

## 1. PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENADORIA

2. Tempo de Implantação: 3 anos
3. Não se aplica
4. O atual **Programa de Preparação para a Aposentadoria** (PPA) tem origem no Grupo de Reflexão sobre a Aposentadoria, elaborado e coordenado pelas psicólogas Filomena Leone e Sylvia Mendes, de 2009 a 2011 . A iniciativa partiu das próprias profissionais, motivadas pela percepção das apreensões dos servidores próximos de se aposentar que, já naquela época, representavam contingente significativo. Nessa primeira “versão”, a atividade tinha temática basicamente psicológica/comportamental. Com a aposentadoria das próprias idealizadoras o programa foi interrompido.

No ano de 2015, o Serviço de Psicologia foi solicitado, pela Secretaria Geral de Administração, a desenvolver novo programa voltado ao mesmo público-alvo. A solicitação tinha base em alguns fatores. Em primeiro lugar, naturalmente, o atendimento ao grande número de servidores próximos dessa fase de difícil transição. Também importante, o tema inseria-se num contexto institucional mais amplo, de ações estratégicas no âmbito da Gestão de Pessoas, inclusive com a emissão, no ano anterior, da Resolução 284/14, que institui as Políticas de Gestão de Pessoas no TCE-RJ. Além disso, essa iniciativa alinhava-se às melhores práticas desenvolvidas em instituições congêneres.

O desafio era, portanto, o de ampliar as bases de conteúdo do Grupo de Reflexão para torná-lo, de fato, um Programa de Preparação para a Aposentadoria. Decidimos, como convém ao processo de criação de um serviço, conhecer as reais expectativas de nosso público-alvo. Realizamos então, com a colaboração da Secretaria Geral de Administração e da Coordenadoria de Comunicação Social, Imprensa e Editoração, uma pesquisa de opinião dirigida a todos os setores do TCE-RJ. A pesquisa online, cujo relatório encontra-se em anexo, obteve 114 (cento e quatorze)

respostas, e nos indicou os temas prioritários a abordar, a periodicidade mais adequada, crenças e valores dos pesquisados sobre sua vida após a aposentadoria e outras informações úteis.

Com base nesses dados, estruturamos o PPA compondo-o em quatro módulos: **Aspectos Psico-Sociais, Aspectos Legais, Saúde e Gestão Financeira**. No primeiro módulo, abordamos temas como “reconstrução de lações afetivos e sociais”, “produtividade versus criatividade”, “objetivos de vida e planejamento pós-aposentadoria”. No segundo, propomo-nos a dirimir as dúvidas dos participantes sobre leis e regulamentações concernentes ao tema, procurando, dentro do possível, esclarecer o difícil quadro que se formou nos últimos anos a partir das propostas de reforma da Previdência Social. No terceiro, um profissional médico ou nutricionista dá orientações sobre atividades físicas, alimentação e cuidados com a saúde adequados à faixa etária média dos participantes. Finalmente, no último módulo, os servidores recebem esclarecimentos sobre a gestão do orçamento familiar e o planejamento das finanças pessoais para essa fase que se aproxima. Eventualmente, a depender das solicitações dos participantes, podemos ter palestrantes convidados para falar sobre temas específicos, como Voluntariado, por exemplo.

O PPA está estruturado em 10 (dez) encontros quinzenais de 90 (noventa) minutos, com o apoio de uma apresentação em Powerpoint, fichas de conteúdo e de exercícios. A premissa metodológica é que as reuniões sejam intensamente participativas, possibilitando a troca de experiências entre os servidores.

5. Em suas duas primeiras edições o PPA teve, no total, 20 participantes. As reuniões ocorreram com a dinâmica planejada e valiosas contribuições. Em 2017, decidimo-nos por manter o programa, apesar do momento de grande turbulência em função das incertezas sobre a Previdência Social e também em função das expectativas quanto à possibilidade de conversão em pecúnia das licenças-prêmio e férias não usufruídas.

Na edição atual, que se encontra em fase inicial, o número de participantes é de 13 (treze) servidores. Um indicador importante para mensurar a efetividade de atividades de grupo, a Avaliação de Reação, mostrou, no consolidado, resultados animadores, com 75% (setenta e cinco por cento) das questões avaliadas em “excelente” ou “bom”. As avaliações mais restritivas se localizaram no campo “infra-estrutura e logística”, particularmente no quesito “Carga horária”. No campo para “Comentários livres”, as observações reforçam a percepção de que o tratamento de alguns temas requereria carga horária superior à de 90 (noventa) minutos. Por outro lado, os próprios participantes reconhecem que seria difícil ausentar-se de seus locais de trabalho por mais tempo. Entretanto, a eficácia da atividade só pode ser apropriadamente avaliada no médio prazo, na medida em que os servidores manifestem mudanças cognitivas, motivacionais e comportamentais frente à aposentadoria. Com efeito, é o que iniciamos a fazer esse ano, recontatando ex-participantes para deles obter um relato de sua situação e da qualidade de vida percebida, procurando determinar a correlação com a aprendizagem do PPA.

6. Passados 2 (dois) anos desde a primeira edição do programa, podemos perceber algumas demonstrações de seu impacto positivo. Já na segunda edição, e sobretudo em relação à atual, o PPA passou a contar com indicações espontâneas, isto é, com a assim chamada divulgação “boca-a-boca”.

Além disso, os coordenadores do programa são procurados por servidores em busca de orientações sobre a aposentadoria, MESMO FORA DO PERÍODO DE ATIVIDADE DO PPA. Essa disseminação sistêmica é um objetivo importante alcançado, porque é indicadora de que o servidor passa, de forma crescente, a perceber e utilizar um **canal institucional** de apoio e orientação para seus problemas relativos a esse assunto.

7. Não se aplica

Referência: Programa de Preparação para a Aposentadoria -  
Petrobrás