

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Luisiane Costa Fernandes

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DOS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Belo Horizonte

2013

Luisiane Costa Fernandes

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DOS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**

Trabalho apresentado ao curso de especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Linha de pesquisa: Gestão e Saúde

Orientadora: Adriane Mesquita de Medeiros

Belo Horizonte

2013

**PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DOS
SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**

Trabalho apresentado ao curso de especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial à obtenção do título de especialista.

Orientadora: Adriane Mesquita de Medeiros

Aprovado em 11 de julho de 2013

BANCA EXAMINADORA

Orientador ó Faculdade de Educação da UFMG

Convidado ó Instituição a que pertence

Convidado ó Instituição a que pertence

LISTA DE SIGLAS

DAF ó Divisão de Acompanhamento Funcional

DAP ó Departamento de Administração de Pessoal

DRH ó Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos

IAPAS ó Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social

IBGE ó Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS ó Instituto Nacional de Seguridade Social

PPA ó Programa de Preparação para Aposentadoria

PROFIC ó Programa de Formação Integrada e Qualidade de Vida na Gestão de Pessoas

UFMG ó Universidade Federal de Minas Gerais

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 JUSTIFICATIVA	9
2.1 Objetivo Geral	10
2.2 Objetivos Específicos	11
3 REFERENCIAL TEÓRICO	12
3.1 O Trabalho e Seus Significados	12
3.2 Considerações sobre o Envelhecimento da População Brasileira	14
3.3 Aposentadoria: História e Significados	16
3.4 Trabalho, Identidade e Aposentadoria	18
3.5 Considerações sobre a Importância do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA)	21
4 PLANO DE AÇÃO	25
4.1 Público-Alvo	25
4.2 Critério de Participação	25
4.3 Divulgação do Programa	25
4.4 Equipe Coordenadora do Programa e Capacitação	25
4.5 Análise da Demanda	26
4.6 Planejamento dos Encontros	26
4.6.1 Sensibilização	27
4.6.2 Módulo Informativo	27
4.6.3 Módulo Formativo	28
4.7 Parcerias com Rede de Serviços	28
4.8 Acompanhamento e Avaliação	28
5 ORÇAMENTO FÍSICO-FINANCEIRO	30
5.1 Recursos Humanos	30
5.2 Recursos Materiais	30
6 CRONOGRAMA	31

REFERÊNCIAS	32
ANEXO A - QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DA DEMANDA	34
ANEXO B - QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PPA	38
ANEXO C - QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS EFEITOS A LONGO PRAZO DO PPA/UFMG	42

1 INTRODUÇÃO

Os homens, embora devam morrer, não nascem para morrer, mas para recomeçar.

(Hannah Arendt)

A expectativa de vida da população brasileira economicamente ativa tem aumentado consideravelmente nas últimas décadas. Em 1948, o brasileiro vivia em torno de 50 anos. A esperança de vida, entre os anos de 1980 e 2003, elevou-se 8,8 anos. Já a partir de 2010, o indivíduo que atingir os 60 anos terá uma expectativa de viver por mais 18 anos (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Esse fenômeno justifica-se por diversos fatores, tais como: diminuição da taxa de mortalidade, melhoria da qualidade de vida, investimentos em prevenção e educação para a saúde, entre outros (ZIMERMAN, 2000). Destarte, pensar em como lidar com a longevidade humana torna-se cada vez mais urgente e necessário, vislumbrando para a sociedade brasileira e, em extensão, para as organizações de trabalho o desafio de enxergar a realidade da aposentadoria (ANDUJAR, 2006).

Ao aposentar-se, o indivíduo ainda terá pela frente cerca de 15 anos de vida. A falta de planejamento para aposentadoria pode provocar sofrimento e, em alguns casos, até adoecimento. As reações são individuais e diversas, sendo comum a sensação de alívio, intercaladas por sentimentos de perda e apreensão (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Os vínculos das pessoas com o trabalho, fortalecidos pelo *status* que a atividade ocupa na sociedade, pelas relações sociais estabelecidas no ambiente de trabalho, pelos ganhos financeiros e pelo modelo produtivo vigente, tornam difícil a decisão de se aposentar. Segundo Cavalcante (2002, *apud* ANDUJAR, 2006), a aposentadoria é a primeira grande redução do campo social. Por um lado, pode provocar o sentimento de liberdade, mas, por outro, representa um importante retraimento dos laços sociais.

A possibilidade de conviver com o estigma da inutilidade, da incapacidade e do envelhecimento pode fazer com que o indivíduo postergue sua decisão ou, caso opte por desligar-se do trabalho, sofra por não estar preparado. Rever as implicações negativas da aposentadoria é necessário para que o aposentado construa o seu projeto de vida, invista em si mesmo, busque novas forças, motivações e desenvolva outras competências (ANDUJAR, 2006).

Muitas vezes, por não ter se preparado ao longo de sua carreira, não consegue vislumbrar outros meios de satisfação fora do trabalho. Desse modo, é importante levar em conta a subjetividade do trabalhador, ou seja, fornecer subsídios para que, a partir da reorganização de seu papel social, o indivíduo possa garantir segurança, reconhecimento, sentimento de utilidade e valorização (FRANÇA, 2002; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Para proporcionar uma perspectiva positiva da aposentadoria como uma fase de oportunidades, faz-se necessária uma preparação adequada. Para tal, as organizações de trabalho são responsáveis por propor ações que visem ao bem-estar dos seus trabalhadores, que dedicaram grande parte de sua existência ao trabalho, caminhando, assim, em consonância com as orientações do Estatuto do Idoso (Lei nº 10.471/2003) e da Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (Portaria nº 2.528/2006), que preveem a elaboração, implantação e implementação de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado com o objetivo de proporcionar maior qualidade de vida a um percentual crescente da população brasileira.

Preocupar-se com seus trabalhadores, desde o momento em que são selecionados até a sua aposentadoria, fortalece a cultura organizacional e transmite valores sólidos agregando credibilidade à organização perante a sociedade (FRANÇA, 1999). A preparação para a aposentadoria é um desafio posto às pessoas e às organizações. A necessidade de rever uma série de conceitos e práticas relacionadas ao trabalho tem como objetivo lidar com a nova realidade composta por uma crescente expectativa de vida. Fazem-se necessárias intervenções direcionadas à saúde, atividades alternativas, inserção no mercado de trabalho, medidas de proteção social, para garantir aos futuros aposentados um envelhecimento saudável e uma boa qualidade de vida (ANDUJAR, 2006).

2 JUSTIFICATIVA

A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) conta hoje com um quadro de 7.140 servidores, dos quais 4.294 são técnicos-administrativos e 2.846, docentes (DAP, 2013). Deste contingente, 1.007 servidores já possuem o abono permanência, ou seja, alcançaram a idade e o tempo de trabalho previstos em lei para se aposentarem, podendo a qualquer tempo requererem a aposentadoria. Constata-se que 14,1% dos servidores da UFMG podem deixar a instituição, tão logo optem pela aposentadoria. De acordo com os dados, entre 2010 e 2012 aposentaram-se 644 servidores. A estimativa do percentual de pessoas que alcançarão os requisitos para se aposentarem nos próximos 10 anos pode chegar a 50% do número total de servidores (DAP, 2013).

Devido ao cenário apresentado, o Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) vem, nos últimos anos, recebendo constantemente servidores que procuram, espontaneamente, orientações para tomarem ou não a decisão de se aposentar. Geralmente, chegam angustiados e com muitas dúvidas quanto à melhor atitude a ser tomada: permanecer na instituição ou solicitar a aposentadoria. As dúvidas, geralmente, estão relacionadas à falta de um projeto de vida pós-carreira; ao medo de se sentir inútil; à insegurança quanto ao convívio mais extenso com a família e, recorrentemente, casos nos quais o convívio social se dá exclusivamente no trabalho, caracterizando o medo da solidão como um empecilho a uma tomada de decisão consciente. A ruptura do vínculo com o trabalho pode trazer consequências danosas à saúde física e psíquica do aposentado dependendo do significado por ele atribuído às atividades laborais (FRANÇA, 1999). Como não há na Universidade um programa específico para lidar com as questões apresentadas acima, as orientações fornecidas pelos profissionais do DRH são pontuais e pouco abrangentes, considerando-se o elevado percentual de servidores em via de se aposentarem. Preparar com antecedência os servidores para essa nova etapa garantirá uma transição mais segura e digna a estes trabalhadores.

A demanda apresentada corrobora a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa (Portaria nº 2.528/2006), que prevê ações em diversas áreas além do setor de saúde, com o intuito de integrar estratégias individuais e coletivas para promoção da qualidade de vida e saúde da pessoa idosa incluindo a elaboração, implantação e implementação de programas de preparação para a aposentadoria nos setores público e privado (*idem*, Anexo, item 5.4, ôaö). Destaca-se o artigo 28, parágrafo 2º, da Lei nº 10.741/2003, que estimula a criação de programas com antecedência mínima de 1 (um) ano por meio de fomentos a novos projetos

sociais, atendendo aos interesses dos futuros aposentados e esclarecendo-os acerca dos seus direitos sociais e de cidadania.

Portanto, garantir uma vida mais saudável para o idoso, contribuindo para evitar doenças, físicas e psicológicas, bem como orientar para uma escolha consciente acerca do momento de aposentar-se ou mesmo seguir trabalhando é responsabilidade da instituição de trabalho, justificando-se, assim, a implantação de um programa de preparação para a aposentadoria.

De acordo com Zanelli, Silva e Soares (2010), realizar programas para preparar os futuros aposentados auxilia na reconstrução de suas identidades, desconstruindo ideias e concepções distorcidas, devido à iminente ruptura dos laços profissionais. Programas com esse perfil levam as pessoas a adquirirem novas informações, percepções e sentimentos mais próximos da realidade emergente. Ainda, conforme os autores, quando as perspectivas de uma nova vida são buscadas por meio de tentativas e erros, as chances de insucesso são maiores, provocando problemas de saúde, nas relações familiares e sociais, inibindo a possibilidade de serem desenvolvidas atitudes mais otimistas diante da vida.

O presente trabalho propõe a criação e a implementação do Programa de Preparação para Aposentadoria, por considerar dever ético da UFMG preparar seus servidores para decisões mais conscientes quanto ao projeto de vida a ser construído antes do momento da aposentadoria.

Diante do exposto, a UFMG, como instituição promotora do conhecimento, tem como responsabilidade social promover a qualidade de vida de seus servidores (docentes e técnico-administrativos) mediante a criação e implementação de políticas de Recursos Humanos. Portanto, o Programa de Preparação para Aposentadoria poderá, em muito, contribuir para a consolidação de políticas sólidas que agregarão valor incontestável à instituição, que será reconhecida por valorizar seus servidores e por contribuir para uma sociedade melhor.

2.1 Objetivo Geral

Criar espaços que possibilitem aos servidores da UFMG, por meio de um conjunto de atividades coordenadas por equipe interdisciplinar, a reflexão sobre a aposentadoria.

2.2 Objetivos Específicos

- Discutir os vários aspectos relacionados a esse período de transição, tais como biológicos, sociais, financeiros, culturais, psicológicos, políticos e econômicos, visando à aquisição de comportamentos mais saudáveis pelos futuros aposentados;
- Reduzir sentimentos de ansiedade, baixa autoestima, bem como prevenir doenças relacionadas a esses sentimentos;
- Facilitar a reconstrução das identidades desses trabalhadores em transição, a criação de novas perspectivas de futuro, as possibilidades de novos vínculos, potencializando o enriquecimento pessoal e a preservação do bem-estar físico, psíquico e social;
- Facilitar o desenvolvimento da crença de autoeficácia e a motivação para aprender.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 O Trabalho e Seus Significados

Os conceitos de trabalho são diversos e muitas vezes contraditórios. Até a época moderna, a palavra trabalho assumia apenas uma conotação negativa. Etimologicamente, origina-se da palavra latina *tripalium*, instrumento agrícola e de tortura. Por volta do século XII, o termo já havia sido incluído em várias línguas, sendo associado ao sofrimento, à penalização ou ao esforço doloroso. A partir da época moderna, a palavra trabalho ganhou nova conotação, atingindo o seu ápice com o surgimento das fábricas e na consolidação do modelo capitalista de produção (CARLOS *et al.*, 1999).

A partir do século XVIII, grandes mudanças do sistema produtivo redefiniram o significado de trabalho. Marx considera o trabalho uma prerrogativa imprescindível para a existência humana, independentemente do modo de produção regido pela sociedade. Assim:

Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo ó braços e pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil à vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo modifica sua própria natureza. Desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais (MARX, 2008, p. 211).

O trabalho manufatureiro, anterior ao sistema fabril, propiciava ao trabalhador o domínio, tanto do planejamento, quanto da execução. Dono dos seus instrumentos de produção, o indivíduo mantinha-se livre para controlar o seu tempo e criar. Segundo Marx (2008) os trabalhadores, no sistema manufatureiro, eram membros de um mecanismo vivo, ao contrário do sistema fabril, no qual se tornaram apêndices de máquinas, ou seja, apêndices de mecanismos mortos existentes independentemente deles.

O sistema industrial moderno, que, segundo Braverman (1987), tem como base o Capital Monopolista, a Revolução Técnico-Científica e a Gerência Científica, provocou nova organização social. Este período, também conhecido como escola tradicionalista, centrou-se na análise das empresas, nos estudos das estruturas hierárquicas e da departamentalização, conforme análise de Barros (2009).

Com o objetivo de alcançar a máxima produtividade, vários teóricos, entre eles Frederick Taylor, Henry Ford e Henry Fayol, lançaram os germes da empresa moderna por meio de estudos que visavam à máxima racionalização da organização do trabalho, propondo a divisão das tarefas, a separação entre execução e planejamento, o controle do tempo, a superespecialização da mão de obra. Estas fórmulas empregadas pelo sistema capitalista para aumentar a produtividade provocaram no trabalhador profundas transformações em sua identidade ao destituí-lo de sua criatividade e aliená-lo dos processos de produção, tornando o trabalho estranho aos desejos e interesses daqueles que o executam (SELIGMAN-SILVA, 1994). Segundo Jacques (1995), identidade tem sua origem no latim e refere-se a mesmo, mesma, *idem*. Concomitante a expressão de permanência e de estabilidade remete-se, também, à processualidade, ao diferente, ao individual e ao coletivo. As relações sociais, de acordo com várias correntes filosóficas, possuem grande destaque na constituição da identidade do sujeito. Destarte, apesar de todas as mudanças ocorridas na estrutura da sociedade decorrentes do surgimento da propriedade privada e das transformações do processo produtivo, a identidade permanece ancorada, principalmente, nas relações e nos vínculos estabelecidos pelo ser humano em seu trabalho.

Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010), o trabalho, considerando-o pela perspectiva social, é o principal ordenador da vida humana. Nossa rotina é construída conforme as exigências do trabalho, ou seja, horários, interações sociais, lazer, entre outras atividades dependem do tempo que resta fora do período laboral. Ainda, de acordo com os autores, o trabalho é um núcleo definidor do sentido da existência humana. Toda nossa vida é baseada no trabalho (2010, p. 23).

É por meio das instituições que o sujeito se insere em grupos sociais, assume papéis, busca realização pessoal, autonomia, segurança e independência econômica. A vivência do trabalhador com os pares abrange dimensões cognitivas, afetivas, políticas que contribuem para a construção do autoconceito diretamente ligado a situações e relações de trabalho (COSTA; SOARES, 2009).

Na perspectiva psicológica, o trabalho é o principal responsável pela construção da identidade, pelo desenvolvimento do autoconceito e da autoestima. Segundo Zanelli, Silva e Soares, o trabalho

[...] é a atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Estabelece suas aspirações e seu estilo de vida. Em suma, é um forte componente na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita e orgulha-se de si. Em virtude disso, muitos problemas humanos derivados da aposentadoria têm origem na súbita

perda da identidade que acompanha o término do ciclo formal da vida profissional (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 25).

Visto que o trabalho ocupa um lugar central na vida do ser humano, sendo em grande parte o que define a sua identidade, o período que antecede a aposentadoria pode ser vivenciado como um momento de severa ruptura com os elementos constitutivos do indivíduo, socialmente construídos e valorizados. Desse modo, compreender as mudanças ocorridas neste período de transição é fundamental.

3.2 Considerações sobre o Envelhecimento da População Brasileira

Dados do Censo Demográfico 1960/2010 (IBGE, 2013) mostram que a expectativa de vida do brasileiro aumentou 25,4 anos no período entre 1960 e 2010, passando de 48 para 73,4 anos. Em 2011 um recém-nascido homem esperaria viver 70,6 anos, ao passo que as mulheres viveriam 77,7 anos. Essas informações estão na tábua de mortalidade para a população brasileira de 2011¹. Em contrapartida, houve redução da natalidade, antes 6,3 filhos para 1,9 por mulher, valor abaixo do nível de reposição da população. O IBGE (2013) constatou também que a redução nos níveis de fecundidade acarretou a diminuição de 42,7% (1960) para 24,1% (2010) de participação da população entre 0 e 14 anos de idade no total.

A diminuição da mortalidade foi outro fator que proporcionou um aumento de 54,6% para 68,5%, nesse período, da participação da população em idade ativa (15 a 64 anos de idade). Já o crescimento da participação da população de 65 anos ou mais, no período entre 1960 e 2010, saltou de 2,7% para 7,4% (FIG. 1).

¹ Disponível em: <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=2271>. Acesso em: 12 Set. 2013.

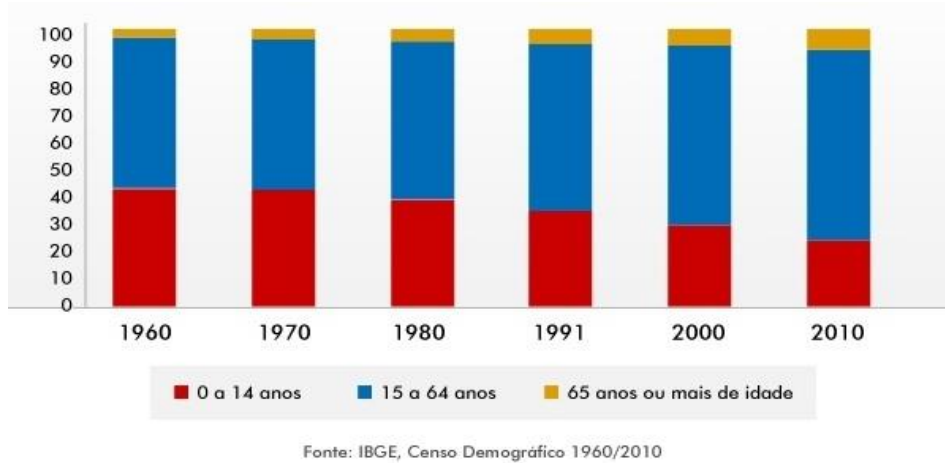


FIGURA 1 - Participação dos grandes grupos de idade na população total residente²

Essas mudanças alteraram a pirâmide etária, com estreitamento da base e o alargamento do topo, refletindo a estrutura de população mais envelhecida, característica dos países mais desenvolvidos (FIG. 2).

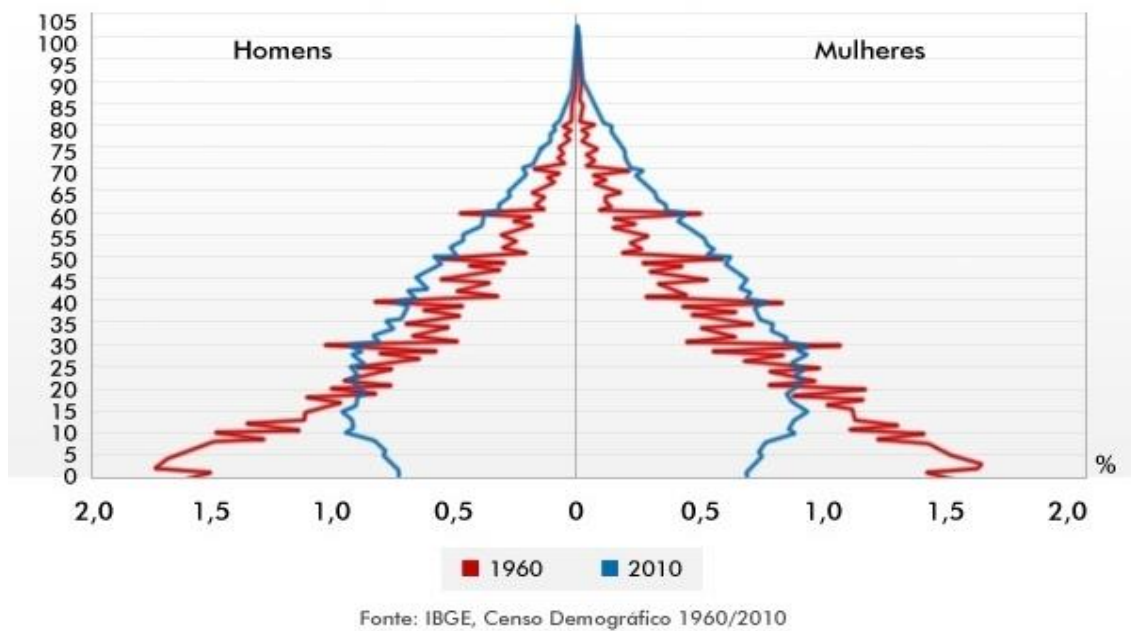


FIGURA 2 - Pirâmide etária formada a partir dos dados coletados para o Censo 2010³

² Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2012/06/29/pesquisa-do-ibge-mostra-que-brasileiros-vivem-25-anos-a-mais-do-que-em-1960.htm>>. Acesso em: 22 mar. 2013.

³ Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2012/06/29/pesquisa-do-ibge-mostra-que-brasileiros-vivem-25-anos-a-mais-do-que-em-1960.htm>>. Acesso em: 22 mar. 2013.

O fenômeno observado na FIG. 2 é uma tendência mundial. Vários fatores são responsáveis pela mudança do perfil etário da população, tais como: a redução da natalidade devido ao surgimento e à difusão de métodos anticoncepcionais; a redução da morbidez e da mortalidade, em função dos avanços da ciência e da tecnologia, principalmente no campo da medicina; investimentos em prevenção e educação para a saúde, proporcionando maior qualidade de vida à população (ZIMERMAN, 2000).

O envelhecimento demográfico da população brasileira impõe novos desafios para toda a sociedade. O aumento do contingente de pessoas acima de 60 anos vem provocando mudanças nas estruturas familiares; aumento de idosos vivendo em instituições; crescimento da demanda por serviços médicos e hospitalares; reformas na previdência com diminuições dos valores das aposentadorias e prolongamento do tempo de serviço.

O Brasil necessita adequar-se para atender às demandas da população idosa. Os serviços públicos não apresentam infraestrutura apropriada, o acesso aos recursos e a qualificação de profissionais que trabalham com esse segmento da população ainda são precários. Além disso, ainda há muitos preconceitos em relação à pessoa idosa, vista como incapaz, improdutiva e dependente (BULLA; KAEFER, 2003).

Os reflexos negativos dos estereótipos relacionados ao idoso, arraigados na cultura brasileira, aparecem principalmente no momento de transição do papel de profissional ativo no mercado de trabalho para o de aposentado. O início da chamada terceira idade tem como base a idade estabelecida para a aposentadoria na maioria dos países, de acordo com dados da ONU, gerando a associação entre velhice e aposentadoria e remetendo à ideia de que o velho não mais participa do sistema produtivo, e, por não fazer parte desse sistema, sua imagem é associada à improdutividade e, portanto, à inutilidade (CARLOS *et al.*, 1999).

3.3 Aposentadoria: História e Significados

O direito do trabalhador de aposentar-se é um fato recente na história da sociedade industrial. No mundo inteiro somente a partir do século XX é que grande parte da população assalariada pôde contar com a assistência da Previdência Social (FRANÇA, 1999).

No Brasil, a história da Previdência Social também é bastante recente. Antes da década de 1920, algumas poucas categorias contavam com aposentadoria após tempo de serviço e idade fixados. Somente a partir do Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, mais conhecido como Lei Elói Chaves, foi determinada a criação de uma Caixa de Aposentadoria e

Pensões para empregados de empresas ferroviárias. Essa Lei foi considerada o princípio da Previdência Social no Brasil (MPS, 2013).

O Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) surgiu a partir da fusão do Instituto de Administração Financeira da Previdência e Assistência Social (IAPAS) com o Instituto Nacional do Seguro Social (INPS) após o Decreto nº 99.350, de 27 de junho de 1990. A estrutura do INSS, como é conhecida hoje, garante quatro tipos de aposentadoria: a especial, concedida ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde e/ou à integridade física; a aposentadoria por idade, concedida aos trabalhadores urbanos que completarem 65 anos, para o sexo masculino, e 60 anos para o sexo feminino; o benefício por tempo de contribuição, ou seja, 35 anos para o trabalhador do sexo masculino e 30 anos para o sexo feminino; aposentadoria por invalidez concedida aos trabalhadores que apresentarem incapacidade para o trabalho devido a acidente ou moléstia grave constatada pela perícia médica da Previdência Social (MPS, 2013).

Cabe ressaltar, além das modalidades referidas acima, a aposentadoria compulsória dos servidores públicos torna-se obrigatória a partir dos setenta anos de idade, conforme previsto no artigo 40 da Constituição Federal (CRUZ, 2010).

O termo aposentadoria na língua portuguesa, em sua etimologia, refere-se a aposentos, hospedagem remetendo à noção de recolhimento, de reclusão. Em outras línguas, como o inglês (*retire*) e o francês (*retraté*) significa retirar-se da vida ativa (CARLOS *et al.*, 1999). Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010), os sinônimos de aposentadoria mais estaremcedores são *ôpôr* de parte, de ladoö, pois remetem ao que não presta ou que não tem utilidade.

O sistema capitalista valoriza a produção, e a aposentadoria significa a não produção, a inatividade. Inativo é o termo utilizado para definir aqueles que não mais estão inseridos no ciclo formal de trabalho. Deixar de fazer parte do sistema produtivo, base da sociedade moderna, pode ser experienciado como a perda do sentido da própria vida (SANTOS, 1990).

O rompimento com o mundo do trabalho tem impacto indiscutível no contexto global de vida, ainda que varie de pessoa para pessoa.

A aposentadoria implica bem mais que um simples término de carreira. A interrupção de atividades praticadas durante muitos anos, o rompimento dos vínculos e a troca de hábitos cotidianos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 32).

O lugar do aposentado em uma sociedade em que o produzir é muito valorizado carrega, também, o peso do envelhecimento, e envelhecer significa deixar de ser

economicamente produtivo. Lidar com essa nova condição social pode gerar sentimentos de menos-valia, angústia e, em alguns casos, depressão, entre outras doenças. Bulla e Kaefer (2003, p. 5) corroboram a citação acima dizendo que a sociedade é contraditória. Por um lado considera a aposentadoria como um direito e uma conquista do trabalhador, depois de muitos esforços e anos de trabalho. Por outro, desvaloriza o sujeito depois de aposentado, que passa a ser visto como improdutivo e, portanto, inútil.

Em seguida, serão apresentadas as implicações do trabalho na constituição identitária do sujeito e como são processados os significados da aposentadoria na sociedade pautada pelos valores de consumo e produtividade.

3.4 Trabalho, Identidade e Aposentadoria

Como visto anteriormente, o trabalho é parte central na vida do ser humano. É por meio do trabalho que se estrutura toda a rotina diária, ou seja, o lazer, o convívio com a família e amigos, os estudos. Segundo Zanelli, Silva e Soares (2010), as atividades produtivas são fundamentais para a estruturação da sociedade e para a construção das relações passando por toda a história da humanidade. É, principalmente, mediante o trabalho que o indivíduo desenvolve seu autoconceito e sua autoestima, muitas vezes, vinculados ao *status* que a atividade desempenhada adquiriu na sociedade.

É a partir das instituições que se dá a interação do sujeito com grupos sociais, lugar em que também ocorre o estabelecimento de papéis e a construção de representações de si, abrangendo dimensões cognitivas, afetivas e políticas diretamente relacionadas à construção da identidade (COSTA; SOARES, 2009).

Inserindo-se nos grupos, os indivíduos criam vínculos, desenvolvem afetos, moldam hábitos e costumes por meio da identificação do sujeito com os demais integrantes e com os objetivos em comum. Quando as relações se tornam estreitas e o convívio com o grupo é satisfatório, as dificuldades no romper dos vínculos podem ser ainda mais dolorosas, ocorrendo tanto em situações de desemprego como de aposentadoria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). A maneira como o indivíduo lidará com a transição de profissional ativo no mercado de trabalho para a condição de aposentado pode variar de acordo com as diferenças no processo de significação e enfrentamento relacionados a fatores pessoais, culturais, sociais e econômicos (RODRIGUES *et al.*, 2005).

A iminência da aposentadoria pode ser um momento de inquietude, dúvidas e estresse para o trabalhador. Ao deparar-se com a possibilidade de rompimento dos vínculos, depara-se, também, com a perda do seu *status* na sociedade construído por décadas a partir do trabalho. A aposentadoria representa, sob o ponto de vista psicológico e social, um momento estressante e de muita expectativa na vida do indivíduo, que suscita reações muito ambivalentes, desde uma sensação de liberdade até um sentimento de exclusão (MUNIZ, 1996, p. 199).

O que fazer após a aposentadoria? Essa é uma pergunta central e está diretamente ligada ao lugar que o trabalhador, agora aposentado, ocupará adiante na sociedade. Teria, ao longo da vida, se planejado economicamente, refletido sobre seus interesses, papéis e motivações? Caso a resposta seja negativa, provavelmente os impactos com o adir da aposentadoria serão consideráveis. De acordo com França,

o afastamento do trabalho provocado pela aposentadoria talvez seja a perda mais importante da vida social das pessoas, podendo resultar em outras perdas futuras, que tendem a afetar a sua estrutura psicológica. As consequências negativas mais imediatas provocadas pela aposentadoria são a diminuição sensível da renda familiar, a ansiedade frente ao vazio deixado pelo trabalho e o aumento na frequência de consultas médicas (FRANÇA, 1999, p. 20).

Buscar interesses variados e outras motivações fora do contexto laboral pode contribuir para um desligamento menos doloroso do trabalho. Quando a identidade está vinculada apenas à profissão, sobram poucos recursos para definir seu papel na sociedade após a aposentadoria. De acordo com Kleiber, Martín e Amigo (2012), o desafio é encontrar um novo sentido para a vida, pois o trabalho envolve vários aspectos difíceis de serem substituídos, tais como: a estrutura, o sentimento de utilidade, a satisfação com o compromisso, a identificação com o papel assumido e as relações sociais.

Infinitas são as possibilidades de atividades após o encerramento de uma carreira, mas, para que sejam efetivamente aproveitadas, o autoconhecimento deve ser priorizado durante todo o percurso profissional, para que crenças como a de que a aposentadoria propiciará apenas lazer não sejam a base para a tomada de decisão. Segundo França (1999), a ideia de que a aposentadoria trará liberdade sem rotinas e a possibilidade de viver apenas o prazer e o lazer é um engano. Os meses passarão e, mesmo que a questão econômica não se apresente como um empecilho, muito dificilmente será possível estabelecer uma rotina apenas com atividades de lazer. Kleiber, Martín e Amigo (2012) afirmam que a adaptação à aposentadoria depende do controle sobre o processo, ou seja, da capacidade para resolver problemas e tomar decisões. Estas atitudes devem ser desenvolvidas e incentivadas, para que as futuras escolhas

possam substituir os prazeres antes encontrados na vida laboral e, de fato, promover um novo sentido para a vida, mesmo em um contexto fora do trabalho. Zanelli, Silva e Soares (2010) completam esta afirmação quando dizem que pessoas que apresentam bom nível decisório buscam alternativas para a fase do pós-carreira e planejam-se com antecedência, os indecisos, ao contrário, apresentam dificuldades na busca de alternativas e de novas perspectivas de futuro.

A falta de um projeto de vida, de perspectivas de futuro, de algo que realmente dê significado a este novo momento de vida poderá gerar incertezas para o indivíduo que postergará sua decisão e, caso opte pela aposentadoria, terá grandes chances de frustrar-se.

Por um lado, a sociedade valoriza o fazer, a produtividade e, por outro, a aposentadoria está atrelada ao ócio, ao tempo livre, inadmissíveis no modelo de produção vigente. O tempo é precioso ou o tempo é dinheiro. Deparamo-nos com várias expressões que associam o tempo a algo palpável que não se pode desperdiçar, devendo ser aproveitado ao máximo. A cultura de grande parte dos segmentos sociais coloca as atividades ou o tempo fora do trabalho como pouco prioritário ou mesmo indesejável (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 30).

Confrontar-se com o tempo, que antes era ocupado pelas horas de trabalho, pode ser fator gerador de angústia. A falta de planejamento para esse momento da vida torna-se a principal variável causadora do sentimento de vazio e solidão ao aposentar-se. A falta de criatividade para gerenciar com prazer a existência sem uma ocupação profissional, mesmo quando a atividade exercida anteriormente era executada com insatisfação, é consequência direta da falta de reflexão, fazendo com que a aposentadoria seja vivida sobre o prisma do adoecimento, da inutilidade e da ociosidade (FRANÇA, 2002; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Entretanto, a aposentadoria pode e deve ser tratada como recomeço no qual o autoconceito e a identidade precisam ser reestruturados. O resgate de outras atividades, que inclusive podem propiciar mais prazer que as anteriores, o estabelecimento de novos laços afetivos, a descoberta de novos interesses, enfim, novos projetos de futuro são possíveis e podem ser incentivados mediante orientação adequada.

3.5 Considerações sobre a Importância do Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA)

Conforme Debetir e Monteiro (1999, *apud* ANDUJAR, 2006), originam-se Nos Estados Unidos, a partir dos anos 1950, os primeiros PPAs. Os programas tinham um formato reduzido, limitando-se a prestar informações sobre o sistema de aposentadoria e pensões. Atualmente, conforme Dennis (1990 *apud* FRANÇA, 1999), estes programas são realizados de dois a cinco anos antes da aposentadoria e abordam temas relacionados a educação, trabalho, produtividade, entre outros, de acordo com a demanda dos participantes.

Os estudos de Kleiber, Martín e Amigo (2012) avaliaram como as diferenças nas formas de aposentadoria nos Estados Unidos e na Espanha podem gerar maiores ou menores graus de adaptação. Nos EUA, não há uma idade fixada para a aposentadoria, já na Espanha, a idade é fixada em 65 anos e com previsão de aumento para 67 anos. Constatou-se que, mesmo diante das diferenças relacionadas à forma como a aposentadoria acontece, a necessidade de preparação é evidente. Há que se levar em conta as particularidades de cada cultura, considerando as atitudes diante do trabalho e o lazer no decorrer do processo de preparação.

A aposentadoria deve ser entendida como uma etapa da carreira do indivíduo, o qual poderá optar por permanecer no mesmo caminho ou traçar novos rumos. Portanto, planejar os próximos passos é fundamental, mas não apenas nos momentos que antecedam a aposentadoria, mas sim longitudinalmente, ou seja, o planejamento deve ser considerado ao longo de toda a vida profissional do indivíduo. Destarte, a transição será vivenciada de maneira mais tranquila e consciente (FRANÇA, 2002).

A aposentadoria é apenas mais uma entre as fases de vida do ser humano, podendo gerar profundas transformações comportamentais, de autopercepção e de desenvolvimento pessoal ao serem descobertas potencialidades e fontes de prazer, mas também de sofrimento e desequilíbrio pela ausência de orientação prévia e reflexão (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Andujar (2006) afirma que os grandes avanços científicos e tecnológicos são os grandes responsáveis pela mudança do perfil etário da humanidade. Conforme a autora, esta mudança gera a necessidade de novas formas de intervenção direcionadas a saúde, inserção no mercado de trabalho, atividades alternativas, medidas de proteção social. A Organização Mundial da Saúde (OMS) adota o termo envelhecimento ativo, ou seja, o envelhecimento como uma experiência positiva em consonância com uma boa qualidade de vida deve ser garantido (ANDUJAR, 2006).

De acordo com França (2000, *apud* ANDUJAR, 2006), a qualidade de vida na aposentadoria não se resume apenas à tranquilidade financeira e à preservação da saúde física e mental. Qualidade de vida na aposentadoria envolve aspectos psicossociais, ou seja, atividades sociais, laborativas, de lazer, de voluntariado, além dos relacionamentos afetivos e familiares.

A consolidação de um programa de preparação para a aposentadoria significa um investimento na qualidade de vida do indivíduo que dedicou a maior parte de sua vida ao trabalho. Muitas vezes, o trabalhador abdicou de sua vida pessoal e familiar e, após a aposentadoria, ao retornar definitivamente para casa, encontrará uma dinâmica própria com a qual poderá encontrar dificuldades de adaptação. Um programa dessa natureza possui um âmbito de abrangência muito maior, pois trabalhará questões importantes que influenciarão a relação do indivíduo com sua família, o que possibilitará um melhor inter-relacionamento entre aposentado e familiares (RODRIGUES *et al.*, 2005).

Portanto, cabe às instituições de trabalho investir em ações que visem à qualidade de vida do seu trabalhador. Um programa de preparação para a aposentadoria deve promover a reflexão sobre aspectos relacionados a saúde, sexualidade, família, vínculos sociais, lazer, cidadania, projeto de vida, entre outros. Além disso, deve-se levar em conta, prioritariamente, a subjetividade do trabalhador, ou seja, fornecer subsídios para que, a partir da reorganização de seu papel social, o indivíduo possa garantir segurança, reconhecimento, sentimento de utilidade e valorização (FRANÇA, 2002; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Faz-se necessário que instituições públicas e privadas incorporem ao seu conjunto de políticas programas de reflexão sobre a aposentadoria. É importante acrescentar que o Estatuto do Idoso, por meio da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, artigo 28, estabelece que:

O Poder Público criará e estimulará programas de:

I ó (...)

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

O PPA realizado por profissionais de diversas áreas cria condições para que os futuros aposentados reflitam sobre os aspectos positivos e negativos dessa nova etapa, tornando possível um enfrentamento mais consciente que os habilite a aumentar o controle sobre suas decisões, bem como sobre aspectos relacionados à saúde física e mental (FRANÇA, 2002). Ainda, conforme a autora, o PPA:

O PPA, deverá permitir, através da realização de exercícios e dinâmicas, o desenvolvimento da consciência e da análise do quão dependentes do emprego algumas pessoas se tornam e se esse vínculo tão forte foi desejado ou consequência da rotina. Posteriormente, através de exercícios e dinâmica de grupo, deverá ser estimulada a criatividade e a liberdade de imaginação para a busca do que é agradável e do que pode ser experimentado (FRANÇA, 2002, p. 26).

Vários autores, como França (2002), Soares *et al.* (2007) e Zanelli, Silva e Soares (2010) afirmam que uma análise preliminar das percepções do grupo que participará do PPA é fundamental para a condução dos trabalhos, evitando que sejam utilizadas receitas prontas. Segundo Soares *et al.* (2007, p. 151), seria preciso trabalhar com diversidades, pois cada sujeito traz consigo sua história de vida, suas percepções e seus interesses pessoais. Conforme Zanelli, Silva e Soares (2010), a pesquisa preliminar tem como função personalizar o PPA, adequando-o às características da organização e dos participantes, considerando destes últimos as suas necessidades, desejos e dúvidas.

Outro aspecto importante e que deve ser observado refere-se à ampliação das redes sociais do aposentado. A construção de novos vínculos é fundamental para garantir uma adaptação saudável ao novo momento de vida. Conforme Cavalcante (2002, *apud* ANDUJAR, 2006) a aposentadoria é a primeira grande redução do campo social. Esta etapa pode provocar sentimentos de forte ambiguidade, ou seja, o fim livre de obrigações e responsabilidades profissionais e, em contrapartida, representa um importante retraimento dos laços sociais. Segundo França (2002), o PPA deve preconizar como uma de suas ações o estabelecimento de parcerias com instituições de diversos segmentos da sociedade com o objetivo de buscar alternativas de lazer, trabalho voluntário ou remunerado, cursos, cuidados com a saúde, viabilizando o atendimento das expectativas e a ampliação do leque de possibilidades para os futuros aposentados. Além disso, França (2002) afirma que o PPA deve contemplar aspectos importantes tais como:

- 1) a reflexão quanto ao significado do trabalho como meio de sobrevivência e/ou prazer, bem como os vínculos formados a partir das relações estabelecidas no ambiente de trabalho;
- 2) a oferta de meios para que o pré-aposentado conheça as múltiplas possibilidades de uma aposentadoria com qualidade e como se preparar para ela;
- 3) as possibilidades legais, econômicas, sociais e comportamentais inseridas no contexto da aposentadoria;

- 4) a necessidade de preparar-se financeiramente para que, no momento da aposentadoria, seja possível a manutenção do padrão de vida;
- 5) as possibilidades de atividades e serviços oferecidos pela comunidade que possam agregar satisfação ao novo momento de vida;
- 6) as perspectivas do mercado de trabalho com a finalidade de complementação da renda;
- 7) a possibilidade de concretizar interesses antigos e/ou a descoberta de novos, sejam eles esportivos, participação de cursos, atividades de voluntariado, culturais, entre outros;
- 8) a necessidade de cuidar da saúde adquirindo hábitos saudáveis, como a adoção de uma dieta equilibrada e a prática de atividades físicas.

É papel da instituição criar condições para que os trabalhadores próximos à aposentadoria e aposentados possam debater sistematicamente assuntos pautados em seu desejo e interesse, além de esclarecer dúvidas por meio de foros de informações (FRANÇA, 1999). Conforme Zanelli, Silva e Soares (2010), os programas devem ser constantemente avaliados, o que é fundamental para a certificação de sua efetividade, ou seja, se os resultados esperados foram alcançados e se estão em consonância com as políticas de recursos humanos da organização.

É importante que os trabalhadores se conscientizem de sua responsabilidade acerca da participação dos grupos de planejamento para a aposentadoria, convencendo-se não só da importância do PPA, mas de todos os seus benefícios e alcance (FRANÇA, 1999). Desta forma, a Universidade e os servidores devem manter um constante diálogo e intercâmbio para que o programa de preparação para a aposentadoria alcance os objetivos almejados e estabeleça um processo permanente de desenvolvimento do ser humano e da qualidade de vida.

4 PLANO DE AÇÃO

A proposta do programa é desenvolver atividades grupais diversas, envolvendo inclusive familiares, com o intuito de prevenir problemas relacionados à falta de planejamento para esta nova fase da vida, estimulando a troca de informações, a reflexão e a ampliação da percepção de futuro, a fim de reforçar o sentimento de responsabilidade individual e coletiva dos pré-aposentados no processo e, conseqüentemente, facilitar o planejamento para a aposentadoria.

4.1 Público-Alvo

Servidores (docentes e técnicos-administrativos) da UFMG que estejam em processo de aposentadoria.

4.2 Critério de Participação

O servidor deverá estar á dois anos ou menos da aposentadoria ou já ter adquirido os requisitos para aposentar-se.

4.3 Divulgação do Programa

A abertura das inscrições será divulgada durante o seminário de sensibilização e, posteriormente, na página da UFMG e em outros meios de comunicação da Universidade. O número de turmas será determinado de acordo com o total de inscritos, atentando-se aos critérios de participação anteriormente apresentados.

4.4 Equipe Coordenadora do Programa e Capacitação

A equipe será composta pela coordenadora do Programa, psicólogos, assistentes sociais e pedagogos da Divisão de Acompanhamento Funcional (DAF), setor ligado ao Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH).

Os profissionais passarão por qualificação durante os meses de agosto a novembro de 2013, para participarem efetivamente da condução das atividades do Programa. Será realizada capacitação em temas relacionados aos significados do trabalho, da aposentadoria, construção de projetos de vida na pós-carreira, teorias e técnicas de dinâmica de grupo, entre outros, por meio de grupo de estudos que englobará a leitura de livros, artigos, aulas com a participação de profissionais que já atuam nesta área, entre outros métodos. A partir da qualificação, espera-se que os integrantes da equipe estejam mais preparados para realizarem e analisarem o conteúdo dos questionários, bem como participarem efetivamente da condução dos grupos de orientação para a aposentadoria

Além dos profissionais envolvidos na coordenação do Programa, serão realizadas parcerias com outros profissionais dentro da própria Universidade para tratar de temas específicos como: planejamento financeiro, cuidados com a saúde, lazer, atividades físicas, entre outros, por meio de palestras informativas.

4.5 Análise da Demanda

Para a análise preliminar das percepções do grupo que participará do PPA será utilizado como instrumento um questionário (ANEXO A), aplicado em grupo, no DRH, pelos profissionais da DAF em dia e hora agendados com os inscritos. O instrumento vai abordar os seguintes aspectos: profissionais (cargo, profissão etc.), demográficos (idade, sexo, situação familiar etc.), satisfação com o trabalho, atividades de lazer e o tempo destinado a estas atividades, tempo que será dedicado para atividades diversas após a aposentadoria, econômicos, saúde, relacionamentos (familiares, afetivos e sociais), interesses profissionais (de cunho voluntário ou mesmo de complementação de renda), expectativas e prioridades quanto ao PPA.

4.6 Planejamento dos Encontros

A divisão do conteúdo do Programa será em três módulos, a saber: sensibilização, informativo e formativo. O ciclo de atividades do PPA para cada turma terá a duração de 10 meses. As atividades deverão iniciar-se no mês de fevereiro de 2014, com o seminário de sensibilização, a abertura das inscrições e a aplicação do questionário. Em março, dar-se-á

início aos módulos informativos e formativos intercalados com um encontro de cada módulo por mês. As atividades serão finalizadas no mês de novembro, sendo iniciadas novas turmas sempre no mês de fevereiro dos anos seguintes.

4.6.1 Sensibilização

Esta etapa consistirá em um seminário com duração de 3 horas, aberto à participação de todos os servidores que tenham interesse. Seu objetivo compreenderá informações sobre o contexto de trabalho e aposentadoria no Brasil e na UFMG, as possibilidades após a aposentadoria, além de divulgar informações do Programa aos participantes, como: prazo de inscrições, público-alvo, critérios de participação, plano de ação, duração, data de início. O módulo de sensibilização acontecerá no mês de fevereiro, um mês antes do início das demais atividades com os grupos. A equipe coordenadora do Programa será responsável pelo conteúdo do seminário, podendo ser convidado para participar como palestrante profissional de outra instituição que já atue em PPA.

4.6.2 Módulo Informativo

Este módulo será composto por 10 palestras ou seminários sobre temas diversos, levantados a partir do diagnóstico inicial realizado com o público-alvo e por meio das demandas apresentadas ao longo dos trabalhos com os grupos. As palestras terão duração de duas horas, com uma periodicidade mensal a iniciar-se no mês de março. As palestras serão realizadas por profissionais convidados de diversas áreas que abordarão temáticas diversas, como: planejamento financeiro, cuidados com a saúde, sexualidade, turismo, voluntariado, entre outros. Após cada palestra, os participantes poderão manifestar suas dúvidas e opiniões quanto ao tema abordado, sendo reservado para este momento o tempo de uma hora. O número de participantes em cada palestra será de até 50 pessoas, ou seja, até 3 grupos do Módulo Formativo de PPA poderão participar juntos deste módulo, considerando-se que cada grupo será composto de 8 a 15 pessoas.

4.6.3 Módulo Formativo

O módulo formativo terá como objetivo aprofundar as temáticas levantadas durante o diagnóstico inicial e no próprio decorrer dos trabalhos com o grupo por meio de dinâmicas de grupo, jogos dramáticos, entre outros métodos de trabalho, com o objetivo de promover a reflexão acerca das escolhas realizadas ao longo da vida profissional e das possibilidades futuras no que tange ao projeto de vida após a aposentadoria. O grupo deverá conter de 8 a 15 participantes, com o objetivo de facilitar o entrosamento dos integrantes e a participação nas atividades propostas. Cada encontro terá a duração de 4 horas e será realizado mensalmente, iniciando-se em março e com o último encontro previsto para o mês de novembro.

Em determinados encontros, caso haja demanda do grupo, os familiares dos integrantes poderão participar das atividades, com a finalidade de promover uma reflexão conjunta acerca das mudanças que poderão ocorrer na dinâmica familiar após a aposentadoria e a participação na construção do projeto de vida.

4.7 Parcerias com Rede de Serviços

A equipe coordenadora do Programa será responsável por pesquisar e estabelecer contato com as instituições com o objetivo de firmar parcerias que serão divulgadas no *site* da Pró-Reitoria de Recursos Humanos e nos encontros do PPA. O estabelecimento de parcerias com instituições de diversos segmentos da sociedade tem como objetivo a busca de alternativas de lazer, trabalho voluntário ou remunerado, cursos, cuidados com a saúde, viabilizando o atendimento das expectativas e a ampliação de possibilidades para os futuros aposentados.

4.8 Acompanhamento e Avaliação

O Programa deverá ser avaliado durante todo o processo e posteriormente após um ano do encerramento de cada turma. A avaliação será operacionalizada da seguinte forma:

- ao final de cada encontro, mediante manifestação oral dos participantes, registrada pelos instrutores;

- no último encontro, por meio de um questionário (ANEXO B), que será respondido pelos participantes, mediante o qual avaliarão a satisfação com o conteúdo ministrado, o tempo para realização das atividades, o desempenho e o conhecimento dos assuntos pelos instrutores, os recursos didáticos e informações utilizadas, o envolvimento dos participantes e, por fim, a organização do Programa;
- após um ano do encerramento de cada turma, por meio de um questionário (ANEXO C), que avaliará se os objetivos propostos pelo programa foram alcançados.

5 ORÇAMENTO FÍSICO-FINANCEIRO

5.1 Recursos Humanos

Equipe de profissionais da DAF para a condução do Módulo Formativo e profissionais externos ao DRH para a condução dos Módulos de Sensibilização e Informativo.

- Custo da hora/aula: R\$ 56,98;
- Custo total do PPA ó 73 horas anuais: R\$ 4.159,54.

Caso haja necessidade, profissionais externos à UFMG poderão ser contratados para ministrarem palestras com o custo de até R\$ 8.000,00 por palestra com pagamento via PROFIC.

- Empresa, por meio de licitações (três orçamentos);
- Pessoa Física sem licitação.

5.2 Recursos Materiais

- Salas com capacidade para 20 pessoas equipadas com quadro branco, aparelhos de áudio e vídeo, data show, 20 carteiras;
- Material de escritório (folhas A4, canetas, lápis, papel Kraft, revistas, canetas hidrocor, colas, tesouras, caneta para quadro branco).

REFERÊNCIAS

- ANDUJAR, A. M. O modelo de qualidade de vida dentro dos domínios bio-psico-social para aposentados. 2006. 206 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) ó Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.
- BARROS, M. H. B. O diagnóstico da organização dos processos de trabalho utilizando os critérios ergonômicos-sociotécnicos, adequação e econômicos: ferramenta para a tomada de decisão gerencial. 2009. 115 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) ó Curso de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica do Paraná, Campus Ponta Grossa, 2009.
- BRAVERMAN, H. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.
- BULLA, L. C.; KAEFER, C. O. Trabalho e aposentadoria: as repercussões sociais na vida do idoso aposentado. *Revista Virtual Textos & Contextos*, ano II, n. 2, p. 1-8, dez. 2003.
- CARLOS, S. A. *et al.* C. Identidade, aposentadoria e terceira idade. *Est. Interdiscipl. Envelhec.*, Porto Alegre, v. 1, p. 77-89, 1999.
- COSTA, A. B.; SOARES, D. H. P. Orientação psicológica para aposentadoria. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 9, n. 2, p. 97-108, 2009.
- CRUZ, J. B. Programa de preparação para a aposentadoria ó PPA: um estudo sobre a relação indivíduo x aposentadoria. 2010. 46f. Monografia (Especialização em Gestão Estratégica) ó Centro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010.
- DAP - DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL ó UFMG, 2013.
- ESTATUTO DO IDOSO. Edição do Conselho Regional de Psicologia ó 4ª Região (MG/ES), 2004.
- FRANÇA, L. H. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: VERAS (Ed.). *Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1999.
- FRANÇA, L. H. Repensando aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002.
- IBGE ó Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticias&id=1&pagina=19&paginar=1&quantidade=10&busca=1>>. Acesso em: 06 abr. 2013.
- JACQUES, M. da G. C. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Org.). *Trabalho, organizações e cultura*. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1995. p. 41-47.

KLEIBER, D. A.; MARTÍN, F. B.; AMIGO, J. C. La educación para el ocio como preparación para la jubilación en Estados Unidos y España. *SISP ó Pedagogia Social. Revista Interuniversitaria*, Tercera Época, [1139-1723 (2012) 20, 137-176].

MARX, K. *O capital: crítica da economia política*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

MPS - Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.mpas.gov.br/conteudoDinamico.php?id=64>>. Acesso em: 06 abr. 2013.

MUNIZ, J. A. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. *Estudos de Psicologia*, v. 2, n. 1, p. 198-204, 1996.

RODRIGUES, M. *et al.* A preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 6, n. 1, p. 53-62, 2005.

SANTOS, M. F. *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU, 1990.

SELIGMAN-SILVA, E. *Desgaste mental no trabalho dominado*. Rio de Janeiro: UFRJ; Cortez, 1994.

SOARES, D. H. P. *et al.* Aposenta-ção: programa de preparação para a aposentadoria. *Estud. interdiscip. envelhec.*, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZIMERMAN, G. I. *Velhice: aspectos biopsicossociais*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

ANEXO A - QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DA DEMANDA

Prezado servidor,

Este questionário tem por objetivo levantar dados para o planejamento das atividades de acordo com as características e demandas apresentadas pelos participantes. Responda-o integralmente, pois sua participação é fundamental para o sucesso dos trabalhos!

Nome: _____

Data de nascimento: ___/___/___

Estado civil: _____

Número de filhos: _____

Com quem você reside atualmente? _____

Cargo: _____

Escolaridade: _____

Unidade/Setor: _____ Ramal: _____

Tempo de serviço na UFMG: _____

Possui cargo de chefia? () Sim () Não

1) Qual o seu grau de satisfação com o trabalho neste momento?

2) Você está preparando pessoas para o substituírem?

3) Como você se sente ao pensar na possibilidade de se aposentar?

4) Destaque as vantagens e desvantagens da aposentadoria.

5) Você já pensou no que irá fazer quando se aposentar?

6) Quais as possíveis mudanças em sua rotina ao se aposentar?

7) Você já conversou com sua família sobre a aposentadoria?

8) Você possui projetos ou perspectivas de atividades juntamente com membros de sua família?

9) Você já avaliou as possíveis perdas financeiras com a aposentadoria?

10) Quais são suas principais atividades fora do trabalho (ex.: culturais, esportivas, voluntariado etc.)?

11) O que você espera de um programa de preparação para a aposentadoria?

12) Numere de 1 a 9, conforme o grau de preferência, os temas que você tem interesse de aprofundar:

- () Saúde
- () Prática de esportes
- () Planejamento financeiro
- () Turismo
- () Voluntariado
- () Complementação de renda
- () Relacionamento familiar
- () Legislação sobre aposentadoria

() Outras sugestões

ANEXO B - QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO PPA

Prezado servidor,

Este questionário tem como objetivo avaliar o programa para buscar melhorias constantes dos conteúdos e atividades propostas, tornando-o cada vez mais efetivo.

Nome: _____

Módulo Informativo

1) Conteúdo das palestras:

ruim regular bom ótimo

Observações: _____

2) Tempo de duração das palestras:

pequeno suficiente excessivo

Observações: _____

2) Tempo de duração do programa:

pequeno suficiente excessivo

Observações: _____

3) Domínio do tema pelos palestrantes:

ruim regular bom ótimo

Observações: _____

4) Método utilizado pelos palestrantes:

ruim regular bom ótimo

Observações: _____

5) As palestras esclareceram as dúvidas quanto ao tema proposto?

sim não

Observações: _____

6) O espaço físico utilizado para as palestras foi adequado?

sim não

Observações: _____

MÓDULO FORMATIVO

1) Conteúdo dos encontros:

ruim regular bom ótimo

Observações: _____

2) Tempo de duração de cada encontro:

pequeno suficiente excessivo

Observações: _____

3) Tempo de duração do programa:

pequeno suficiente excessivo

Observações: _____

4) Atividades propostas:

ruim regular bom ótimo

Observações: _____

5) Quanto ao facilitador, avalie o domínio das técnicas e habilidades para condução das atividades em grupo:

ruim regular bom ótimo

Observações: _____

6) Os encontros propiciaram reflexões importantes?

sim não

Observações: _____

7) O espaço físico utilizado para as palestras foi adequado?

sim

não

Observações: _____

**ANEXO C - QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS EFEITOS A LONGO PRAZO
DO PPA/UFMG**

Prezado servidor,

Este questionário tem como objetivo a avaliação do PPA após um ano de conclusão da sua turma. Sua participação é muito importante para a melhoria constante do programa.

Nome: _____

- 1) Após a participação no programa, o que mudou em relação a sua forma de pensar sobre a aposentadoria?

- 2) Você já se aposentou? () Sim () Não

- 3) Quais atividades você incluiu em sua rotina ou pretende incluir ao se aposentar?

- 4) Qual foi a principal mudança de comportamento provocada pelo PPA/UFMG?

- 5) Você e sua família construíram ou estão planejando juntos algum projeto?

6) Qual o principal aprendizado proporcionado pelo PPA/UFMG?

7) Você recomendaria o PPA/UFMG para outras pessoas? Por quê?

8) Faça críticas, sugestões e/ou elogios sobre o PPA/UFMG.

Agradecemos a sua colaboração!