFSC

É possível planejar a carreira e planejá-la até a aposentadoria? São indagações cada vez mais em voga no atual contexto do mundo do trabalho vivenciado no Brasil e no mundo. Contexto permeado por mudanças rápidas e exigências que cada vez mais ficam na responsabilidade do indivíduo o rumo de sua trajetória de vida profissional, desde os cursos de capacitação até a aposentadoria. Nesse sentido, o próprio conceito de carreira também tem sofrido mudanças, da previsibilidade de um futuro profissional para a imprevisibilidade na qual o clima de incertezas é semelhante às verificadas nas grandes crises econômicas. Uma das áreas que tem se proposto a estudar as trajetórias profissionais e o desenvolvimento de carreira ao longo da vida é a Orientação Profissional. Ela ocorre através de um processo que visa facilitar os indivíduos, independente de suas idades, na escolha e na realização de uma atividade profissional, através da busca do conhecimento sobre si mesmo, de suas potencialidades, valores, motivações, afinidades, das influências familiares, sociais e culturais e do conhecimento do universo das atividades profissionais, sempre tendo como foco e objetivo a relação homem-trabalho. Com esse intuito, o Laboratório de Informação e Orientação Profissional da Universidade Federal de Santa Catarina (LIOP) implantou em parceria com o Departamento de Estágios dessa Universidade a disciplina de Orientação e Planejamento de Carreiras, oferecida gratuitamente a todos os alunos das últimas fases da Universidade. Vale salientar que estudantes de outras Instituições de ensino superior e até mesmo profissionais recém ou já com anos de atuação, alguns próximos a aposentadoria tem frequentado a disciplina, buscando refletir sobre sua carreira profissional. Por meio de diversas técnicas, instrumentos e discussões em sala foi e é possível perceber o quão angustiados e por vezes “perdidos” se encontram os indivíduos, independente da fase de vida. A questão das escolhas, o traçamento de metas e objetivos em relação à vida profissional concomitante com a vida pessoal, bem como os processos de identificação, a pressão e exigência do atual mundo do trabalho são os principais aspectos que os preocupam. Nesse entorno ocorreram e ocorrem às orientações e reflexões, que ao final é acerca da realidade externa, do autoconhecimento e dos subsídios possíveis que esses alunos buscam planejar suas carreiras, os quais salientaram o quanto fundamental foi a disciplina contribuindo também para sua preparação e organização do projeto futuro.

PALAVRAS-CHAVE: Carreira; Escolhas; Planejamento



TP28 - GENERATIVIDADE E PROJETO DE FUTURO NA APOSENTADORIA

Silva, JLC¹; Soares, DHP¹

¹UFSC

Este trabalho é parte de uma pesquisa maior intitulada “Projetos de futuro na aposentadoria”, desenvolvido com bolsa de iniciação científica do CNPq, e tem por objetivo verificar como a generatividade se manifesta no projeto de vida dos pré-aposentados. A fase da aposentadoria é um momento cheio de mudanças na vida de uma pessoa e de sua família, constitui-se em uma crise normativa pela qual o sujeito busca adaptar-se a nova configuração de sua vida. Os programas de preparação para aposentadoria servem de suporte às pessoas nesta etapa da vida, já que buscam auxiliá-las a visualizar possibilidades diferentes do trabalho e desta forma organizar sua rotina e planos futuros. Para que a elaboração de programas de preparação para a aposentadoria sejam compatíveis com as necessidades reais de seus participantes é necessário pesquisar sobre as diversas formas como um pré-aposentado planeja sua vida após a saída do trabalho. Tendo em vista esta demanda, dada pesquisa utilizou-se de vinte redações com o título: “Eu e meu futuro”, solicitadas aos trabalhadores, cinco homens e quinze mulheres com idades entre quarenta e quatro e sessenta e oito anos, que participaram dos grupos de preparação para aposentadoria das duas empresas públicas visitadas pelas pesquisadoras, para verificar os planos futuros dos mesmos. A partir do levantamento dos diversos temas escolheu-se o conceito de generatividade e sua relação com a aposentadoria para ser abordado como foco de estudo. A generatividade pode ser entendida como a preocupação em orientar as próximas gerações, escolhemos as seguintes categorias para estudá-lo: cuidado com a família, trabalhos voluntários, escrever livros, ensinar e a preocupação com a sociedade de forma ampla. Este tema apareceu na grande maioria das redações, em suas mais diversas formas e mostrou ter uma ligação direta com esta etapa de vida, a aposentadoria. O cuidado com os outros é marcante nesta fase da vida e foi realmente verificado nas redações. Aqueles que levam em conta a generatividade em seu projeto de futuro demonstram se adaptar melhor a esta nova fase da vida, já que de alguma forma continuam sendo ativos na sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Programas de preparação para aposentadoria; Generatividade; Projeto de vida



TP29 - ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EM GRUPOS DE APOSENTADORIA

Soares, DHP¹; Melchíades, MEL¹

¹UFSC

O trabalho possibilita a geração de renda para a realização das mais diversas necessidades, sonhos e desejos. É por meio do trabalho e do dinheiro que provém deste, que podemos adquirir uma casa, manter os filhos na escola, pagar impostos e satisfazer demais interesses. E com a chegada da aposentadoria, este meio fluído de oportunidades e possibilidades infinitas pode passar a adquirir outros valores e dar vazão a novas aspirações. Com as transformações que a aposentadoria trás à vida do indivíduo, a Orientação Financeira pode auxiliar na compreensão de sua situação específica de vida, o que inclui aspectos pessoais, familiares e sociais. A Orientação Financeira na aposentadoria visa proporcionar discussões que normalmente não ocorrem na família e em outros ambientes sociais, propondo um período de reflexão sobre a própria identidade, na busca de uma aposentadoria satisfatória e saudável, de acordo com seus próprios valores e projetos de vida. Através de atividades que promovem auto-conhecimento, informação financeira e planejamento, a orientação financeira é trabalhada no programa Aposenta-ação, trabalho grupal em psicologia, aberto à comunidade, cuja iniciativa partiu do Laboratório de Informação e Orientação Profissional-LIOP, vinculado à Universidade Federal de Santa Catarina-UFSC. Uma das atividades aplicadas é chamada de “GASTOGRANA”, que consiste em cada participante correlacionar produtos de consumo e serviços em uma folha dividida em quatro quadros diferentes intitulados: gosto e gasto, gosto e não gasto, não gosto e gasto e não gosto e não gasto. É solicitado que os participantes classifiquem como necessidade ou desejo cada produto ou serviço elencado. Posteriormente são promovidas trocas e discussões acerca desta atividade. Analisando os resultados em dois grupos de funcionários que participaram do programa Aposenta-ação, ofertado pelo Centro de Capacitação da UFSC em parceria com o LIOP, pôde-se notar que a maior parte dos participantes passou a se preocupar mais com a qualidade dos produtos do que com a quantidade. Pôde-se notar também acentuadas diferenças de gênero em gastos com desejos em detrimento dos gastos com necessidades. Esta atividade permitiu-nos concluir que o momento da aposentadoria e a situação pessoal que os indivíduos vivem, trás mudanças não só nos hábitos, como também nas finanças, pois com a chegada da aposentadoria podem ter mais disponibilidade de tempo e dinheiro para planejar e realizar aquilo que se gosta ou sempre se sonhou em fazer, mas que antigamente eram gastos que não se permitia ter.

PALAVRAS-CHAVE: Orientação Financeira; Aposentadoria; Grupo



TP30 - PROJETOS DE FUTURO NA APOSENTADORIA

Bogoni, A¹; Soares, DHP¹

¹UFSC

Esta pesquisa teve por objetivo investigar os projetos de futuro de pré-aposentados e recém-aposentados que participam do Programa de Preparação para Aposentadoria Aposenta-Ação, oferecido pelo Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP), da Universidade Federal de Santa Catarina. Estudou-se as trajetórias pessoais e profissionais, a forma como lidam com a desvinculação do trabalho na aposentadoria e os depoimentos com relação ao futuro. Os participantes foram 15 integrantes do Programa Aposenta-Ação, sendo 8 homens e 7 mulheres, na faixa etária entre 47 e 66 anos de idade, 11 pré-aposentados e 4 recém-aposentados, de diversas formações e atuações profissionais. A pesquisa foi realizada considerando a abordagem qualitativa e os procedimentos para a coleta de dados foram a realização de uma entrevista semi-estruturada e a elaboração de uma redação sobre o futuro dos pesquisados. O método para análise dos dados baseou-se na análise de conteúdo e nos depoimentos dos participantes da pesquisa. O estudo das trajetórias pessoais e profissionais dos pesquisados possibilitou algumas conclusões acerca da relação que estabelecem com a aposentadoria: esta transita do individual para o social e vice-versa; para se compreender o processo de aposentadoria faz-se necessário dialogar com a trajetória de vida; a aposentadoria é entendida pelos pesquisados como uma nova escolha, interdependente e conseqüente do passado e tão importante quanto às demais realizadas da trajetória pessoal; e há uma relação direta entre a tranqüilidade para enfrentar a aposentadoria e a efetividade de escolhas anteriores, especialmente a escolha profissional, bem como com o espaço do trabalho na vida de cada sujeito. Os achados da pesquisa permitiram identificar seis grandes categorias de análise de projetos de futuro, a saber: (a) projetos de desenvolvimento pessoal; (b) projetos relacionados ao lazer; (c) projetos relacionados à saúde; (d) projetos financeiros; (e) projetos relacionados a atividades prazerosas diversas; e (f) projetos caracterizados pela busca por adaptação e superação das dificuldades na aposentadoria. Verificou-se, entretanto, que nem todos os sujeitos possuem ações claramente definidas para colocar em prática seus projetos, sendo alguns projetos percebidos pela pesquisadora inclusive como irrealizáveis e vagos, o que pode ser justificado pela centralidade do trabalho na vida humana e pelas dificuldades resultantes da ruptura com suas identificações. Esta constatação aponta para a necessidade da atuação mais efetiva da Psicologia na aposentadoria, não somente quando ela ocorre, mas como preparação ao longo da vida dos sujeitos.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Aposentadoria; Projetos de futuro



TP31 - UM NOVO OLHAR SOBRE A APOSENTADORIA: UMA PROPOSTA DO ESTÁGIO EM PSICOLOGIA DO TRABALHO DA UFF

Herdy, JS¹; Oliveira, ACW¹; Campos, CMAJ¹; Rangel, CABC¹; Silva, DM¹; Madureira, GAS¹; Lana, MLM²
¹UFF; ²UFRJ

Estudos realizadas com indivíduos em processo de aposentadoria, têm constatado a importância de preparação para esta etapa, e com isto propostas vêm sendo realizadas pelas organizações públicas e privadas, com intuito de amenizar a passagem do indivíduo por este momento. Entretanto, tais projetos têm se voltado mais para propostas de esclarecimentos sindicais, apontando direitos, entre perdas e ganhos, que o indivíduo passa a ter, devido mudanças constantes nas leis brasileiras. Pensando neste impasse nasceu o projeto ‘UM NOVO OLHAR SOBRE A APOSENTADORIA’, tendo como objetivo principal, estimular o grupo que se forma, a refletir e repensar sobre esta nova etapa da vida, vislumbrando contribuir com o “aposentando”, que segundo o projeto é aquele indivíduo que está para se aposentar ou aposentou recentemente, mas traz dúvidas e inseguranças no que se refere a nova condição de vida.

O projeto visa proporcionar aos “aposentandos” elementos necessários para um desengajamento profissional consciente, orientando-os quanto ao tempo livre, possibilitando a estruturação de um novo projeto de vida saudável. Objetiva também preparar os discentes para o desempenho profissional. O trabalho é desenvolvido a partir da teoria de desenvolvimento de grupos de William Shutz e, utiliza em sua metodologia, recursos didáticos como: técnicas de dinâmicas de grupo, interativas e reflexivas; filmes; dramatizações; jogos psicodramáticos; textos; e trocas de vivências. A proposta acontece a partir da formação de grupos de no máximo 20 sujeitos, sendo programada para 5 encontros, sendo uma vez por semana, de 2 h cada. Este trabalho está inserido no projeto de estágio supervisionado intitulado “Desenvolvimento de Pessoas e da Organização”. Este, vem se aprimorando e, amadurecendo as pesquisas sobre o tema e os contatos realizados com instituições e empresas públicas e privadas. O projeto tem proporcionado a compreensão de que preparar para a aposentadoria é um processo de re-educação para o uso do tempo livre e das rupturas das amarras do capitalismo, possibilitando a redefinição do sentido da vida na descoberta de novos valores para além do trabalho. Enfatiza-se a discussão dos valores do lazer, produção cultural, engajamento político, participação comunitária e trabalho voluntário, considerando ainda, a reflexão sobre possibilidades de resgatar interesses profissionais substituídos por pressões sociais, econômicas, familiares, assim como, o desejo de permanência no trabalho. O projeto tem como resultado, além dos novos projetos de vida apresentados pelos sujeitos ao final dos grupos, trabalhos monográficos, capítulo de livro, tendo sido apresentado em vários eventos no Brasil e no exterior.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Reflexão; Trabalho com grupos



QUALIDADE DE VIDA PARA APOSENTADORIA

TP32 - APOSENTADORIA E TEMPO LIVRE: ESTUDO COM POLICIAIS FEDERAIS

Lima, MBF¹; Soares, DHP¹; Luna, IN²

¹UFSC; ²UNISUL

Esta pesquisa teve como objetivo compreender como Policiais Federais de Santa Catarina aposentados se relacionam com o seu tempo livre. Os participantes desta pesquisa são três Agentes da Polícia Federal aposentados, residentes em Florianópolis, do sexo masculino, com idade entre 50 e 55 anos. Foram escolhidos Policiais Federais aposentados por serem servidores públicos com características peculiares, tais como dedicação exclusiva, tempo integral, estabilidade e não manter vínculo empregatício com outra instituição. Os procedimentos para coleta de dados foram uma consulta documental, uma entrevista (semi-estruturada) e, para aprofundar o estudo, uma segunda entrevista (recorrente). A análise de dados foi realizada através da análise de conteúdo, sendo seis categorias criadas com base nas respostas dos entrevistados. Os resultados encontrados indicam que para os sujeitos investigados o trabalho foi considerado central, levando-os a construir uma identidade mais estável, além de uma forte identificação com a profissão, resultando num sentimento de ambivalência na aposentadoria. Em relação às experiências vivenciadas no tempo livre enquanto estavam na ativa, apesar da fundamental importância do trabalho nas suas vidas, dois deles estabeleceram outras fontes de satisfação. Já no que se refere ao tempo livre como aposentado, destacam-se um maior convívio com a família, práticas esportivas e lazer. Não houve arrependimento por terem se aposentado, pois continuar trabalhando significava arriscar perder os benefícios da aposentadoria, arriscar a própria vida ou até mesmo tirar a vida de alguém. Não deixaram de apresentar sentimentos ambivalentes, além da elaboração do luto, neste caso considera-se o luto uma forma saudável de elaborar as perdas. Quanto ao tempo livre, houve uma mudança significativa na forma de vivenciar esta nova fase, pois antes o dia-a-dia era emocionante, sem rotina, e hoje todos levam uma vida mais calma, muito unidos à família, desenvolvendo algumas atividades físicas. Afirmam que o tempo livre é um dos benefícios da aposentadoria.

PALAVRAS-CHAVE: Tempo livre; Aposentadoria; Policial federal



TP33 - APOSENTADORIA: FIM OU RECOMEÇO?

Lima, MBF¹; Soares, DHP¹; Gutz, L²; Cordeiro, B¹; Jaeger, MB³

¹ UFSC; ²Comunidade Gestaltica; ³UFCSPA

A aposentadoria pode ser vista como uma fase iniciada por uma transição dentro de uma perspectiva de vida maior, caracterizada principalmente pelo desligamento do trabalho. O trabalho consome uma quantidade considerável de tempo na vida das pessoas, ao passo que na aposentadoria algumas pessoas passam a dispor de um tempo de mais liberdade, chamado de tempo de não-trabalho. Esta nova configuração do tempo, e seus significados, é o principal fator desencadeador de questionamentos e dificuldades relativas à aposentadoria. O objetivo deste trabalho foi desenvolver uma atividade grupal com o intuito de trabalhar os diversos problemas e questionamentos que a aposentaria pode trazer, sensibilizando os participantes para elaboração de reflexões facilitadoras de planejamento para essa nova etapa de vida. Como método de trabalho foi realizado um mini-curso denominado “Aposentadoria: fim ou recomeço?” oferecido pela sétima edição da Semana de Ensino Pesquisa e Extensão – SEPEX . Os recursos utilizados como estratégia de trabalho foram a técnica da “Agenda Colorida” e grupo de discussão, onde buscou-se identificar as expectativas dos participantes não aposentados em relação ao tempo livre, e também como os já aposentados estavam usufruindo desse tempo livre. Contou-se com a presença de três aposentados, cinco não aposentados. Os resultados observados é que todos os participantes do mini-curso, referiram o tempo livre como um dos temas mais instigantes de discussão. Os três participantes aposentados apontaram a administração do tempo livre como uma importante dificuldade vivenciada na aposentadoria. O despreparo e a falta de planejamento foram consideradas variáveis influenciadoras do não saber o que fazer com o tempo de não trabalho. Os cinco participantes não aposentados expressaram como expectativa à aposentadoria, o desejo de usufruírem maior liberdade de horário. Vincularam o tempo de não trabalho a realização de desejos postergados: como viajar, passear e estar com a família. Manifestaram um desconforto com o tempo ocioso, receios em relação a esta nova fase que se apresenta. Pode ser concluído que a dificuldade de administração do tempo de não-trabalho, foi significada por todos os aposentados participantes do mini-curso como um fator de desconforto vivencial. Quanto aos não aposentados, na totalidade dos participantes, o desejo de aposentar-se esteve vinculado à maior liberdade de horário para realização de atividades adiadas. Observou-se uma idealização na relação tempo de não-trabalho e realização de desejos preteridos. A necessidade de planejamento quanto ao como “utilizar” o tempo livre esteve presente em todos os participantes.

PALAVRAS-CHAVE: Tempo livre; Aposentadoria; Planejamento



TP34 - MINI-CURSO SEPEX: “APOSENTADORIA: FIM OU RECOMEÇO?”

Cordeiro, B¹; Gutz, L²; Lima, MBF¹; Jager, MB³; Soares, DHP¹

¹UFSC; ²Comunidade Gestáltica - Escola e Clínica de Psicot; ³Faculdade Federal de Ciências Médicas de Porto Alegre

A aposentadoria pode ser vista como uma fase iniciada por uma transição dentro de uma perspectiva de vida maior, caracterizada principalmente pelo desligamento do trabalho. O trabalho consome uma quantidade considerável de tempo na vida das pessoas, ao passo que na aposentadoria algumas pessoas passam a dispor de um tempo de mais liberdade, chamado de tempo de não-trabalho. Esta nova configuração do tempo, e seus significados, é o principal fator desencadeador de questionamentos e dificuldades relativas à aposentadoria. O objetivo do presente trabalho foi desenvolver uma atividade grupal com o intuito de trabalhar os diversos problemas e questionamentos que a aposentaria pode trazer, sensibilizando os participantes para elaboração de reflexões facilitadoras de planejamento para essa nova etapa de vida. Como método de trabalho foi realizado um mini-curso denominado “Aposentadoria: fim ou recomeço?” oferecido pela sétima edição da Semana de Ensino Pesquisa e Extensão – SEPEX . Os recursos utilizados como estratégia de trabalho foram a técnica da “Agenda Colorida” e grupo de discussão, onde buscou-se identificar as expectativas dos participantes não aposentados em relação ao tempo livre, e também como os já aposentados estavam usufruindo desse tempo livre. Participaram do mini-curso, três pessoas aposentadas, cinco pessoas não aposentadas e duas coordenadoras de grupo. Os resultados observados é que todos os participantes do mini-curso referiram o tempo livre como um dos temas mais instigantes de discussão. Os três participantes aposentados apontaram a administração do tempo livre como uma importante dificuldade vivenciada na aposentadoria. Vincularam o despreparo e a falta de planejamento como variáveis influenciadoras do não saber o que fazer com o tempo de não trabalho. Os cinco participantes não aposentados expressaram como expectativa à aposentadoria, o desejo de usufruírem maior liberdade de horário. Vincularam o tempo de não trabalho a realização de desejos postergados: como viajar, passear e estar com a família. Manifestaram ainda receios em relação a esta nova fase que se apresenta. Pode ser concluído que a dificuldade de administração do tempo de não-trabalho, foi significada por todos os aposentados participantes do mini-curso como um fator de desconforto vivencial. Quanto aos não aposentados, na totalidade dos participantes, o desejo de aposentar-se esteve vinculado à maior liberdade de horário para realização de atividades adiadas. Observou-se uma idealização na relação tempo de não-trabalho e realização de desejos preteridos. A necessidade de planejamento quanto ao como “utilizar” o tempo livre esteve presente em todos os participantes do mini-curso.

PALAVRAS-CHAVE: Tempo livre; Aposentadoria; Planejamento



TP35 - PORTAL DO SERVIDOR APOSENTADO: UMA EXPERIÊNCIA INOVADORA

Carvalho, MAV¹; Fornaziero, CC¹; Borges, R¹; Luzia, JC¹; Ribeiro, FF¹; Santos, RM¹; Falkowski, FT²; Gomes, JAC¹; Oliveira, LGT¹

¹UEL; ²Unopar

Esta pesquisa teve por objetivo resgatar histórias dos personagens que participaram da construção da Universidade Estadual de Londrina (UEL), nestes 38 anos de existência, bem como apresentá-los à comunidade e promover uma forma efetiva de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido na Instituição. A partir de uma listagem com os nomes dos servidores aposentados, de forma aleatória por centros de estudos, realizamos as cem primeiras intervenções com agendamento de entrevistas. Foi elaborado um instrumento flexível na forma de questionário, que oportunizou o estabelecimento de um diálogo com o entrevistado. As informações foram registradas por meio de gravações, cujo texto passou por transcrição, correções e posterior publicação no Portal do Servidor Aposentado. Os resultados da pesquisa, a partir do discurso e fotografias de seus protagonistas, culminaram com a criação de um Portal inaugurado em 22 de junho de 2008 e que passou a fazer parte da página da Universidade (www.uel.br/portaldoaposentado). Como resultado deste trabalho está a produção de um livro (no prelo) e de uma revista com periodicidade semestral. Cada servidor aposentado recebeu, posteriormente à publicação da matéria no Portal, um exemplar impresso e colorido contendo sua entrevista e uma carta de agradecimento. Além dos perfis dos servidores aposentados o Portal foi sendo aperfeiçoado com matérias de serviços, coluna sobre saúde, destaque de talentos e hobbies, entre outros. A análise das falas permitiu a apresentação das seguintes considerações: o amor ao trabalho e à Instituição está presente nos textos; há aposentados que gostariam de retornar à Universidade para contribuir de alguma forma com os serviços; o arrependimento pela aposentadoria é um sentimento que aparece nas entrevistas, como também se destaca a gratidão por tudo o que são e o que tem; a ideia da Universidade ser uma grande família e a importância do trabalho conjunto para o alcance dos objetivos. A partir dos dados obtidos pode-se concluir que há necessidade de dar continuidade ao resgate de memórias de servidores aposentados com inserção no Portal; é preciso pensar formas de reaproximação e reinserção do servidor aposentado no âmbito da Universidade; ampliar a coluna sobre saúde; e intensificar a divulgação do Portal para a comunidade.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Servidores Aposentados; Histórias de vida



TP36 - PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA NA DIMENSÃO ESPIRITUAL: LUZ A GUIAR NO NOVO CAMINHO A TRILHAR

Diniz, ASB¹

¹MSDF

Atendendo à Política de Saúde do Servidor e contemplando o Art. 28, Inciso II, do Estatuto do Idoso, o Ministério da Saúde/MS implanta em 2003 o Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA, que tem como objetivo principal oferecer um espaço de reflexão coletiva sobre temas que envolvem uma aposentadoria com qualidade e favorecer a diminuição da dependência institucional. Para a elaboração do currículo pedagógico priorizou-se o recorte do conhecimento voltado para temas importantes da vida humana e que interferem significativamente na nova fase, ou seja, na aposentadoria. Idealizado com base na abordagem holística que reconhece as dimensões física, mental, afetiva e espiritual como componente do ser humano, contempla os princípios da Transdisciplinaridade, que considera a dimensão espiritual integradora de todas as outras dimensões. Sendo assim, o PPA tem como um dos seus temas principais a dimensão espiritual, aqui conceituada como uma força interna que mantém acessa a luz da fé, da esperança, do amor... valores indispensáveis para uma vida plena de paz e sabedoria: luz a guiar no novo caminho a trilhar. Compreendido no conceito de Inteligência Espiritual (Zohar e Marshal, 2000) torna-se indispensável no processo de aprendizagem tendo em vista a sua importância na preparação do ser humanos na habilidade para abordar e solucionar problemas de sentido e de valor, e levar à visão de um contexto mais amplo na elaboração de novos projetos de vida. O desenvolvimento da Inteligência Espiritual facilita um diálogo entre razão e emoção, entre mente e corpo. Para tanto, o PPA, que tem como público alvo os servidores do Ministério da Saúde, dos Núcleos de Representação nos Estados e dos Hospitais próprios (do MS), contempla uma metodologia vivencial dialógica conscientizadora (Paulo Freire), com foco na autonomia e no protagonismo dos sujeitos. Após a realização de dez oficinas, com a participação de 250 servidores, os resultados das avaliações revelam a importância da dimensão espiritual na preparação de um novo projeto de vida, conforme a fala de participantes do evento: “Esse evento colocou cada um de nós em contato com a nossa própria história, o que possibilitada compreender o que está bem e o que não está, que é e o que não é importante, para assim poder resgatar sonhos que se perderam pela vida, transformar ou criar um novo sonho que subsidie um belo projeto de vida pós carreira”. Esse depoimento revela a importância da dimensão espiritual num projeto de preparação para aposentadoria.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Espiritualidade ; Luz



TP37 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA – PPA: PROJETO DE VIDA PARA UM NOVO AMANHECER

Diniz, ASB¹

¹MSDF

O Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA é um trabalho institucional, que envolve um conjunto de atores de diversos setores, contribuindo para o processo de educação no serviço público e para a melhoria da qualidade de vida, dentro e fora do ambiente de trabalho. Em conformidade com a Política Nacional de Saúde do Servidor e contemplando o Art. 28, Inciso II, do Estatuto do Idoso vem contribuindo para o planejamento adequado da fase de vida pós laboral dos servidores desse Ministério e dos Núcleos de Representação nos Estados. Fundamentado nos princípios teóricos humanistas (Carl Rogers), na abordagem vivencial pedagógica (Paulo Freire) e na visão Construtivista (Jean Piaget), priorizou o recorte do conhecimento voltado para temas que abordam os aspectos: Físico, Psicológico, Espiritual e Social, numa visão sistêmica que busca a integralidade do Ser. Além de oficinas para servidores que estão próximos a adquirir o direito à aposentadoria, o PPA também oferece capacitação pedagógica para outras instituições interessadas em implantar o seu programa, contribuindo assim, para a educação permanente no serviço público. Tem como objetivo principal oferecer num espaço de reflexão coletiva sobre temas que envolvem uma aposentadoria com qualidade, visando à construção de novos projetos de vida e a diminuição da dependência institucional. Seu público alvo são os servidores público do Ministério da Saúde e dos Núcleos de Representação nos Estados e contempla uma metodologia vivencial dialógica conscientizadora, com foco na autonomia e no protagonismo dos sujeitos. Dessa forma, possibilita a problematização e a reflexão crítica da realidade e a construção de saberes compartilhados por meio de discussão e compreensão de temas relacionados à nova fase da vida. Oportuniza, ainda, atividades que possibilitam a compreensão de questões relacionadas à previdência social (direitos/legislação), ao planejamento financeiro/orçamento familiar, a relação do aposentado com a família e ocupação do tempo livre. Após seis anos de implantação, o Programa de Preparação para Aposentadoria do Ministério da Saúde já realizou dez seminários para pré-aposentados e contou com a participação de 250 servidores. Além disso, já capacitou 105 servidores de outras instituições e de Núcleos Estaduais do Ministério da Saúde. Os resultados da avaliação revelam que para o servidor “Esse evento mostra a dupla preocupação do Ministério da Saúde com os seus servidores por ter o foco na educação, do que está na ativa, e o cuidado com a saúde do que vai se aposentar”.
Palavras-chave: Protagonismo, Autonomia do sujeito e Aposentadoria

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Projeto de Vida; Renascer



TP38 - PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA-PPA: PROMOVENDO SAÚDE E PRODUZINDO CONHECIMENTO

Diniz, ASB¹; Miranda, FA¹; Goes, HS¹

¹MSDF

O Programa de Preparação para Aposentadoria – PPA, do Ministério da Saúde, implantado em 2003, vem se constituindo como uma nova estratégia de educação permanente para os servidores desse Ministério e dos Núcleos de Representação nos Estados, bem como para outras instituições públicas federais. Atendendo à Política Nacional de Saúde do Servidor e o que dispõe o Art. 28, Inciso II, do Estatuto do Idoso, foi idealizado com o propósito de oferecer um espaço de reflexão para os seus servidores, com a discussão de temas relevantes para a construção de um projeto novo de vida na fase pós laboral. Após seis anos de efetivação, o PPA supera as expectativas iniciais de apenas preparar servidores para aposentadoria e avanço para um novo desafio: a capacitação pedagógica de servidores de órgãos interessadas em implantar um programa de aposentadoria dentro de suas instituições. Fundamentado no modelo pedagógico crítico (Paulo Freire), o qual valoriza o sujeito como ser ativo no seu processo de aprendizagem, tem como base os princípios do Construtivismo (Jean Piaget) que prioriza a relação compartilhada no processo de aprendizagem. Contempla uma metodologia vivencial dialógica conscientizadora, coerente com a aprendizagem esperada, o que possibilita aos participantes uma reflexão crítica sobre o processo de ensino-aprendizagem e sobre fatores envolvidos numa aposentadoria com qualidade. Após a realização de seis Oficinas de Capacitação Pedagógica, perfazendo um total de 92 servidores capacitados de diversas instituições públicas, e dez Oficinas de Preparação para a Aposentadoria, com a participação de 250 pré-aposentados, os resultados das avaliações revelam o sucesso da Capacitação Pedagógica para Facilitadores do PPA: “É um trabalho institucional, que envolve um conjunto de atores de diversos setores, contribuindo para o processo de educação no serviço público e para a melhoria da qualidade de vida, dentro e fora do ambiente de trabalho”; “Ao mesmo tempo fomos capacitados vivenciamos os vários fatores que afetam os profissionais que estão para se aposentar, tornando-nos aptos para um olhar diferenciado para a questão.”. Esses relatos mostram que o Programa de Preparação para a Aposentadoria do Ministério da Saúde promove saúde e produz conhecimento para os servidores e demais trabalhadores que dele participam.

PALAVRAS-CHAVE: PPA; Saúde; Educação



TP39 - TRILHANDO NOVOS CAMINHOS: A CONSTRUÇÃO DE UM PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Robaina, CMV¹; Freire, NMLM¹; Esteves, TV¹; Pepe, CCCA¹; Pinheiro, RMS¹

¹FIOCRUZ

O campo da Saúde do Trabalhador tem se ocupado, do ponto de vista teórico e prático, da vigilância e proteção quanto aos agravos à saúde da força de trabalho ativa produzidos pelos processos de trabalho. Neste sentido, muito tem evoluído ao se distinguir dos paradigmas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional, tratando o binômio saúde / doença nos marcos das relações sociais de produção. A partir da significativa incidência de casos referidos ao Núcleo de Saúde do Trabalhador de uma instituição de Saúde Pública, relacionados a aposentadoria por invalidez, licenças médicas prolongadas por doenças crônicas incapacitantes e de demandas advindas de servidores já aposentados ou em vias de completarem o tempo de serviço exigido por Lei, vem-se envidando esforços para empreender um dispositivo de atenção ao processo de transição da vida laborativa para a aposentadoria, com particular acuidade sobre sua associação com o adoecimento. Desta forma, o presente trabalho retrata a experiência de construção participativa de projeto de preparação para aposentadoria, com um grupo de trabalhadores envolvidos em um estudo piloto, alcançando no atual momento, o status de Programa (PPA) em fase de implantação. Apresenta-se como um espaço de reflexão e de cuidado para com este momento, estruturando-se através das etapas de Sensibilização, Adesão, Módulos Educativos e vivenciais, Elaboração de projeto final e Acompanhamento Pós-Aposentadoria. Tem por público-alvo os servidores que estão inicialmente a um ano das condições mínimas para aposentadoria; aqueles que recebem abono de permanência; os indicados à aposentadoria por invalidez; e aqueles que estão a um ano da aposentadoria compulsória. Embora em fase de implantação, já é possível tomar as parcerias alcançadas pelo Programa como indicadores de sua demanda institucional. O que era iniciativa de uma equipe vem se consolidando como um programa estratégico na instituição, envolvendo, além da Saúde do Trabalhador, os Departamentos de Administração e de Desenvolvimento de Recursos Humanos. A observação empírica no cotidiano do serviço nos permite afirmar que a perda da identidade de trabalhador apresenta-se como fator desencadeante / agravante do adoecimento, o que justifica a incorporação das questões relativas à qualidade de vida na aposentadoria à agenda da Saúde do Trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Preparação para Aposentadoria; Saúde do Trabalhador; Qualidade de Vida



RESUMOS

SESSÃO DE APRESENTAÇÃO DE LIVROS

APOSENTADORIA E PÓS-CARREIRA

LL01 - A ERA DO JAVALI

Fraiman, AP¹

¹A. P. Fraiman Consultoria

Muitas pessoas que ainda estão na chamada vida ativa alegam não dispor de tempo ou mesmo de hábito de leitura. Outras não gostam de ler. O material prático, na forma de audiobook, consegue contornar esse tipo de dificuldade, tornando o conhecimento mais acessível por meios mais modernos e práticos. Trata-se de um material de interesse mais universal, independente de status profissional, padrão de renda e de educação, pois em se tratando de pessoas, as mesmas histórias podem acontecer na casa de qualquer um, preservadas as diferenças contextuais.

Sua abordagem de presta tanto para ser utilizado por aqueles que estão na fase de se aposentar ou por aqueles que já estão aposentados, mas não totalmente satisfeitos e, por isso mesmo não querem se acomodar e continuam a buscar novos rumos para imprimir em suas vidas. Trata-se de uma coletânea de 30 das mais significativas histórias que foram gravadas e depois transcritas, organizadas para dar conta de um rol de interesses daqueles que estão na fase. Pode ser utilizada, também, por profissionais que, junto aos seus grupos de orientação, encontram nessas gravações farto material de vida para estimular debates e reflexões, pois permitem fazer associações e, com isso, levar a uma identificação pessoal com cada um dos temas. Composto em forma de audiobook, pode ser ouvido enquanto o profissional (ou a pessoa interessada) dirige-se de casa para o trabalho e deste para sua casa, mesmo que a pessoa não goste ou não tenha tempo de ler; pode também ser ouvido pela família, junto a amigos com quem discutir os assuntos e ensinar novos e necessários conhecimentos.

São verdades que podem se passar com qualquer um, independentemente de sua educação, sexo, estado civil ou idade, porque retratam situações de vida, numa abordagem fenomenológico-existencial. Em relação a sua ética, pode-se dizer que todas as histórias se situam além da moral, pois elas, as tristes e as alegres, todas falam de amor: por viver, por trabalhar, por deixar um legado e poder ser alguém que acrescenta algo de bom ao Mundo.

Enquanto principais contribuições temos: registro de histórias verdadeiras com as quais se identificar, comentar e formar seu próprio juízo crítico; forma leve de abordar assuntos pezados; fala clara, em tom intimista, que esclarece sem pressionar; e, por fim, material fácil de ser transportado e recheado de curiosidades e matizes emocionais, que torna a audição mais atraente e eficaz.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria Sustentável; Histórias de sempre; Audiobook



PROJETOS DE VIDA PARA APOSENTADORIA

LL02 - DESAPOSENTADO MELHOR AGORA

Girardi, A¹

¹Clube dos Desaposentados

Mais que uma palavra inventada, desaposentado é um novo conceito de vida que o livro “Desaposentado: melhor agora” pretende tornar conhecido e, ao mesmo tempo, fazer com que as pessoas de fato passem a adotá-lo. Não se trata, porém, de uma metodologia que tenha como objetivo fazer com que você volte a ser executivo ou o profissional que já foi no passado. O objetivo não é apregoar que as pessoas devam trabalhar como alucinadas pelo resto das suas vidas, mas sim, a não tratar o ócio como um ícone de desocupação, inclusive e principalmente da mente. Existe um segundo tempo da vida, que deve ser enfrentado de forma inteligente, caso contrário, os exemplos mostram que há uma forte tendência a ocuparmos a mente com idéias que não contribuem para o futuro. E como não tem uma fórmula que possa ser aplicada de maneira universal, cada um deve desenvolver a sua, de acordo com seus anseios, objetivos e necessidades de realização pessoal, ou simplesmente de ser feliz. Existe vida depois da aposentadoria. Esta é a mensagem que fica para quem lê este instigante livro. Numa criativa sacada, Armelino Girardi propositadamente aplica o prefixo “des” antes do termo aposentadoria, de modo a construir o termo desaposentadoria. Seu propósito é justamente o de desconstruir, desfazer, desmanchar, derrubar e desacreditar falsos mitos e preconceitos em torno da aposentadoria. Em linguagem simples, didática e interativa, o livro leva à profunda reflexão e dá preciosas dicas de como se tornar um “feliz desaposentado”. E mais: com autoestima elevada, muita motivação e inspiração para alçar novos e altos voos. Trata-se, ainda, de uma importante ferramenta que efetivamente agrega valor aos PPAs (Programas de Preparação para a Aposentadoria), já que se baseia na história de vida e conhecimentos do autor, especialista na transição de vida e carreira, além de servir de substitutivo prático aos aposentados que não tiveram a oportunidade de passar por programas desse tipo. “Desaposentado melhor agora” é um livro para ser lido não só por aposentados e por aqueles que se encontram em vias de deixar o trabalho formal, mas até mesmo por seus familiares e amigos que necessitam mudar seus paradigmas sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVE: Aposentadoria; Desaposentadoria; Desenvolvimento pessoal



ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

LL03 - O DESAFIO DA APOSENTADORIA

França, LHFP¹

¹UNIVERSO - Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Estima-se que, em 2050, a população de idosos do planeta será de dois bilhões. E, entre as várias questões que tangem o envelhecimento mundial da população, a aposentadoria é dos grandes desafios para a sociedade. Especialista em envelhecimento, a psicóloga Lucia França foi a campo e pesquisou como as pessoas se preparam para este momento tão importante e altamente delicado. O resultado é o desafio da aposentadoria, tese de doutorado, desenvolvido na universidade de Auckland, na Nova Zelândia, que serviu de ponto de partida para este livro.

O Desafio da Aposentadoria compara executivos brasileiros e neozelandeses na hora decisiva de deixar o trabalho e iniciar uma nova etapa da vida. O primeiro estudo comparativo das atitudes frente à aposentadoria com altos executivos entre países que apresentam aspectos demográficos, culturais e sócio-econômicos tão distintos aproxima estas realidades no aspecto do envelhecimento da população: um problema enfrentado nas duas pontas analisadas. Para a realização da pesquisa, foram encaminhados questionários para 4.076 instituições públicas e privadas de grande porte - 874 na Nova Zelândia e 3.202 no Brasil. No total, 517 instituições fizeram parte do trabalho, que investigou os executivos antes do processo da aposentadoria adotando um enfoque multidimensional. Lucia demonstra como a família e os amigos do pré-aposentado são fundamentais para que o processo flua sem traumas. Além disso, a autora explica como a diversificação de atividades faz com que os trabalhadores tenham uma visão positiva da aposentadoria, um processo muitas vezes pensado apenas sob o ponto de vista econômico. Lucia afirma ainda que a aposentadoria é uma passagem com forte carga emocional, ressaltando a importância de diversos aspectos a serem considerados no planejamento para esta fase, desde as diferenças histórico-culturais, políticas e econômicas aos aspectos familiares, de lazer, sociais e psicológicos aos novos projetos de vida que contemplem o individual, o familiar, o coletivo, e até mesmo uma nova carreira para esta fase.

O resultado desta pesquisa é um guia para todas as pessoas envolvidas no processo de aposentadoria e poderá servir como fonte de consulta tanto para os profissionais liberais que atuam com aposentados como quanto para equipes de recursos humanos para que ajudem os profissionais a se planejarem melhor para este momento da vida.

PALAVRAS-CHAVE: Desafios da aposentadoria; Atitudes frente à aposentadoria; Programa de Preparação para a Aposentadoria



LL04 - ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO: CONSTRUÇÃO DE PROJETOS PARA O PÓS-CARREIRA

Zanelli, JC¹; Silva, N¹; Soares, DHP¹

¹Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

2010, Editora Artmed

O que relatamos neste livro é fruto de um trabalho que teve início em 1993. Professores e estudantes do Curso de Psicologia da UFSC, motivados pelo tema, provocaram o desenvolvimento de uma série de estudos, pesquisas e aplicações que agora completa quase duas décadas de realizações. Temos, com a publicação, o objetivo de lançar as bases de orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho em uma perspectiva de intervenção integrada para o pós-carreira. Apresentamos significados atribuídos ao trabalho, como categoria conceitual ou perceptiva, e suas decorrentes vinculações à noção que se difunde de aposentadoria. Discutimos a importância da orientação como oportunidade de reflexão e de elaborações cognitivo-afetivas antecipatórias da fase de transição. A relação de ajuda no processo de orientação é centralizada incessantemente pela construção de projetos de vida no pós-carreira. Além disso, os pressupostos conceituais que têm servido de apoio ao nosso trabalho são esclarecidos. São registradas as aprendizagens e interpretações que foram possíveis durante quase duas décadas de realização do Programa. Apresentamos a proposta de procedimentos para a estruturação de um Programa em bases próprias para as especificidades de cada organização. Descrevemos a Pesquisa Preliminar para conhecer as necessidades de cada organização, o planejamento dos encontros, as técnicas e sugestões de palestras informativas associadas às vivências grupais. Tais procedimentos foram articulados em base teórica com o propósito de facilitar as relações de ajuda aos participantes na construção de projetos de vida.



**I CONGRESSO BRASILEIRO DE ORIENTAÇÃO
PARA APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES**

15 a 17 de abril de 2010 | Florianópolis | SC | Majestic Palace Hotel

RESUMOS PROGRAMAÇÃO CIENTÍFICA

Nota: As opiniões expressas pelos autores não representam a opinião das entidades promotora do evento. Os trabalhos foram reproduzidos diretamente dos originais enviados pelos autores.



Quinta-feira, 15 de abril de 2010

13h00 – 16h00

Minicurso 1

Aspectos básicos para implantar um programa de preparação para aposentadoria na sua organização

Ministrante: Dra. Lucia Helena de Freitas Pinho França (RJ)

A aposentadoria é hoje uma questão complexa que envolve o governo, as empresas e os próprios indivíduos como interessados em garantir o bem-estar no futuro. Há cerca de duas décadas algumas empresas vêm adotando os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), embora nem todos os profissionais que trabalham com esse tema estejam conscientes sobre a importância deste trabalho e as possibilidades para a implantação de um programa. Assim, o presente curso introdutório destina-se a profissionais que atuam ou irão atuar em Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) nas organizações. Visa oferecer aos participantes elementos necessários para a construção de um PPA, desde à elaboração do diagnóstico com as gerências e os empregados à avaliação e aos desdobramentos do programa. Além dos aspectos específicos e metodológicos à operacionalização de um PPA, os participantes serão estimulados a refletir sobre as distintas realidades e as desigualdades entre os trabalhadores no Brasil e as alternativas para um PPA calcado na Educação ao Longo da Vida.



13h00 – 16h00

Minicurso 2

Competências para a maturidade profissional

Ministrante: Prof. Aguinaldo A. Neri (SP)

A partir da atualização de conceitos básicos sobre carreira e transição para a aposentadoria serão destacados os processos de ganhos e perdas no desenvolvimento adulto. A harmonização entre os ganhos, maturidade, carreira e revisão de projeto de vida será apontada como uma das alternativas para que as pessoas possam, mais do que se aposentar, reinventar a própria vida. Serão discutidos, também, as mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho e seus impactos positivos para um projeto de vida na fase de aposentadoria, com desenvolvimento contínuo e qualidade de vida. Este novo cenário, com amplas alternativas laborais, permite e estimula o uso de um conjunto de competências, compatíveis e adequadas às pessoas na fase madura da vida. Será destacada a importância da atividade laboral como organizadora de um projeto de vida na transição para a aposentadoria e os seus impactos positivos na qualidade de vida.



13h00 – 16h00

Minicurso 3

Programa de orientação para aposentadoria direcionado para a construção de projetos de vida no pós-carreira

Ministrante: Dr. Narbal Silva (SC)

Ministrante: Dra. Dulce Helena Penna Soares (SC)

Ministrante: Dr. José Carlos Zanelli (SC)

Este mini-curso tem por objetivo apresentar o Programa de Orientação para Aposentadoria em seus aspectos teóricos e práticos. Para isso serão apresentadas a estrutura e os objetivos do Programa de Orientação. Também será esclarecido o papel da coordenação e dos orientadores internos e externos. Em seguida serão apresentados os significados socialmente conferidos ao trabalho, a aposentadoria e ao espaço de vida dos aposentandos na aposentadoria. Por fim, conceituaremos o que é projeto de vida e o significado disto para as pessoas que se encontram no pós-carreira. No transcorrer deste mini-curso serão apresentados aos participantes dos mesmos, a título de demonstração, exercício teóricos vivenciais referentes aos principais conceitos abordados durante a realização do mesmo.



16h00 – 19h00

Minicurso 4

Gestão de carreiras na empresa contemporânea

Ministrante: Dr. Joel Souza Dutra (SP)

- ✓ Análise de contexto
- ✓ Conceitos básicos
- ✓ Papel da pessoa na gestão de sua carreira
- ✓ Papel da empresa
- ✓ Processo sucessório
- ✓ Conciliação de expectativas



16h00 – 19h00

Minicurso 5

Projeto de vida a partir das dez dimensões da vida e com base nas ferramentas RSV (Roda de Satisfação da Vida) e MPV (Meu Projeto de Vida)

Ministrante: Armelino Girardi (PR)

A ansiedade de quem está para se aposentar pode ser resumida numa série de perguntas ligadas ao medo das perdas e de não saber como ocupar seu tempo. Como em muitas outras situações, o medo aqui também impede de enxergar que a aposentadoria pode ser uma das grandes oportunidades, ou seja, um recomeço. Não é incomum encontrarmos aposentados que andam literalmente “desocupados”, com a autoestima em baixa, sem qualquer projeto pessoal e sem motivação para esta nova etapa da vida. É preciso conscientizar-se de que a aposentadoria não é uma etapa de vida a ser temida e muito menos uma fase a ser desprezada. É um período de rupturas, de descobertas e de valorização da vida fértil que existe em cada um. A aposentadoria é uma questão de cidadania e, sobretudo, de dignidade humana, que precisa urgentemente ser revista. O objetivo do mini-curso é conscientizar de que a vida não termina com a aposentadoria, sendo necessário adotar atitudes inovadoras e criativas, de forma a encarar esse período como uma rica e promissora travessia de uma etapa para outra da vida, e não como o fim do caminho. Através das ferramentas “RSV- Roda de Satisfação da Vida” e “MPV - Meu Projeto de Vida” cada participante terá a oportunidade de se autoavaliar nas dez dimensões da vida e subsidiar seu projeto para a nova etapa de vida. Com tais ferramentas, as pessoas terão a oportunidade de resgatar sua identidade pessoal, encontrando orientação prática para ocupar significativamente suas mentes e seus corações.



16h00 – 19h00

Minicurso 6

Qualidade de vida na aposentadoria: tempo no trabalho e em outras esferas da vida

Ministrante: Dra. Suzana da Rosa Tolfo (SC)

Significado do trabalho e do tempo na aposentadoria. Tempo, trabalho e ócio. Etapas de desenvolvimento humano e aposentadoria. Identificação do que é importante e do que é urgente para o aposentado. A apropriação do tempo do aposentado pelos outros. O significado do trabalho passa por questionamentos e transformações para aquele que se aposenta. Para aqueles cujo trabalho sempre ocupou o centro da vida torna-se necessário identificar outros objetivos e metas importantes. A relação com o tempo também muda. O que fazer com o tempo livre, que até então tendia a ser tão escasso? Quais trabalhos fazer e como lidar com o ócio? Identificar o que é importante para o aposentado e quais as demandas os demais lhes apresentam é um exercício importante para que a pessoa não fique à mercê da apropriação que os outros querem fazer do seu tempo e das suas ações. A aposentadoria costuma coincidir com um período de possíveis conflitos entre a integridade e a nostalgia, sendo que a pessoa com vivências predominantemente positivas tende a experimentar a sabedoria e sentimentos de integridade, importantes para a identidade pessoal na maturidade.



19h45 – 21h30

Simpósio Internacional

Envelhecimento nas organizações de trabalho: a experiência mexicana

Coordenador: Dr. Aristeo Santos López (Mexico)

CLIMA ORGANIZACIONAL Y ENVEJECIMIENTO EN LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MEXICO

Ma. Elena Escalona Franco

Aristeo Santos López

Enrique Navarrete Sánchez

Ma. Del Carmen Farfán García

La presente investigación tuvo como objeto principal destacar la importancia de la percepción del clima organizacional como factores determinantes en el desempeño académico del personal en la Universidad Autónoma del Estado de México, específicamente profesores de tiempo completo y que pertenecen al SNI e integran los cuerpos académicos, del mismo modo, cuáles de estos académicos sufren trastornos psicossomáticos debido a la jornada laboral. Para el desarrollo del título ya citado, se tomo en consideración el que no existiera información sobre los elementos organizacionales que influyen en el desempeño académico del personal y la relación de los elementos identificados con los trastornos psicossomáticos que se deberían de reflejar en un clima organizacional motivante, retador y participativo. Considerando que el buen Clima Organizacional es un indicador de éxito en las organizaciones, surgió la inquietud de sembrar la reflexión sobre la importancia de la misma como una herramienta estratégica que debe de ser considerada por la institución, para alcanzar alto grado de productividad y sobre todo mejorar el nivel de calidad en la Universidad Autónoma del estado de México. Esta investigación se llevo a cabo a través de una revisión bibliográfica y la aplicación de encuestas y entrevistas a los diferentes Cuerpos Académicos que forman parte de la institución, con referencia a la parte teórica se desarrolló el presente estudio como de tipo descriptivo-participativo. Se concluyó que el Clima Organizacional en la Universidad Autónoma del Estado de México orienta todos los procesos administrativos de la Institución, el personal docente en la categoría de Tiempos Completos que pertenecen al SNI y se integran a los Cuerpos Académicos sufren de alteraciones de estrés debido al trabajo que desarrollan destacándose la influencia del tecnoestrés con indicadores de influencia en la edad, en el desfase generacional que existe entre los académicos de la Universidad, es una institución humana y como tal, ella envejece.

Palabras clave: UAEM, Clima organizacional, PTC, SNI, estrés .

FACTORES DE RIESGO EN LA SALUD EMOCIONAL DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UAEM

Garay López Julieta

Farfan Garcia Ma. Del Carmen

Navarrete Sanchez Enrique

Universidad Autonoma del Estado de Mexico

Facultad de Ciencias de la Conducta

La actividad laboral, las condiciones y exigencias del trabajo, se pueden convertir en factores de riesgo, de esta manera la salud emocional del académico se vuelve una prioridad de atención por parte de la psicología del trabajo. La exposición cada vez mayor del individuo de determinados grupos sociales a un ambiente de tensión, como el que se da en el trabajo de los docentes que deben enfrentarse a realizar tareas donde se requiere de ellos preparación constante para llevar a cabo sus funciones puede



predisponer al profesor a ser vulnerable ante variables como: la depresión, estrés, insatisfacción laboral, en relación con variables como: género, estado civil, antigüedad, edad y tipo de contratación. El objetivo de esta investigación fue describir como afectan los factores: depresión, estrés, estilos de afrontamiento y satisfacción laboral a los docentes en relación con el género, la edad, el estado civil, el tipo de contratación y la antigüedad.

Se trabajó con 211 profesores de tiempo completo, 92 mujeres y 119 hombres, con edad entre los 24 y 75 años, escolaridad de licenciatura, especialidad, maestría y doctorado, los años de antigüedad de 1 a 38 años, de los diferentes organismos académicos de la UAEMEX. El instrumento que se empleó fueron los siguientes: Cuestionario COPE, desarrollado con el propósito de valorar las respuestas de afrontamiento ante situaciones de estrés. Para depresión, se utilizó la Escala de Auto-medición para la depresión de ZUNG. Para estrés se usó la Escala de Acontecimientos productores de Estrés. Para satisfacción laboral se trabajó con el cuestionario de Satisfacción Laboral de García (1999). De los principales resultados podemos mencionar los siguientes: En relación con la depresión, presentaron mayor sintomatología depresiva el personal femenino y los profesores con un estado civil de unión libre. Con respecto al estrés perciben un mayor número de acontecimientos estresantes los profesores con menor antigüedad, por lo contrario se observó que los maestros con más edad y por ende más antigüedad están más satisfechos en su trabajo. En relación con los estilos de afrontamiento que más presentan este grupo de docentes son los de crecimiento personal, planificación y afrontamiento activo; en cuanto al género las mujeres utilizan un mayor número de estrategias de afrontamiento utilizando primordialmente la búsqueda de apoyo social, con respecto a la contratación, los profesores de tiempo completo utilizan más el abandono de los esfuerzos de afrontamiento mientras que los técnicos académicos utilizan más las actividades distractoras de la situación.

Palabras clave: factores de riesgo, salud emocional, académicos, estrés, estilos de afrontamiento, depresión

ENVEJECIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS EN UNA UNIVERSIDAD INTECULTURAL DEL ESTADO DE MEXICO

Aristeo Santos López

Ma. Del Carmen Farfán García

Enrique Navarrete Sánchez

Dianely Velasco López

UAEMéx-Facultad de Ciencias de la Conducta

El capital humano de una organización es parte esencial en la realización del trabajo. En una institución como la Universidad Intercultural del Estado de México (UIEM), este capital se torna complejo dado que se trata de una institución de nueva creación con un enfoque intercultural y una visión de inclusión. El capital humano puede definirse como los conocimientos, calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente a la persona. (Cardona, 2007). Desde la perspectiva del capital humano, el trabajador viejo que rebasa cierta edad ya no es considerado como calificado o competente para la realización del trabajo. Un problema del docente es; decidir jubilarse cuando ha cumplido con su etapa productiva, esta decisión no es fácil, considerando que un Profesor de Tiempo Completo se dedica a cumplir las funciones principales de la institución, acostumbrándose a ciertos modos de vida, esto lo hace repensar en dejar su trabajo. Objetivo; determinar las formas en que los académicos piensan su jubilación. La información se recopiló a través de una entrevista profunda a 6 académicos de Tiempo Completo de la UIEM. Resultados; los docentes indican encontrarse en óptimas condiciones para realizar su trabajo, no cuentan con problemas de salud física ni mental. Mencionan que a pesar de tener edad para jubilarse les faltan cosas por hacer, en su plan de vida, refieren regresar a su comunidad de origen y dedicarse al



I CONGRESSO BRASILEIRO DE ORIENTAÇÃO
PARA APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES

15 a 17 de abril de 2010 | Florianópolis | SC | Majestic Palace Hotel

campo. Conclusión, la UIEM siendo una institución joven con 5 años de creación, debe prestar atención en los docentes que cuenten con condiciones para jubilarse, establecer políticas de jubilación y reemplazo y prepararlos emocionalmente.

Palabras clave: jubilación, académicos, percepción, entrevista, trabajo

CAPACIDADES PERSONALES Y EXISTENCIALES EN HOMBRES Y MUJERES ADULTOS MAYORES EN EL VALLE DE TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO

Mtra. Aida Mercado Maya
Lic. María Teresa García Rodea
Dr. Aristeo Santos López
Mtra. Teresa Ponce Dávalos
Mtro. Sergio Luis García Iturriaga
Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Ciencias de la Conducta

El devenir humano en la etapa del adulto mayor enfatiza como tarea fundamental de esta edad el logro y manifestación de la integridad personal que de acuerdo con García (1994) se vincula con dos aspectos: por un lado convocar todo lo aprendido, comprendido y experimentado, sintetizarlo como actitud de vida y lograr, a partir de esta síntesis, un sello personal, un modo propio de ser-en-el-mundo. Por otro lado, desde esa actitud, integrarse verdadera y plenamente a la realidad del mundo y la vida; existir realmente con los otros. Cuando esto es así, la vejez se ve matizada por la serenidad y la sabiduría; porque la serenidad proviene del conocimiento y la comprensión de sí, en tanto que la sabiduría (la capacidad de saborear la vida), se sigue de haber descubierto en la vida un sentido. El objetivo general de esta investigación fue establecer la relación entre la dimensión existencial y variables tales como: sexo, residencia, estado civil y situación laboral, para ello se retomó como sustento teórico de esta investigación el enfoque desarrollado por el Dr. Víktor Emil Frankl, conocido como logoterapia. Se trabajó con adultos mayores entre 60 y 80 años, de ambos sexos y cuya condición de vida y salud no los imposibilitó para contestar los instrumentos. Se aplicó la Escala Existencial de Längle, Orgler y Kundi (Boado, 2002), obteniéndose los índices de confiabilidad y validez del instrumento, para la población de estudio. Los aspectos socio-demográficos se recabaron en una ficha diseñada para tal efecto. Palabras Clave: Vejez, envejecimiento, adulto mayor, dimensión existencial.

EL ENVEJECIMIENTO DE LA FUERZA LABORAL, EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

Lic. María Teresa García Rodea
Mtra. Aida Mercado Maya
Dr. Aristeo Santos López
Mtra. Teresa Ponce Dávalos
Mtro. Sergio Luis García Iturriaga
Universidad Autónoma del Estado de México
Facultad de Ciencias de la Conducta

Se tiene acuerdo en que lo más valioso de cualquier organización es el elemento humano, por ser el origen de los avances tecnológicos, la productividad y la consecución de las metas organizacionales. Sin embargo como todo proceso, el ser humano se enfrenta a la cuesta laboral, cuando después de unos años, su edad y antigüedad definen que debe concluir su vida laboral en la organización. De lo anterior destaca el hecho de comprender el envejecimiento desde diferentes perspectivas, así como su impacto



en la actividad organizacional y en la vida personal del ser humano. Los aspectos de mayor relevancia en torno a este proceso son: el económico, demográfico, psicosocial y cultural. Para efecto de la presente ponencia, será abordado este concepto desde el orden de lo psicosocial, sin dejar de lado el proceso demográfico de este fenómeno y su impacto laboral.

Palabras clave: Envejecimiento, organización, antigüedad, jubilación.

ADULTOS MAYORES Y TRABAJO: SU SIGNIFICADO PSICOLÓGICO EN JÓVENES MEXICANOS Y COLOMBIANOS

Thelma Cetina Canto
Cecilia Aguilar Ortega
Universidad Autónoma de Yucatán
México

Gloria Arango Giraldo
Universidad de Manizales
Colombia

Uno de los principales desafíos que existen en un mundo que va envejeciendo es reconocer el significado que tiene “envejecer” y buscar las formas de asegurar una calidad de vida óptima para la población mayor (González, E. 2007). La edad adulta mayor no se define solo por la edad, tiene que ver con la conceptualización cultural de lo que significa ser un adulto mayor, en este sentido, las creencias de lo que significa ser un adulto mayor varían de acuerdo a cada cultura, lo cual influye en la percepción y forma de comportarse con respecto a ellas. Y si esta forma de conceptualizarlas se presenta a edades tempranas, de alguna forma se estaría construyendo con anticipación la propia vejez. De ahí que el presente trabajo se planteo como objetivo comparar el significado psicológico de las personas de 60 años o más y los trabajadores de 60 años o más en estudiantes de dos países: México y Colombia. La muestra total quedó conformada por 175 estudiantes de la licenciatura en psicología de los dos países. Se utilizó la técnica de redes semánticas naturales modificadas de Reyes Lagunes (1993), los estímulos presentados fueron “Las personas de 60 años o más” y “Los trabajadores de 60 años o más”. Los resultados señalan que a las personas de 60 años o más los colombianos las definen más como cariñosos, sabios y viejas mientras que los mexicanos como viejas, abuelo y grandes. En cuanto a los trabajadores de 60 años los colombianos los definen con experiencia, responsables y cansados y los mexicanos como lentos, trabajadoras y con experiencia. En general se pueden observar que aunque existen palabras comunes para definir a las personas de la edad adulta y trabajadores para ambos países, los colombianos tienen una definición más favorable y positiva que los mexicanos. Dato que sería importante considerar al momento de trabajar creencias y comportamientos positivos hacia las personas de la edad adulta.



Sexta-feira, 16 de abril de 2010

08h30 – 10h30

Mesa Redonda

Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho

Palestrantes: Dr. José Carlos Zanelli (SC)

Dr. Narbal Silva (SC)

Dra. Dulce Helena Penna Soares (SC)

Nesta mesa apresentaremos a história do Programa de Orientação para Aposentadoria em construção há quase duas décadas na UFSC, com destaque especial para sua relevância social e científica. Será enfatizado que o Programa de Orientação se encontra endereçado para a construção de projetos de vida dos participantes por meio de relações de ajuda no pós-carreira. Em relação à realização do Programa de Orientação, destacaremos a importância da pesquisa preliminar, com o intuito de caracterizar, de modo preliminar, a realidade socialmente construída da organização onde o Programa de Orientação será realizado. Também ressaltaremos a importância de identificar as principais necessidades e expectativas do grupo de trabalhadores que participará do Programa de Orientação. Em especial, no que se refere aos significados conferidos pelos aposentados no momento das suas aposentadorias. Em seguida, enfatizaremos o valor das palestras informativas, assim como das vivências, alertando para a importância do estabelecimento das interfaces necessárias entre cognição e emoção. Por fim, os resultados alcançados até o presente momento, assim como as aprendizagens e as interpretações proporcionadas pelo Programa de Orientação serão objetos de apresentação e de reflexão.



11h00 – 12h30

Conferência

Atitudes frente à aposentadoria e o que os programas devem conter

Conferencista: Dra. Lucia Helena de Freitas Pinho França (RJ)

O modo como os indivíduos agem e reagem à aposentadoria é o resultado de diversos aspectos que vão desde o gênero, idade, diferenças interpessoais, condição de saúde, nível dos relacionamentos, o tipo de trabalho realizado e a satisfação dele advinda, e a diversidade de atividades que realizam além do trabalho. As atitudes frente à aposentadoria são influenciadas também pela demografia, expectativa de vida, aspectos econômicos e políticos, valores culturais, e a qualidade de vida da coletividade que varia por país/estado e local de residência. Pesquisas recentes realizadas no Brasil revelam que a diversidade de atividades e o apoio da família e dos amigos na decisão da aposentadoria são importantes preditores que desencadeiam atitudes positivas frente à aposentadoria. Por outro lado, os aposentados que desejam e conseguem continuar ativos tanto no mercado de trabalho ou tomando parte das decisões da comunidade, aumentam a sua auto-estima e o bem estar na aposentadoria. Além das atitudes dos trabalhadores frente à transição aposentadoria-trabalho, serão analisados os desafios do governo, da organização e dos próprios trabalhadores ao lidarem com o rápido processo de envelhecimento no Brasil, e o que tem sido proposto em termos de pesquisas e práticas na transição trabalho-aposentadoria, tanto no caso da aposentadoria quanto na retenção de trabalhadores mais velhos no mercado.



14h00 – 16h00

Mesa Redonda

Relatos de práticas de programas de preparação para aposentadoria

14h00 / 14h30 - **PPA - Trocando experiências**

Palestrante: Dulcinea da Mata Ribeiro Monteiro (RJ)

Apresentar a experiência na aplicação de um Programa de Preparação para Aposentadoria em 08 turmas de uma empresa estatal. Trocar experiências sobre a Responsabilidade Social de Empresa, Especificidade do Programa, Conteúdo dos Módulos e Feedback de Participantes.

14h30 / 15h00 - **A orientação para a aposentadoria na Eletrosul**

Palestrante: Consuelo Coelho Haviaras – PPA/ELETROSUL (SC)

O Programa de Orientação para Aposentadoria (POPA) é uma ação do Departamento de Gestão de Pessoas–DGP/Divisão de Segurança do Trabalho e Saúde Ocupacional–DVSS da Eletrosul. Encontra-se vinculado ao objetivo estratégico da Empresa que é o de “Buscar a excelência da gestão: aprimorar a gestão da Empresa segundo os critérios do Guia de Gestão Empresarial ELETROSUL – Pessoas”. Foi criado em 1991 com a finalidade de preparar os empregados à aposentadoria. O Programa se justifica pela importância que o trabalho tem para os empregados, o fato de constituir ação de responsabilidade social, e, por caracterizar-se como um espaço de construção de projetos de vida no pós-carreira. O POPA é um instrumento de gestão e de sucessão profissional permanente, que oportuniza aos (as) empregados (as) orientação para o pós-carreira. Constituem objetivos do Programa, construir espaços de suporte psicossocial às múltiplas dimensões da aposentadoria e estabelecer relações de ajuda à (re)construção de projetos de vida. Ao longo do tempo, ocorreram mudanças na sua concepção e estrutura. Na atualidade, o mesmo divide-se em dois momentos: Questões jurídicas/administrativas, previdenciárias e benefícios; e aspectos psicossociais e biológicos, levando-se em conta a relação entre cognição e emoção dos temas. Nesta etapa, o projeto de vida é objeto de reflexão permanente. O programa vincula-se às ações de qualidade de vida no trabalho da Empresa. Em relação ao futuro têm-se a expectativa de intensificar nos programas do DGP aspectos referentes ao componente pós-carreira, disponibilizando a oferta de módulos sobre a aposentadoria cinco anos antes.

15h00 / 15h30 - **Programa de preparação para a reserva da polícia militar da Bahia**

Palestrante: Ten Cel Josemar Silva da Cruz – PPR/PMBA (BA)

Esta comunicação tem como objetivo apresentar o Programa de Preparação para a Reserva (PPR), implantado na Polícia Militar da Bahia desde 2006, como parte de um conjunto de ações exitosas do Núcleo de Interatividade do Veterano (NIVE). O Núcleo de Interatividade do Veterano, criado pioneiramente e concomitantemente, com o Estatuto do Idoso, no ano de 2004, no Estado da Bahia, nasceu de um projeto idealizado pelo Ten Cel Josemar, da ativa e o Major Jonde, da reserva, fazendo parte, atualmente, da estrutura funcional da PMBA, contado com um público alvo de 12.000 policiais militares veteranos (aposentados). Entre seus principais objetivos, salientamos a reinserção social; preservação da memória e da identidade cultural, resgate da auto-estima dos profissionais de segurança, fortalecendo os laços com a Corporação. O trabalho realizado pelo NIVE busca, ainda, a desmistificação do termo INATIVO, presente nos dispositivos legais que remetem a aposentadoria. O Programa de Preparação para a Reserva (PPR) surge, como uma necessidade imperiosa, para o pré-aposentado, observando-se os impactos biopsicossociais ao longo de sua vida. Um dos grandes impactos, às vezes traumático, é a transferência para a reserva ou reforma. Alinhar as quatro dimensões (física, emocional,



**I CONGRESSO BRASILEIRO DE ORIENTAÇÃO
PARA APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES**

15 a 17 de abril de 2010 | Florianópolis | SC | Majestic Palace Hotel

mental e espiritual), facilitando, desta forma, a re-conexão com a plenitude existencial; ampliação da visão de futuro pela apresentação de oportunidades, são alguns dos propósitos do PPR. O Programa de Preparação para a Reserva da PMBA, já na XIII edição, procura ajudar o Policial Militar, com mais de 28 de serviço, a ter uma visão melhor diante deste novo e difícil momento, fazendo com que ele perceba que a sabedoria e a experiência irrigarão sua existência. Até a presente Edição passaram pelo programa mil policiais militares. O conteúdo do presente trabalho, predominantemente de fotografias, muitas auto-explicativas, trará um pouco dessa experiência no âmbito da PMBA.



16h30 – 18h00

Conferência

Aposentadoria como uma transição de carreira

Conferencista: Dr. Joel Souza Dutra (SP)

- ✓ Análise de contexto
- ✓ Carreira na empresa moderna
- ✓ Aposentadoria e transição na carreira



Sábado, 17 de abril de 2010

08h30 – 10h30

Mesa Redonda

Carreira, aposentadoria e qualidade de vida

08h30 / 09h00 - **Aposentadoria e ressignificação do espaço total de vida**

Palestrante: Dra. Suzana da Rosa Tolfo (SC)

Tratar da Qualidade de Vida no Trabalho engloba aspectos diversos como compensação justa e adequada, condições de trabalho, orgulho do trabalho e da empresa, oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, possibilidade de crescimento e segurança, constitucionalismo e tempo ocupado pelo trabalho. Com a aposentadoria, as atividades relacionadas ao trabalho com vínculo empregatício se alteram e a pessoa precisa repensar o significado que o trabalho teve e tem na sua vida. A identificação de trabalhos ou trajetórias profissionais que incluam projetos novos ou a continuidade de anteriores tende a proporcionar a continuidade no uso e desenvolvimento de capacidades e competências, bem como a possibilidade de desenvolvimento contínuo. O tempo, que usualmente era escasso, passa a ser objeto de reorganização para o estabelecimento de novas rotinas que permitam ao sujeito aposentado ressignificar a sua identidade pessoal fora de uma empresa ou com o ingresso em uma nova, com novos projetos e desafios.

09h00 / 09h30 - **Contextualizando a aposentadoria no desenvolvimento da carreira**

Palestrante: Dra. Edite Krawulski (SC)

O mundo do trabalho contemporâneo tem delegado cada vez mais aos sujeitos a responsabilidade pela concepção e gerenciamento de sua trajetória profissional. Nesse contexto, a carreira e seu planejamento se revestem de singular importância enquanto estratégias que lhes possibilitam lidar com a imprevisibilidade e a complexidade de um mercado de trabalho mutável, incerto, exigente e precário. Alcançada a inserção profissional e cumprida a permanência no mundo do trabalho assim constituído, deparam-se os sujeitos com a aposentadoria, entendida como o momento de saída e/ou afastamento do papel produtivo até então ocupado. Este momento constitui parte integrante do desenvolvimento da trajetória profissional, podendo ser compreendido como possibilidade de delineamento de outros projetos de vida, incluindo ou não a dimensão profissional.

09h30 / 10h00 - **Estilo de vida e saúde no mundo contemporâneo**

Palestrante: Dr. Markus Vinicius Nahas (SC)

Por estilo de vida deve-se entender o “jeito de viver das pessoas”, ou o conjunto de ações cotidianas determinadas por nossas atitudes, nossos valores e pelas oportunidades de escolha em nossas vidas. Para promover a saúde e o bem-estar, mais do que realizar mudanças drásticas em um ou dois componentes do estilo de vida, é importante buscar o equilíbrio em nossas vidas. Isso se consegue com pequenas mudanças em diversos aspectos, aumentando as chances de sucesso na busca pelo bem-estar. É importante destacar a co-responsabilidade entre indivíduo e sociedade (incluindo o poder público e as instituições) na atenção à saúde e promoção da qualidade de vida. Apesar do destaque dado ao estilo de vida para a promoção da saúde, não se pode imaginar que o indivíduo possa ser responsabilizado de forma isolada por mudanças comportamentais conducentes à saúde positiva. Fatores sociais e ambientais são igualmente relevantes. Nossas “condições de vida”, afinal, delimitam as oportunidades para um estilo de vida mais saudável. Quando se pensa em promover estilos de vida mais saudáveis (no



sentido mais amplo possível), é preciso dar mais atenção a cinco fatores centrais: (1) alimentar-se com variedade e não exagerar na quantidade; (2) ser mais ativo fisicamente em todas as oportunidades diárias – acumulando 30 minutos de atividades moderadas (e que você goste de fazer) em pelo menos 5 dias da semana; (3) aprender a lidar com o estresse – evitando atritos desnecessários, organizando-se e estabelecendo prioridades em sua vida (seu bem-estar e o de sua família devem estar no topo da lista!); (4) adotar comportamentos preventivos – AIDS, infartos, acidentes, assaltos e câncer de pele são exemplos de problemas que podem ser evitados com tais comportamentos; e (5) cultivar amigos e valorizar os relacionamentos – intra-pessoal, interpessoal e com a natureza. Para quem está prestes a se aposentar, deve-se lembrar: ninguém é insubstituível! Além disso, é preciso buscar novos projetos e novas atividades em nossas vidas. Quem está de bem com a vida pode produzir mais e viver com mais qualidade – um equilíbrio que parece estar em falta em nossas instituições e na sociedade em geral.



11h00 - 12h30

Conferência

Programas institucionais de preparação para aposentadoria: aspectos metodológicos e organizacionais

Conferencista: Prof. Aguinaldo A. Neri (SP)

A implementação de um programa institucional de preparação para a aposentadoria exige a atenção tanto quanto à metodologia de envolvimento, sensibilização e desenvolvimento de atitudes e competências no grupo direto de pessoas maduras quanto ao comprometimento organizacional. Para que um programa deste tipo não contribua ainda mais para a desinformação e preconceito em relação aos seus participantes, alguns cuidados precisam ser tomados, principalmente na mudança cultural naquele contexto empresarial. As tecnologias usadas para a atuação junto ao grupo direto dos programas tem apresentado inovações e desenvolvimento. O comprometimento organizacional pode começar na justificativa dos programas, passando pelo envolvimento do grupo gerencial e, principalmente pelo envolvimento dos mecanismos de comunicação formal e informal que cercam e apóiam estes programas. O olhar de quem planeja este tipo de programa deve estar tanto voltado para o grupo de pessoas envolvidas diretamente quanto para todos os demais componentes daquele contexto de trabalho. O objetivo deste tipo de programa pode ser ampliado para além da preparação de um grupo. Valorizar o mix geracional nas empresas, educar as próximas gerações para o envelhecimento e informar sobre os ganhos da maturidade também podem ser considerados com objetivos destes programas.



14h00 - 16h00

Palestra e debates

Aposentadoria e responsabilidade corporativa: a perspectiva do SESI/SC

Palestrante: Bianca Rosal Furtado – SESI (SC)

A Responsabilidade Corporativa, como modelo de gestão e competitividade, representa a incorporação de valores sociais, éticos e ambientais nas estratégias de negócio e no planejamento da empresa. Neste sentido, o trabalho do SESI por meio da área de Responsabilidade Corporativa, possibilita às empresas a incorporação de uma gestão com base nos conceitos de sustentabilidade, conscientizando sobre a importância da responsabilidade corporativa para o desenvolvimento dos negócios, e privilegiando a qualificação dos relacionamentos com seus *stakeholders*. A preparação para aposentadoria é um dos trabalhos desenvolvidos pela área e é fruto das demandas de mercado e também de tendências do universo organizacional. O objetivo da preparação para aposentadoria é estabelecer dentro da empresa um espaço para abordar questões que envolvem todo o processo para chegar à aposentadoria e suas implicações. Além de proporcionar aos trabalhadores novas perspectivas, motivar mudanças em suas vidas e prepará-los para lidar com elas, também auxilia a empresa a integrar a fase de aposentadoria dos trabalhadores à sua estratégia e à política de desenvolvimento de pessoas.

Debatedor: Prof. Aguinaldo A. Neri (SP)

Debatedora: Dra. Ana Fraiman (SP)



16h30 – 18h00

Conferência

Comunicação de risco nos programas de aposentadoria e pós-carreira na era da sustentabilidade

Conferencista: Dra. Ana Fraiman (SP)

Este trabalho pretende revelar: o contexto macro, que é público e impessoal e, o contexto micro, que é privado e subjetivo, em torno do tempo que tem marcado a retirada e o afastamento dos postos de trabalho daqueles que são mais velhos. Os fenômenos vividos, observados e relatados inscrevem a sua história sobre aquilo que, efetivamente compreende e significa a aposentadoria, em meio às transformações atuais no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que lança luzes às experiências subjetivas vividas pelas pessoas que estão próximas a aposentar-se. Apresentado dentro do modelo transversal de estudos e pesquisas, não apenas de saberes afins, entrelaçando as ciências sociais a outras diferentes áreas, ao direito, à psicologia, à economia e à literatura, à gerontologia social e à história, este trabalho integra um grupo de saberes que, em seu conjunto é capaz de melhor conduzir à compreensão dos caminhos trilhados para se chegar à situação de precariedade vivida por grande parcela da população de brasileiros e brasileiras aposentados nos tempos atuais e quais outros caminhos podem se abrir a partir disso. Ele se debruça, principalmente sobre algumas das principais áreas de conflito e paradoxo, bem como busca possibilidades de haver diálogo, entre o velho e o novo. Da mesma forma, procura conhecer como a pessoa humana tem absorvido e metabolizado as inúmeras violências que sobre ela se abatem em virtude das convulsivas transformações paradigmáticas que ocorrem. Dirige o olhar e a escuta em especial às relações interpessoais travadas no universo do trabalho. Focando rituais que negam o valor da pessoa e outros que a dignificam, busca compreender o que de específico acontece nas relações humanas no espaço organizacional de trabalho e no espaço das instituições que, muitas vezes, como uma guilhotina, impedem a pessoa humana de prosseguir e empregar suas forças vitais, que lhe permitam significar sua jornada existencial e se reconhecer em posse e gozo de seus plenos direitos de cidadania. Frente a essas violências todas: assédio moral, danos morais, psicoterrorismo, empobrecimento de várias ordens (financeiro, moral, cultural, social, psicológico e existencial) até as pequenas injúrias e outras dores, insere a prática dos PPA's na área da Gestão de Risco, pois em larga escala a situação só tende a piorar, principalmente quando se pretende dar conta de uma verdadeira aceleração dos processos de envelhecimento social, em meio a um país que já 'perdeu a hora' de fazer suas reformas institucionais, necessárias para sequer garantir o que se convencionou chamar de 'recursos mínimos' para se viver com qualidade. Partindo de uma necessidade de melhor cuidar do aspecto humano e social daqueles que dedicaram uma vida ao trabalho e que, muitas vezes, acabam perdendo seu senso de utilidade e a noção de seu valor para suas famílias, para a própria sociedade e, mesmo Nação, este trabalho busca contribuir para o conhecimento dos rituais, das trocas e de seus significados que são vividos à esta época, traduzidos em palavras, gestos, atitudes e coisas, um 'algo' que acontece, especificamente, no momento da aposentadoria, diretamente relacionado à saída, permanência ou re-inserção do trabalhador mais velho no mercado de trabalho. Este 'algo' intimamente relacionado - muito conhecido de todos, mas sobre o qual pouco se fala - pode ser fator determinante para que a pessoas esmoreçam e que se apague sua chama de vida, sua vontade de viver sua próxima metade de vida. Ou para que consigam, a partir de então, manter sua integridade, dignificar sua vida, recuperar seu moral, sua honra e prosseguir, com significados e valores atualizados, por intermédio do quais consigam se expressar por inteiro, em meio ao mercado e além dele. Estaremos considerando não só a questão da dignidade, mas a própria honra abalada, as várias formas de empobrecimento a que são submetidos aqueles que se aposentam, as violências que também cometem – além de serem, igualmente por elas vitimados – os processos de assédio moral e danos morais a que estão sujeitos, me meio às orquestrações organizacionais e institucionais, além daqueles provocados de pessoa para pessoa e, os danos existenciais resultantes. Estaremos, principalmente, focalizando formas de corrigir as



**I CONGRESSO BRASILEIRO DE ORIENTAÇÃO
PARA APOSENTADORIA NAS ORGANIZAÇÕES**

15 a 17 de abril de 2010 | Florianópolis | SC | Majestic Palace Hotel

perversões que perpassam as relações humanas no trabalho a essa época da aposentadoria, e, também abordando modos de chegar à superação, especialmente baseados em valores éticos e princípios de vida, mais do que em projetos. Em relação aos aposentados e idosos, o futuro tenebroso que nos aguarda, a nós brasileiros e brasileiras, em termos do contexto macro e face ao descaso das nossas autoridades, exige que falemos de Gestão de Risco, pois onde falta o cumprimento às leis, inclusive e, principalmente pelo próprio estado, resta a barbárie. No entanto, estando, as leis ainda sujeitas às forças morais e estas, à ética, pensamos haver espaço para ação criativa e construtiva, nos moldes de PPAA e Pós-carreira, como já praticamos, havendo necessidade – no entanto – de irmos além e gerar novas e mais eficientes formas de intervenção. Será sobre essas novas formas que também haveremos de explicitar, verificar sua abrangência e oportunidade e, propor adotar.