

Relato de Experiência

Relato de experiência com um programa de preparação para a aposentadoria de servidores públicos

Experience report with a preparation program for the retirement of public servers

Camila Caminha Caro^a , Vagner Augusto Takahashi Arakawa^a ,
Emanuelli Virginia Betoli de Andrade^b 

^aUniversidade Federal de São Carlos – UFSCar, São Carlos, SP, Brasil.

^bUniversidade Paulista – UNIP, São Paulo, SP, Brasil.

Como citar: Caro, C. C., Arakawa, V. A. T., & Andrade, E. V. B. (2021). Relato de experiência com um programa de preparação para a aposentadoria de servidores públicos. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 29, e2841. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoRE2149>

Resumo

Este estudo objetivou relatar a experiência de uma equipe multidisciplinar com um Programa de Preparação para Aposentadoria destinado a servidores públicos municipais. Tratou-se de um relato de experiência da implantação de um projeto piloto de um programa de preparação para a aposentadoria em um Regime Próprio de Previdência Social de um município de médio porte do interior do Estado de São Paulo. A experiência foi realizada em cinco etapas: (a) Divulgação do programa; (b) Triagem dos participantes; (c) Avaliação pré-programa; (d) Desenvolvimento do programa e temáticas; e (e) Avaliação pós-programa. Enquanto qualificadores da experiência, foram apresentados dados quantitativos e qualitativos, coletados a partir de questionários semiabertos, aplicados no início e final da experiência, como partes das etapas de construção e aprimoramento do programa. Foram realizados cinco encontros grupais temáticos com um total de 28 participantes. Dos participantes que reavaliaram o programa, 100% (n=17) o qualificou como bom ou ótimo, 94% (n=16) afirmou ter esclarecido dúvidas, 71% (n=12) relatou ter mudado o entendimento sobre a aposentadoria e adotado novas atitudes para se preparar e 82% (n=14) apontou que as atividades contribuíram para o preparo para a nova fase. Observaram-se relatos qualitativos sobre ressignificação da aposentadoria, mudanças na decisão de optar pelo benefício e construção de novas perspectivas de futuro. O projeto piloto se mostrou uma estratégia viável para a preparação em relação ao processo de aposentadoria e planejamento de vida, sendo uma necessidade eminente a implementação de ações nesse sentido para a promoção de qualidade de vida de servidores públicos.

Palavras-chave: Terapia Ocupacional, Aposentadoria, Envelhecimento.

Recebido em Set. 3, 2020; 1ª Revisão em Jan. 13, 2021; 2ª Revisão em Maio 31, 2021; Aceito em Jul. 19, 2021.



Este é um artigo publicado em acesso aberto (*Open Access*) sob a licença *Creative Commons Attribution*, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

Abstract

This study aimed to report the experience of a multidisciplinary team in the implementation of a Retirement Preparation Program for municipal civil servants. It was an experience report of the implementation of a pilot project of a Retirement Preparation Program in an Own Social Security Regime of a medium-sized municipality in the interior of the State of São Paulo. The experiment was carried out in five stages: (a) Dissemination of the program; (b) Screening of participants; (c) Pre-program evaluation; (d) Development of the program and themes; and (e) Post-program evaluation. As qualifiers of the experience, quantitative and qualitative data were presented, collected from semi-open questionnaires, applied at the beginning and end of the experience, as part of the construction and improvement stages of the program. Five thematic group meetings were held with a total of 28 participants. Among the participants who reevaluated the program, 100% (n=17) qualified it as good or excellent, 94% (n=16) stated that they had clarified doubts, 71% (n=12) reported having changed their understanding of retirement and adopted new attitudes to prepare, and 82% (n=14) stated that they contributed to the preparation for retirement. There were qualitative reports on the reframing of the concept of retirement, changes in the decision to choose to benefit, and the construction of new perspectives of the future. The pilot project carried out proved to be a possible strategy for the preparation about the process of retirement and life planning, it is an eminent need to implement actions in this direction to promote the quality of life of public servants.

Keywords: Occupational Therapy, Retirement, Aging.

Introdução

A fase prévia à aposentadoria é considerada um período de transição, muitas vezes caracterizada por anseios e medos diante das eminentes mudanças e necessidade de (re)construção de projetos futuros (Alves & Alves, 2015). Algumas dificuldades são frequentemente observadas no período que antecede essa etapa da vida: incertezas quanto ao envelhecimento, dúvidas quanto à idade ideal para se aposentar, incertezas com a situação financeira, anseio em deixar o trabalho e as amizades construídas, além da falta de um planejamento em relação ao futuro (Vitorino, 2017).

A experiência da aposentadoria é vivenciada de forma distinta por cada sujeito e isso depende de aspectos culturais, pessoais, socioeconômicos e contextuais (Wang et al., 2011). Na nossa sociedade, na qual o trabalho está diretamente relacionado à identidade social do trabalhador (Costa & Soares, 2009) e na qual há uma supervalorização da produção, a aposentadoria muitas vezes é encarada como a perda do sentido da vida, como uma espécie de morte social (Zanelli et al., 2010). Esse é um olhar estigmatizado, em que a aposentadoria é vinculada à perda da capacidade de ação do sujeito, à inatividade, improdutividade ou passividade (Vitorino, 2017).

A depender de como o sujeito organiza sua vida após a aposentadoria, podem surgir algumas dificuldades, como a perda ou redução nos contatos sociais, isolamento social, impactos financeiros e problemas para uso do tempo livre (Alves & Alves, 2015; Zanelli et al., 2010). Também podem ocorrer dificuldades na adaptação (Witczak,

2005) e impactos na saúde, como a alta preeminência de doenças psicossomáticas (França, 1999) e aumento no consumo de álcool (Kuerbis & Sacco, 2012). Isso tudo pode ocorrer devido a um maior tempo ocioso e ausência de atividades significativas e prazerosas (Barbosa & Traesel, 2013).

Quando consideramos a importância da ocupação humana no estado de saúde, na organização do homem e no exercício de suas capacidades e experiências típicas de cada época da vida (Kielhofner et al., 1991), pensar na interrupção do trabalho, na perda do papel de trabalhador e nas mudanças no cotidiano pode nos trazer indícios sobre possíveis comprometimentos na saúde e qualidade de vida. Isso é ainda mais significativo quando se considera o processo de envelhecimento, processo natural e comum a todos, que ocorre concomitantemente ao processo de aposentadoria.

Diante dessa problemática, é fundamental a prevenção e a preparação para a aposentadoria, visando favorecer o bem-estar, a saúde e a qualidade de vida durante a nova fase da vida (Soares et al., 2007). Entende que o cuidado prévio com o trabalhador pode ser um fator fundamental para o resgate da autoestima, construção dos projetos de futuro e da identidade, visto que é comum que, ao longo da vida, o papel profissional se sobressaia aos outros papéis do indivíduo (Araújo et al., 2005). Com a adequada preparação, organização e planejamento do trabalhador, os ganhos advindos da aposentadoria podem ser reforçados e o impacto das perdas contornados, tornando a transição mais fácil (França, 2002). Assim, esse indivíduo terá mais chances e oportunidades para se organizar e se programar para o afastamento do trabalho usual (Silva et al., 2012; Soares et al., 2007).

Uma das respostas públicas à essa temática é o Capítulo IV, item IV-C da Lei 8.842 de 04 de janeiro de 1994, também conhecida como Política Nacional do Idoso, que prevê: “Criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento” (Brasil, 1994).

Os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA) podem ser uma forma de lidar com essa problemática da transição para a aposentadoria (Antunes, 2014) e devem contemplar o planejamento da aposentadoria, a preparação para a transição da vida profissional ativa para a inativa, a estruturação da vida após tal processo, a construção de novos projetos de vida, a inserção em atividades significativas, a reorganização da vida familiar, a construção de novos vínculos sociais, bem como a prevenção das necessidades financeiras (Papalia & Olds, 2000). Essa proposta requer a atuação de uma equipe numa perspectiva multidisciplinar, já que a complexidade da temática depende de vários campos de atuação profissional (Antunes, 2014; Zanelli et al., 2010).

A preparação do trabalhador para a aposentadoria ainda é um tema negligenciado nas grades de palestras e *workshops* da área (Antunes, 2014). Embora estudos já tenham apontado benefícios de ações voltadas à preparação para a aposentadoria em termos de promoção do bem-estar, da saúde e da qualidade de vida, estes apresentam práticas concentradas em alguns poucos órgãos públicos (Murta et al., 2014; França et al., 2014; Costa & Soares, 2009). São escassas as experiências no setor da previdência brasileira (Soares et al., 2007). Também são restritos os estudos que buscaram avaliar os programas existentes (Murta et al., 2014; Nunes, 2014).

Este estudo objetivou relatar a experiência de uma equipe multidisciplinar com um Programa de Preparação para Aposentadoria destinado a servidores públicos municipais.

Método

Tratou-se de um relato de experiência da implantação de um projeto piloto de PPA destinado a servidores públicos municipais, candidatos ao processo de aposentadoria em um Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) de um município de médio porte do interior do estado de São Paulo, cuja população média é de 400.000 a 500.000 habitantes. O RPPS deste estudo é uma autarquia municipal responsável pela gestão dos benefícios previdenciários destinados aos servidores públicos estatutários do município.

A proposta de implementação do projeto piloto do PPA foi uma iniciativa dos servidores da própria autarquia, tendo em vista a necessidade de práticas voltadas para a preparação dos candidatos ao processo de aposentadoria. O projeto foi elaborado e implantando por uma equipe multidisciplinar, composta por assistente social, psicólogo e terapeuta ocupacional. As atividades foram realizadas pelos membros da equipe e por profissionais convidados de algumas áreas relacionadas aos temas abordados.

O programa contou com a autorização formal por parte da superintendência da autarquia e foi realizado entre abril e dezembro de 2016. A experiência foi realizada em cinco etapas, de acordo com as ações desenvolvidas: (a) Divulgação do programa; (b) Triagem dos participantes; (c) Avaliação pré-programa; (d) Desenvolvimento do programa e temáticas; e (e) Avaliação pós-programa.

Enquanto qualificadores da experiência, foram apresentados dados quantitativos e qualitativos coletados a partir de dois questionários semiabertos, que fizeram parte das etapas de construção e aprimoramento do programa: (1) Questionário 1 – aplicado antes do início das atividades, contendo dados como expectativas em relação ao processo de aposentadoria, planos em relação à aposentadoria e ações de preparação para a aposentadoria; e (2) Questionário 2 – aplicado após o final das atividades, continha dados como avaliação do programa, mudança no entendimento sobre aposentadoria, mudança de planos para o período pós-aposentadoria, adoção de novas atitudes para se preparar para o pós-aposentadoria, esclarecimento e superação de dúvidas sobre a aposentadoria, superação de expectativas em relação ao programa e contribuição para o preparo para a aposentadoria. Os participantes foram convidados a responderem os questionários, sendo a participação voluntária, opcional e sem exigência de identificação.

Os dados quantitativos foram tabulados em planilhas do Microsoft Excel® 2010 e foram analisados por meio de análise descritiva simples para o cálculo do mínimo, máximo, média e desvio padrão de cada uma das variáveis. Os dados qualitativos foram submetidos à análise do conteúdo.

Etapas da Intervenção

Divulgação do programa e levantamento dos interessados

Inicialmente, realizou-se divulgação do programa com a finalidade de convidar os servidores a participarem das atividades. A divulgação foi realizada em diversos setores por meio de cartazes impressos, documentos informativos, e-mails, programas televisivos e publicações no site da prefeitura municipal e em redes sociais da Prefeitura Municipal. Ao longo dessa etapa, que durou cerca de um mês, os interessados puderam se inscrever no programa via e-mail ou telefone divulgados.

Triagem dos participantes

Após as inscrições no programa, a equipe responsável realizou a triagem dos inscritos, conforme critérios de inclusão descritos a seguir:

- Servidores públicos estatutários da Prefeitura Municipal, Câmara Municipal e demais autarquias municipais da referida cidade;
- Servidores cuja aposentadoria por tempo de contribuição ou idade estivesse prevista para os próximos dois anos;
- Servidores que estivessem com abono de permanência;
- Servidores que tivessem disponibilidade para participação nos encontros;
- Servidores que estivessem de acordo com a participação no projeto.

Inscreveram no programa 36 servidores e, após o procedimento de triagem, foram selecionados 30 participantes de acordo com os critérios de inclusão para participação no programa. Após a definição do número de inscritos, foi realizada a escolha do local para realização do evento.

Com a finalidade de comunicar os locais de trabalho e as respectivas chefias dos inscritos, foram enviados comunicados oficiais à Prefeitura Municipal, Câmara Municipal e autarquias municipais, discriminando o nome de todos os inscritos e solicitando liberação para a participação nas atividades sem prejuízos na remuneração.

Avaliação pré-PPA

A terceira etapa consistiu na avaliação pré-programa, que foi realizada por meio de questionário semiaberto, desenvolvido pelos próprios pesquisadores. Este teve por objetivo identificar os temas de interesse e as necessidades dos inscritos para definição dos temas a serem abordados no programa. O questionário foi aplicado pela equipe responsável em um período prévio ao início das atividades e continham perguntas sobre as expectativas e planos em relação à aposentadoria, as ações para a preparação, o conceito de aposentadoria e as expectativas com relação à participação no programa. A participação dos inscritos foi voluntária e isenta da exigência de identificação.

Desenvolvimento do programa e temáticas

Após a avaliação, o pré-programa foi fundamental na definição dos assuntos a serem abordados, conforme interesses e necessidades apresentadas pelos inscritos. O programa foi estruturado com cinco encontros temáticos grupais, com frequência mensal e duração média de duas horas cada.

As atividades foram desenvolvidas no auditório da Prefeitura Municipal do município, sendo os recursos materiais utilizados: cadeiras, projetor, computadores, caixas de som, papéis, canetas e folhas de papel impressas.

(1) Primeiro Encontro

O primeiro encontro se iniciou com dinâmica grupal e teve por objetivo a apresentação dos participantes e equipe quanto ao perfil pessoal, vida profissional e expectativas em relação ao programa. Na sequência, foram apresentados os objetivos, os conteúdos a serem abordados e o contrato de trabalho. Na sequência, a assistente social

e a terapeuta ocupacional da equipe do RPPS ministraram uma aula sobre as temáticas: aposentadoria, envelhecimento e as mudanças advindas desses processos.

(2) Segundo Encontro

O segundo encontro teve por objetivo trazer informações sobre a organização financeira e cuidados com a saúde. Para tanto, este encontro contou com a participação de profissionais especialistas, um da área de economia e outro da área da saúde com ênfase em prevenção. Ambos trouxeram conteúdos que abordaram as principais mudanças no âmbito econômico e da saúde que podem ocorrer concomitantemente ao processo de aposentadoria, além de possíveis soluções para a organização financeira e prevenção em saúde.

(3) Terceiro Encontro

No terceiro encontro, a terapeuta ocupacional e o psicólogo da equipe do RPPS abordaram as possíveis alterações psicossociais e ocupacionais relacionadas ao processo de aposentadoria e às possibilidades para reorganização da rotina e uso do tempo para maior participação social e qualidade de vida. Ainda foi entregue um material de apoio no formato de cartilha, elaborado pela equipe multidisciplinar, com informações atualizadas sobre as possibilidades de atividades disponíveis no município nos âmbitos: cultural, educacional, profissionalizante, esportivo etc. Tal estratégia tinha por objetivo informar sobre as possibilidades de atividades disponíveis e que poderiam ser iniciadas/retomadas não apenas após a aposentadoria, mas a partir do momento atual.

(4) Quarto Encontro

No quarto encontro, foram realizadas atividades relacionadas à temática da inclusão digital, com o objetivo de aproximar e facilitar os participantes com relação ao uso das novas tecnologias, proporcionando maior participação e autonomia. Para tanto, os participantes foram divididos em três grupos com no máximo de 10 integrantes cada. Um profissional da tecnologia da informação do RPPS foi o responsável por orientar sobre o uso correto, consciente e seguro dos recursos digitais atuais, como *softwares*, aplicativos e redes sociais. Essa atividade foi realizada na sala de reuniões do prédio do RPPS, devido à disponibilidade de *notebooks*, possibilitando que todos os servidores acompanhassem as atividades individualmente.

(5) Quinto Encontro

Por fim, o quinto encontro foi ministrado por profissionais da área jurídica do RPPS, de forma a elucidar os principais pontos relacionados aos direitos previdenciários dos servidores estatutários, tais como regras de aposentadoria, critérios para abono de permanência, critérios para pensão por morte, dentre outros. Esse encontro buscou o esclarecimento de dúvidas relacionadas às regras de contagem para aposentadoria e orientações sobre possibilidades do momento atual. Por fim, foi entregue uma cartilha informativa contendo os principais temas abordados durante a aula.

Reavaliação pós-PPA

Ao final do último encontro, todos os participantes presentes foram convidados a responderem um questionário semiestruturado com o objetivo de avaliar e aprimorar a proposta. O questionário foi elaborado pela equipe multidisciplinar do RPPS e abordou

as seguintes questões: avaliação do programa, mudança com relação ao entendimento sobre aposentadoria, mudança de planos para o pós-aposentadoria, adoção de novas atitudes para preparar-se para o pós-aposentadoria, esclarecimento e superação de dúvidas sobre a aposentadoria, superação de expectativas em relação ao programa, contribuição para o preparo para a aposentadoria, sugestão para melhoria das atividades, possibilidade de indicação para um colega de trabalho. A participação foi voluntária e sem exigência de identificação.

Resultados e Discussão

Motivações e expectativas em relação ao programa

No total, 28 participantes responderam ao questionário inicial. Aproximadamente 71,4% (n=20) demonstrou uma perspectiva positiva no que tange à aposentadoria, relacionando-a a novas possibilidades e a uma maior disponibilidade de tempo, como observado neste relato: “*Acredito ser uma oportunidade para desenvolver outros projetos de vida*”. Em relação ao processo de aposentadoria, 79% (n=22) dos participantes apontaram ter expectativas (Tabela 1), sendo essas diversas: ter mais tempo livre (n=7), realizar mais atividades de lazer, como viagens (n=7), iniciar outro trabalho remunerado (n=4), realizar mais cuidados com a saúde e buscar maior qualidade de vida (n=4), ter mais tempo para convívio com amigos e familiares (n=3) e trabalho voluntário (n=2). Esses dados demonstram que a fase da aposentadoria era vista como um momento de novas possibilidades.

Tabela 1. Expectativas, planos e preparação em relação ao programa (n=28).

Variáveis categóricas	%	n
<i>Expectativas em relação ao processo de aposentadoria</i>		
Sim	79	22
Não	14	4
Dúvida	7	2
<i>Planos em relação à aposentadoria</i>		
Sim	60	18
Não	40	12
<i>Preparação para a aposentadoria</i>		
Sim	18	5
Não	82	23

Por outro lado, alguns participantes demonstraram dúvidas e insegurança em relação a esse processo (n=7), conforme exposto: “*Não sei o que fazer após deixar a ativa, não tenho segurança fora do meu trabalho*”. Essa visão pode ser decorrente da supervalorização do trabalho em nossa sociedade, na qual a aposentadoria é vista como algo negativo (Soares et al., 2007). Outra possibilidade é a presença de sentimento de insegurança por conta das possíveis mudanças advindas deste processo e, conseqüentemente, a necessidade de (re)construção de projetos futuros (Alves & Alves, 2015; Soares et al., 2007). Compreender essas dificuldades entre os

participantes motivou a equipe a inserir a temática do uso do tempo e reorganização da rotina entre as atividades do programa, de forma a estimular a participação social e qualidade de vida através do engajamento em atividades prazerosas.

Embora muitos participantes tenham relacionado a aposentadoria a um momento de novas possibilidades, cerca de 21% (n=6) não apontou expectativa alguma em relação a esse processo, 40% (n=12) não possuía plano algum para essa fase da vida e 82% (n=23) não realizava nenhuma atividade para a preparação para a aposentadoria (Tabela 1). Esses achados podem indicar falta de preparo em relação a essa etapa e a presença de dificuldades em se organizar e se programar para o que fazer após o afastamento do trabalho, o que também foi identificado em outros estudos (Barbosa & Traesel, 2013; Marangoni & Mangabeira, 2014). Essa realidade motivou a escolha de outros temas, como organização financeira, prevenção em saúde e inclusão digital.

No que tange às expectativas em relação à participação no programa, observaram-se apontamentos diversos, como: necessidade de orientações/esclarecimentos/conhecimento sobre a temática (n=17), preparação do ponto de vista psicológico (n=3) e interesse em trocas de informações/experiências sobre o processo de aposentadoria e as mudanças advindas desse processo (n=2). Um dos participantes apontou a necessidade de compreender melhor os aspectos previdenciários para preparar-se para a aposentadoria: “*Desejo compreender melhor os aspectos legais, meus direitos e conseguir planejar essa nova fase da vida*”. Outro apontou a necessidade de compreender melhor o processo de transição para a aposentadoria: “*Busco esclarecimentos sobre essa nova fase, a influência em nossas vidas e no psicológico de quem ainda tem muita energia*”. Esses achados reforçaram a decisão pelos temas: aposentadoria, envelhecimento e as mudanças advindas desses processos e os direitos previdenciários.

A estratégia de avaliação das necessidades dos participantes previamente ao início das atividades também foi observada em outros estudos (Pazzim & Marin, 2016; Murta et al., 2014). Acredita-se que essa etapa foi de grande relevância na identificação dos aspectos que, posteriormente, foram abordados na experiência, favorecendo a estruturação das atividades a partir das reais necessidades dos participantes.

Avaliação Final na Perspectiva dos Participantes

A experiência contou com a participação de 28 servidores, com uma média de 18 por encontro. O presente estudo seguiu uma tendência de outras experiências relatadas na literatura nas quais um PPA foi realizado em serviços públicos (Marangoni & Mangabeira, 2014; Murta et al., 2014; Soares et al., 2010; Soares et al., 2007). A adoção da estratégia de trabalho grupal também foi citada em outras experiências (Martins & Borges, 2017).

Após a finalização das atividades, 17 servidores participaram da reavaliação do programa. Observou-se que 100% (n=17) avaliou o programa positivamente, sendo que 53% consideraram bom (n=9) e 47% excelente (n=8). Observou-se também que 71% (n=12) dos participantes afirmou ter mudado o entendimento sobre a aposentadoria após a participação no programa (Tabela 2). Apenas um servidor relatou ter passado a encarar a vida com mais naturalidade: “*Me fez encarar como um processo normal da vida*”. Compreender melhor a aposentadoria é importante no sentido de desmistificar ideias pré-concebidas e ressignificar a experiência em relação a esse processo.

Tabela 2. Avaliação final na perspectiva dos participantes (n=17).

Variáveis categóricas	%	N
<i>Avaliação do PPA</i>		
Excelente	47	8
Bom	53	9
Regular/Ruim	0	0
<i>Mudança no entendimento sobre aposentadoria</i>		
Sim	71	12
Não	23	4
Não respondeu	6	1
<i>Mudança de planos para o período pós-aposentadoria</i>		
Sim	47	8
Não	53	9
<i>Adoção de novas atitudes para o pós-aposentadoria</i>		
Sim	71	12
Não	29	5
<i>Foram esclarecidas as dúvidas sobre o processo</i>		
Sim	94	16
Não	0	0
Não respondeu	6	1
<i>As expectativas em relação ao PPA foram alcançadas</i>		
Sim	82	14
Não	0	0
Não respondeu	18	3
<i>O PPA contribuiu para o preparo para a aposentadoria</i>		
Sim	82	14
Não	0	0
Não respondeu	18	3

Aproximadamente de 94% (n=16) da amostra relatou ter esclarecido dúvidas em relação ao processo de aposentadoria, enquanto 82% (n=14) apontou ter suas expectativas alcançadas ao longo das atividades (Tabela 2). Um dos participantes apontou esclarecimento de dúvidas quanto aos direitos previdenciários: “*Eu tinha muitas dúvidas quanto aos meus direitos, o curso me ajudou a entender melhor*”. Outro participante pontuou: “*Todo funcionário deveria passar por este processo, pois são muitas as dúvidas e este é um momento para saná-las*”. Esses esclarecimentos foram importantes, na medida em que, na avaliação inicial, 17 servidores reportaram dúvidas sobre o processo.

Aproximadamente 47% (n=8) da amostra relatou mudanças nos planos para o período pós-aposentadoria, sendo essas relativas ao uso do tempo para novas atividades (n=5), início de atividades para uma melhor qualidade de vida (n=2) e identificação do tempo oportuno para início do benefício (n=1) (Tabela 2). Um dos participantes pontuou: “*O programa motivou a revisão de planos, a busca por novas perspectivas e qualidade de vida*”. Esses achados estão em consonância com apontamentos que consideram como essencial esse cuidado prévio com o trabalhador como fator fundamental para a construção dos projetos de futuro e de identidade (Araújo et al., 2005). Também corroboram com colocações que apontam a importância dessas

ações na promoção da qualidade de vida, que pode ser comprometida com a perda do papel de trabalhador e as consequentes mudanças na vida cotidiana (Barbosa & Traesel, 2013).

Observou-se que 82% (n=14) afirmou que o programa contribuiu para o início do preparo para aposentadoria e 71% (n=12) relatou ter adotado novas atitudes para se preparar em relação a esse processo como, por exemplo, em termos de organização financeira (n=2) e cuidados com a saúde (n=1) (Tabela 2). Um participante apontou: *“Já comecei a me organizar pessoal e financeiramente”*. Outro também ressaltou: *“O PPA contribuiu para tomar medidas de prevenção econômica e de saúde para poder desfrutar da aposentadoria”*. Um terceiro participante salientou: *“Para mim foi uma oportunidade de preparar minha vida no dia-a-dia”*. Essas evidências confirmam apontamentos de autores no sentido da importância dos PPA na promoção de chances e oportunidades para os trabalhadores se organizarem e se programarem em relação a diversos aspectos para essa nova fase da vida (Silva et al., 2012; Soares et al., 2007).

Acredita-se que os dados e os relatos que demonstraram satisfação em relação ao programa podem ter sido resultado do trabalho integrado entre diferentes áreas de atuação profissional. Esse modelo de trabalho já tem sido sugerido por outros pesquisadores, que apontam essa necessidade devido à complexidade da temática (Antunes, 2014; Zanelli et al., 2010). O trabalho em equipe também tem sido observado em outras experiências voltadas à preparação para a aposentadoria de trabalhadores de setores públicos diversos com resultados positivos (Murta et al., 2014; França et al., 2014; Costa & Soares, 2009).

Outro aspecto positivo observado foi a participação ativa dos servidores através de comentários, questionamentos e interação com a equipe durante as palestras e dinâmicas, favorecendo o aprendizado e as trocas entre o grupo. Acredita-se que a estratégia grupal tenha favorecido a participação e troca entre os participantes. Isso corrobora com apontamentos de outros autores sobre a importância desse tipo de experiência no sentido de reduzir a ansiedade dos participantes, proporcionar a troca de experiências e tornar a temática da aposentadoria menos assustadora ao longo do programa (Martins & Borges, 2017).

A despeito disso, também foi observada como principal dificuldade a rotatividade dos participantes nos encontros do programa. Isso pode ser justificado pelas dificuldades reportadas por uma parcela dos servidores em participar das atividades em decorrência das atividades laborais (n=3). Um dos participantes salientou: *“Infelizmente, por força maior, faltei dois dias por conta do trabalho”*. Isso pode ter ocorrido devido ao fato de o programa ter ocorrido durante o horário comercial, no qual a maioria dos servidores desempenha suas atividades laborais. Embora os servidores tenham sido liberados para participarem das atividades, alguns compromissos de trabalho, por seu caráter inadiável, comprometeram a participação dos servidores.

Por fim, foram feitas sugestões por parte de alguns participantes, tais como: a continuidade do programa (n=14), a flexibilização do horário (n=2), aprofundamento de alguns temas (n=1), dinâmicas entre os participantes (n=1) e maior divulgação (n=1). Um dos participantes sugeriu: *“O horário diversificado para os cursos, tivemos dificuldade em organizar a dispensa no trabalho”*. A estratégia de compreender o ponto de vista dos participantes para o aprimoramento da proposta também foi utilizada em outras experiências com PPA (Pazzim & Marin, 2016; Murta et al., 2014). Pontua-se a necessidade de aprimoramento das atividades conforme proposições dos participantes para as próximas edições do programa.

Considerações Finais

O projeto piloto com abordagem multidisciplinar demonstrou ser positivo para a preparação para aposentadoria, auxiliando no esclarecimento de dúvidas, na mudança de entendimento sobre essa fase da vida e na implementação de ações preparatórias para esse processo. A experiência contribuiu para a ressignificação do conceito de aposentadoria e do processo propriamente dito, mudança na decisão de optar ou não pelo benefício e construção de novas perspectivas para o futuro.

Apesar disso, reconhece-se que o estudo teve como limitação o fato de nem todos os participantes terem respondido ao questionário final; logo, os dados apontam apenas a opinião de parte do grupo participante. Também se aponta a rotatividade na participação nos encontros como um aspecto que pode ter interferido na absorção do conteúdo, prejudicando o objetivo do programa, assim como a avaliação final das atividades realizadas. Sugerem-se outros estudos voltados a compreender a eficácia das ações multidisciplinares e interdisciplinares voltadas para a preparação para a aposentadoria, assim como os efeitos desse tipo de prática em longo prazo, pós-aposentadoria, bem como o aumento no número de participantes para que os dados possam ser generalizados.

Espera-se que este estudo possa motivar a implementação de outros programas de preparação para a aposentadoria de trabalhadores dos setores públicos e privados, visando ao planejamento e organização do cotidiano e à melhora da qualidade de vida antes, durante e após o processo de aposentadoria.

Referências

- Alves, C. M., & Alves, S. C. A. (2015). Aposentei e agora? Um estudo acerca dos aspectos psicossociais da aposentadoria na terceira idade. *Revista Kaleidoscópio*, 2, 1-16.
- Antunes, C. (2014). Preparação para a aposentadoria: a lição de casa que poucos fazem. In L. H. Vieira (Org.), *Regimes próprios: aspectos relevantes* (pp. 148-170). São Bernardo do Campo: Apeprem.
- Araújo, F. A., Coutinho, M. P. L., & Carvalho, V. A. M. L. (2005). Representações sociais da velhice entre idosos que participam de grupos de convivência. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 12(1), 118-131.
- Barbosa, T. M., & Traesel, E. S. (2013). Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. *BarBaroi*, (38), 215-234.
- Brasil. (1994, 04 de janeiro). Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília.
- Costa, A. B. C., & Soares, D. H. P. (2009). Orientação psicológica para a aposentadoria. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 9(2), 97-108.
- França, L. H. (1999). Preparação para aposentadoria: desafios a enfrentar. In R. P. Veras (Org.), *Terceira idade: alternativas para uma sociedade em transição* (pp. 11-34). Rio de Janeiro: Relume-Dumará/Unati/UERJ.
- França, L. (2002). *Repensando a aposentadoria com qualidade: um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades*. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ.
- França, L. H. F. P., Nalin, C. P., Brito, A. R. S., Amorim, S. M., Rangel, T., & Ekman, N. C. (2014). A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares do Envelhecimento*, 19(3), 879-898.
- Kielhofner, G., Burke, J. P., & Igi, C. H. (1991). Um modelo de ocupação humana: parte IV: avaliação e intervenção. *Revista de Terapia Ocupacional da USP*, 2(2/3), 127-144.
- Kuerbis, A., & Sacco, P. (2012). The impact of retirement on the drinking patterns of older adults: a review. *Addictive Behaviors*, 37(5), 587-595.

- Marangoni, J. F. C., & Mangabeira, J. A. (2014). Política integrada de atenção à saúde do servidor público do Distrito Federal: o programa de preparação para o período pós-carreira. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 12(1), 8-15.
- Martins, L. F., & Borges, E. S. (2017). Educação para aposentadoria: avaliação dos impactos de um programa para melhorar qualidade de vida pós-trabalho. *Interações*, 18(3), 55-68.
- Murta, S. G., Abreu, S., França, C. L., Pedralho, M., Seidl, J., Lira, N. P. M., Carvalhedo, R. K. M., Conceição, A. C., & Gunther, I. A. (2014). Preparação para a aposentadoria: implantação e avaliação do Programa Viva Mais! *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(1), 1-9.
- Nunes, C. O. A. T. (2014). *Programa de preparação de planos de vida para a aposentadoria: Avaliação de necessidades, processo e efeito* (Tese de doutorado). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.
- Papalia, D. E., & Olds, S. W. (2000). *Desenvolvimento psicossocial na terceira idade*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul.
- Pazzim, T. A., & Marin, A. (2016). Programas de Preparação para Aposentadoria: revisão sistemática da literatura nacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 91-101.
- Silva, E. M., Almeida, R. M., & Moraes, L. S. (2012). PPA – Programa de Preparação Para Aposentadoria. In *Anais do IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia - SEGeT*. Porto Alegre: Faculdades Dom Bosco.
- Soares, D. H. P., Costa, A. B., Rosa, A. M., & Oliveira, M. L. S. (2007). Aposentação: programa de preparação para aposentadoria. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 12, 143-161. <https://doi.org/10.22456/2316-2171.4984>.
- Soares, D. H. P., Luna, I. N., & Lima, M. B. F. (2010). A arte de aposentar-se: programa de preparação para aposentadoria com policiais federais. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 15(2), 293-313.
- Vitorino, J. P. F. (2017). *Envelhecimento, trabalho e aposentadoria: expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: a review of theoretical and empirical advancements. *The American Psychologist*, 66(3), 204-213.
- Witczak, M. V. C. (2005). *Envelhecer ao aposentar-se: discutindo a aposentadoria masculina, o envelhecer e o subjetivar*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC.
- Zanelli, J. C., Silva, N., & Soares, D. H. (2010). *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre: Artmed.

Contribuição dos Autores

Camila Caminha Caro: Concepção do texto, organização de fontes e/ou análises, redação do texto, revisão. Vagner Augusto Takahashi Arakawa: Concepção do texto, organização de fontes e/ou análises, redação do texto, revisão. Emanuelli Virginia Betoli de Andrade: Concepção do texto, redação do texto, revisão. Todos os autores aprovaram a versão final do texto.

Autor para correspondência

Camila Caminha Caro

E-mail: camilacaminhacar@gmail.com

Editor de seção

Prof. Dr. Nilson Rogerio Silva