

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE DOURADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
ENSINO EM SAÚDE
MESTRADO PROFISSIONAL

Camila Veiga de Lara

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Dourados - MS

2017

Camila Veiga de Lara

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Produto Final do curso de Mestrado Profissional apresentado ao Programa de Pós-graduação Stricto Sensu Ensino em Saúde da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Dourados como exigência final para obtenção do título de Mestre em Ensino em Saúde.

Orientador: Prof. Dr. Odival Faccenda

Coorientador: Prof^ª. Dr^ª. Marcia Regina Martins Alvarenga

Dourados – MS

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

L325p Lara, Camila Veiga de
Programa de educação para aposentadoria aos servidores
de uma universidade pública/Camila Veiga de Lara,
Dourados, MS: 2017.
21p. ; 30cm.

Orientador: Prof. Dr. Odival Faccenda.
Coorientador: Marcia Regina Martins Alvarenga.
Produto Final – Universidade Estadual de Mato Grosso
do Sul. Unidade Universitária de Dourados. Mestrado
Profissional Ensino em Saúde, 2017.
ISBN: 978-85-99540-81-7
1.Aposentadoria 2.Servidores públicos 3. Planejamento.
Título.

CDD 23.ed. 342.06881



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE DOURADOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM ENSINO
EM SAÚDE, MESTRADO PROFISSIONAL (PPGES)



CAMILA VEIGA DE LARA

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Produto Final do Curso de Mestrado Profissional apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ensino em Saúde, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, como requisito final para a obtenção do Título de Mestre em Ensino em Saúde.

Aprovada em: 22/08/2017

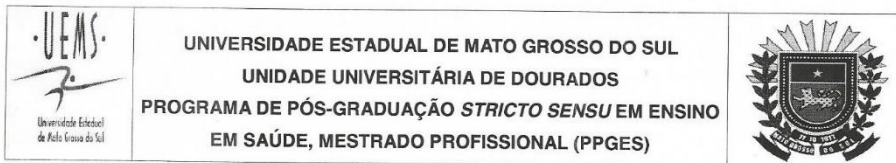
BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Odival Faccenda (orientador/presidente) – UEMS

Profa. Dra. Márcia Regina Martins Alvarenga (examinadora titular) – UEMS

Profa. Dra. Sandra Fogaca Rosa Ribeiro (examinadora titular externa) – UFGD

Profa. Dra. Vivian Rahmeier Fietz (examinadora titular) – UEMS



ATA DE DEFESA DA DISSERTAÇÃO

Aos vinte e dois dias do mês de agosto do ano de dois mil e dezessete, realizou-se a apresentação da defesa do Produto Final intitulado: *Programa de educação para aposentadoria*, de autoria da mestranda Camila Veiga de Lara, discente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Ensino em Saúde, Mestrado Profissional da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. A comissão julgadora foi constituída pelos seguintes componentes: Prof. Dr. Odival Faccenda (orientador/presidente), Profa. Dra. Márcia Regina Martins Alvarenga (examinadora titular), Profa. Dra. Sandra Fogaça Rosa Ribeiro (examinadora titular externa) e Profa. Dra. Vivian Rahmeier Fietz (examinadora titular). Concluídos os trabalhos de apresentação e arguição, a comissão julgadora considerou a mestranda: APROVADA. E, para constar, foi lavrada a presente Ata, que será assinada pelos membros da Comissão Julgadora.

Dourados, 22 de agosto de 2017.

Prof. Dr. Odival Faccenda (orientador/presidente) – UEMS

Profa. Dra. Márcia Regina Martins Alvarenga (examinadora titular) – UEMS

Profa. Dra. Sandra Fogaça Rosa Ribeiro (examinadora titular externa) – UFGD

Profa. Dra. Vivian Rahmeier Fietz (examinadora titular) – UEMS

SUMÁRIO

1. Pressupostos.....	7
2. Apresentação do projeto.....	10
3. Objetivos.....	11
4. Público alvo.....	11
5. Parceiros e unidades vinculadas.....	12
6. Cronograma.....	12
7. Suporte.....	13
8. Programação dos encontros.....	14
8.1.Primeiro encontro – Abertura do Programa.....	14
8.2.Segundo encontro – Discussão dos resultados da Escala de Percepção de Futuro da Aposentadoria e Questionário Sociodemográfico	14
8.3.Terceiro encontro – Continuação da discussão dos resultados da pesquisa – Escala de Processo de Planejamento para Aposentadoria.....	15
8.4.Quarto encontro – Discussão da Escala de Centralidade do Trabalho e Questionário de Motivos para se aposentar.....	15
8.5.Quinto encontro – Palestra informativa.....	16
8.6.Sexto encontro – Palestra Saúde e Resgate de Talentos.....	16
8.7.Sétimo encontro – Reflexões sobre a trajetória sócio profissional.....	17
8.8.Oitavo encontro – Fechamento.....	18
9. Referências.....	20

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO PARA APOSENTADORIA

1 - Pressupostos

O Programa de Educação para aposentadoria será pensado a partir de articulação entre a psicodinâmica do trabalho de Dejours e a concepção pedagógica de Paulo Freire, tendo em vista aproximações entre vários conceitos e pressupostos destes autores, tais como: o espaço coletivo de discussão, as rodas e os círculos de cultura; o papel das relações sociais para construção da identidade; a importância de um modelo de pensamento dialético para compreender essas relações e a realidade; o protagonismo do sujeito na transformação de sua realidade.

Essas teorias foram escolhidas principalmente pela valorização do diálogo, o valor da palavra, e a importância do falar e ser ouvido. Também por serem perspectivas teóricas que reconhecem o ser humano como ser inacabado, em processo de fazer-se, e por isso com suas propostas estimulam a tolerância, emancipação, autonomia, criticidade.

Dejours, psiquiatra e psicanalista francês, inicialmente influenciado pela escola de Psicopatologia do trabalho, tentando compreender o sofrimento psíquico causado pelo trabalho, estabeleceu relações entre os constrangimentos organizacionais e as possíveis descompensações psicológicas dos indivíduos, mas pesquisando e dialogando com outros teóricos, percebeu que os trabalhadores não eram passivos diante das imposições organizacionais, e buscavam se proteger para não adoecer, criando estratégias defensivas, individuais ou coletivas para preservá-los do sofrimento e do adoecimento (DEJOURS, 2005).

Quando deixou de pesquisar a psicopatologia e passou a pesquisar a “normalidade”, nomeou seu campo de pesquisa e as teorias que passou a formular de Psicodinâmica do Trabalho, buscando compreender como e porque o mesmo trabalho pode forjar uma dinâmica de destruição, ou ao contrário, de construção da saúde (DEJOURS, 2007). Assim, há mais de três décadas, aprofunda o papel do trabalho na relação saúde-adoecimento, a partir da análise dinâmica do cotidiano do trabalho, abrangendo aspectos como cultura organizacional, organização do trabalho bem como processos de subjetivação do indivíduo trabalhador (SANTOS JUNIOR et al, 2009)

É uma teoria que tem raízes epistemológicas nas ciências hermenêuticas, “para as quais o conhecimento é construído com base na interpretação do sentido dos fenômenos” (FERREIRA e MENDES, 2003, p. 37). A epistemologia crítico-hermenêutica por sua vez, vem de um diálogo com a filosofia, a psicanálise, a sociologia e a ergonomia, e essas abordagens colaboram para as bases conceituais da Psicodinâmica do Trabalho (SANTOS JÚNIOR, 2009).

Da Psicopatologia do Trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho, construiu-se um saber que colocou o trabalho como parte importante na vida do sujeito, como intermediador entre a saúde e a descompensação mental, considerando ainda a ressonância da história de vida, desejos, personalidade e significação subjetiva da atividade para o trabalhador (SANTOS JÚNIOR, 2009).

Conforme mencionado anteriormente, a Psicodinâmica do Trabalho tem como premissa metodológica o falar e ser ouvido. Dejours considera esse movimento como uma das mais poderosas formas de refletir sobre a própria experiência. Conforme lembra Ferreira parafraseando Dejours (2007, p. 98) “A enunciação da experiência permite sua elaboração. A palavra faz nascer o que não existia antes de ser pronunciada. A expressão é profundamente transformadora calar, com o tempo, pode nos fazer adoecer”.

Freire foi quase tudo o que deve ser como educador, de professor de escola a criador de ideias e método, segundo Instituto Paulo Freire (2017) que ajuda a manter a divulgação de sua obra e suas ideias que foram forjadas no contexto do Nordeste brasileiro a partir da década de 50, onde metade dos habitantes era analfabeto, com predomínio de vivências impostas por uma realidade de opressão, imposição, limitações e muitas necessidades. Freire foi o sistematizador da pedagogia libertaria originada nos movimentos populares e suas ideias e métodos vêm ao encontro dos profissionais de saúde que desejam um fazer diferente e fazer a diferença, pois o fazer pautado no pensamento freireano é um fazer que busca e sabe ouvir, procura estar com o outro no mundo e valoriza sua autonomia.

Freire acreditava que a educação deveria trazer os educandos para o lugar de protagonistas e que o foco deste processo não deveria ser o indivíduo, mas a sociedade que queremos construir. Seu método de alfabetização/educação está intrinsecamente ligado a sua concepção de educação e vai além da simples alfabetização, propondo e estimulando a inserção do indivíduo no seu contexto social e político, na sua realidade, promovendo o despertar para a cidadania plena e transformação social.

Através dos círculos de cultura, Freire trabalhava alfabetização de adultos trazendo o contexto e o saber dos educandos para o centro do processo educativo. Uma estratégia de educação libertadora, fundamentada na dialogicidade, na linguagem e na cultura (FREIRE, 1987). Os participantes tinham a função de se educar, numa postura ativa, numa relação entre conhecimento e aprendizagem horizontalizada, onde o conhecimento torna-se acessível a todos, como troca, nas relações no e com o mundo (FREIRE, 1987).

As “palavras geradoras” faziam parte do cotidiano e da cultura do alfabetizando, continham significados potentes para a apreensão do contexto social em que estava inserido, eram utilizadas por Freire para promover uma leitura crítica da realidade (1987). Assim a aprendizagem decorria de um processo dialético onde o alfabetizando constrói e desconstrói ideias sobre sua história, suas relações no mundo. Dentro do conceito de orientação para aposentadoria orientador e orientando são igualmente responsáveis pela construção do processo do qual fazem parte (ZANELI, 2010).

Diante do exposto o programa será pautado na premissa das Metodologias Ativas – a autonomia, que diz respeito a capacidade do sujeito de se autogerenciar a autogovernar (MITRE, BATISTA, MENDONÇA et al, 2008). As metodologias ativas se dão em um processo do aprender em que o mediador busca conduzir uma construção crítica, que favoreça a autonomia do participante, despertando a curiosidade, estimulando tomadas de decisões individuais e coletivas, fomentando o protagonismo dos servidores numa possibilidade de cogestão, criando um espaço de compartilhar solidário.

Sendo assim as técnicas escolhidas serão vivências, jogos e dinâmicas de grupo, discussões informativas. O papel do Psicólogo ou mediador do programa não será o de depositar conteúdos, ou ensinar a forma certa de planejar-se e aposentar-se, mas será o de mediar à construção de conhecimentos, compreendendo as demandas dos servidores, fomentando protagonismo e interação.

A aposentadoria é cercada de expectativas e ansiedades devido ao fim do ciclo de trabalho. Aposentar-se pode ser mais difícil do que escolher uma profissão ou começar a trabalhar, mas o planejamento, feito a partir de orientação psicológica, facilitadora da reflexão e elaboração de novos projetos, pode resignificar representações negativas derivadas desse período e ajudar a vislumbrar novas possibilidades (SOARES E COSTA, 2011).

Como a aplicação das escalas já serviu como um diagnóstico inicial de necessidades dos trabalhadores, a primeira etapa de elaboração de um programa que consiste na compreensão do contexto já foi cumprida.

Segue a elaboração do projeto que será apresentado aos gestores da universidade para conscientização da importância do programa para toda a instituição e da consequente necessidade de liberação dos servidores para participação, já que o programa será ofertado em horário de trabalho.

2- Apresentação do projeto

A preparação para a aposentadoria é definida como sendo os esforços investidos por indivíduos, enquanto ainda empregados, para assegurar o seu bem-estar na aposentadoria (MURATORE e EARL, 2010). Planejar-se com antecedência é um requisito fundamental para uma aposentadoria bem-sucedida, (FRANÇA, BARBOSA e MURTA, 2014) e uma vida harmônica entre o sujeito e sua realidade. A implantação de Programas de Educação para Aposentadoria, permite que o trabalhador possa se preparar para o período pós-carreira, mediante a construção de novos projetos de vida, no âmbito pessoal e profissional (MARANGONI e MANGABEIRA, 2014), promovendo um melhor ajustamento a esta nova etapa da vida.

Os Programas de Educação para aposentadoria têm contribuído notadamente para o bem-estar dos futuros aposentados, oportunizando a reflexão sobre os aspectos positivos e negativos da transição, ao mesmo tempo em que propõem a adoção de práticas e estilo de vida saudável.

Em âmbito nacional em relação ao afastamento das atividades laborais, a Política Nacional do Idoso e o Estatuto do Idoso estabelecem que o poder público deve desenvolver e estimular programas de preparação para aposentadoria, em órgãos públicos e privados. No âmbito do Serviço Público Federal, a Portaria Normativa nº 3 instituiu as diretrizes gerais de Promoção de Saúde do Servidor Público Federal, priorizando ações coletivas que modifiquem comportamentos individuais, culturais e organizacionais. Propõe ações voltadas à educação em saúde, a prevenção dos riscos, agravos e danos à saúde do servidor, ao estímulo a fatores de proteção da saúde e ao controle de determinadas doenças. Recomenda ainda, que as ações priorizem, entre outras, a saúde

do idoso o envelhecimento ativo, educação e preparação para aposentadoria (BRASIL, 2013).

Portanto ao implantar um Programa de Educação para Aposentadoria, órgãos públicos federais, profissionais e gestores estão cumprindo recomendações de uma política que vem se consolidando em prol do bem-estar dos servidores e da garantia de direitos.

3 - Objetivos

Oferecer atividades grupais, a fim de prevenir problemas que a aposentadoria não planejada pode trazer, por meio de reflexões e planejamentos; possibilitar autoconhecimento aos participantes sobre suas metas, valores e escolhas; oferecer informações atualizadas sobre temáticas variadas; Motivar a adoção de comportamentos saudáveis que favoreçam a adaptação e bem-estar a essa nova fase de vida; Apresentar uma perspectiva positiva da aposentadoria, já que a preparação deve ser feita com esperança e otimismo realista; Promover bem estar, qualidade de vida dos trabalhadores para vivenciarem uma aposentadoria ativa e bem sucedida.

4 - Público alvo

O programa será ofertado aos servidores da Universidade Federal da Grande Dourados, que participaram da pesquisa de Mestrado da pesquisadora que o elabora. Terá como referencial teórico estudiosos brasileiros que discutem e executam programas de educação para aposentadoria como Soares e Costa (2011), Murta et al. (2014) e Zaneli, Silva e Soares (2010).

Como 89 servidores participaram da pesquisa, e o programa deve ser modelado para atingir o número de pessoas interessadas a participar, e por se considerar que a vivência psicológica deva ser realizada em grupos menores, com 10 a 20 participantes (Soares e Costa, 2011; Zaneli, Silva e Soares, 2010), considerando ainda a evasão que ocorrerá durante a execução do programa, um projeto piloto será realizado e avaliado

ao final de sua execução, para que então as demais turmas que queiram aderir ao programa sejam atendidas.

Desta forma os 20 servidores que estiverem mais próximos da aposentadoria serão acionados por e-mail institucional e serão o público alvo prioritário, incluídos na primeira turma, aos demais será informado que serão atendidos nas próximas turmas, que ocorrerão após a conclusão do programa piloto, sendo simultaneamente, ofertadas em dias diferentes da semana, para facilitar o atendimento de todos os interessados. A composição do grupo será mista, técnicos administrativos e docentes, possibilitando identificações recíprocas, enriquecimento pessoal e das discussões e trocas de experiências e possibilidade de feedback entre os próprios membros do grupo.

5 - Parceiros e unidades vinculadas

A equipe de facilitadores será composta na parte informativa por profissionais de diversas áreas, prioritariamente servidores do quadro funcional da universidade com habilidades no manejo de grupos para engajarem os participantes em trocas que encorajem mudanças, e a parte vivencial será coordenada por uma psicóloga que terá o papel de mediar à construção de conhecimentos, compreendendo as demandas dos servidores, fomentando protagonismo e interação.

A equipe de trabalho passará por uma etapa de capacitação onde questões como centralidade do trabalho e o significado da aposentadoria serão discutidas.

6 - Cronograma

O programa será ofertado na modalidade de intervenção continuada, que se caracteriza além da duração longitudinal, por conter uma maior carga de horas de intervenção. O referido formato foi escolhido por permitir benefícios consideráveis aos participantes, no que tange a construção de seus projetos de vida no contexto da aposentadoria (MURTA, LEANDRO – FRANÇA, SEIDL, 2014). Serão 8 encontros, semanais, com duração aproximada de 2 horas, com atividades informativas e vivenciais, com início previsto para primeira semana de setembro de 2017.

7 - Suporte

O programa será realizado sem custos, já que seu mediador, bem como os parceiros que compõe a equipe de facilitadores fazem parte do quadro funcional da universidade. Os materiais de consumo e apoio serão fornecidos pela Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

8 - PROGRAMAÇÃO DOS ENCONTROS

8.1 - Primeiro encontro – Abertura do Programa.

Objetivo: Realizar a apresentação do programa, apresentação dos participantes, levantamento de expectativas grupais e estabelecimento do contrato de trabalho. Como todos deverão ter espaço livre para falar e serão provocados a refletir, provavelmente uma única sessão não dará conta de todo material que será produzido, sendo assim, dois encontros podem ficar disponíveis para essa temática.

Atividades:

Dinâmica – Marcar o papel. Os servidores recebem uma folha de papel A4 em branco, são convidados a olhar para ela e então provocados a amassá-la ou dobrá-la, depois disso devem desamassar ou desdobrar a folha e olhar as marcas que foram feitas no papel. Essas marcas representam as marcas que a história de vida e o trabalho na universidade deixaram em cada um. Esta atividade será utilizada como disparador para apresentação.

Apresentação - “Contaço de História”: Todos devem apresentar-se contando nome, idade, estado civil, se tem filhos, se estes ainda moram na mesma casa, profissão, cargo que ocupa na UFGD, setores em que trabalhou, e onde trabalha atualmente, enfim fazer uma contaço de sua história pessoal e profissional, de sua identidade enquanto trabalhador e das marcas que a vivência na universidade deixou em suas vidas.

Em seguida será estabelecido o contrato de trabalho.

Recursos: Papel A4, giz, quadro negro.

Facilitadores: Psicólogas

Avaliação: Será solicitado a cada participante que faça pontuações sobre o encontro, destacando pontos positivos e negativos.

Tarefa de casa: Redação – Eu e meu futuro, o participante deverá escrever sobre seus planos, e anseios com a chegada da aposentadoria, com entrega prevista para o segundo encontro.

8.2- Segundo encontro – Discussão dos resultados da Escala de Percepção de Futuro da aposentadoria e Questionário Sociodemográfico.

Objetivo: Apresentar aos participantes os resultados da Escala de percepção de futuro em relação à aposentadoria e questionário sociodemográfico, com destaque para o item Desligamento do Trabalho, que pontuou a baixo da média.

Atividades:

Roda de conversa sobre a participação na pesquisa: Em roda, método de participação coletiva para debates a respeito de um tema, onde em um espaço de diálogo, os sujeitos podem se expressar e, sobretudo, escutar os outros e a si mesmos, os participantes serão questionados sobre como foi participar da pesquisa, se houve alguma mudança de hábitos e perspectivas.

Apresentação dos resultados: os participantes serão divididos em 4 grupos, a eles será entregue o questionário sociodemográfico bem como a escala de percepção de futuro da aposentadoria e os resultados encontrados, cada grupo ficará responsável por discutir os achados, não só os que tiveram diferenças importantes ou impacto positivo, mas quais os motivos que levaram aqueles impactos. Portanto, será fundamental que discutam e argumentem os resultados, enquanto o mediador deverá posicioná-los no tempo e mostrando aspectos que podem contrastar com a visão atual, em que estão cheios de saúde e energia, com a visão futura, onde o declínio funcional é inevitável, e os novos cenários com que os mesmos deparar-se-ão.

Recursos: Canetão, papel pardo.

Facilitadores: Psicólogas

Avaliação: Auto avaliação e envolvimento do grupo com a proposta de trabalho; sugestões para novas discussões.

8.3.- Terceiro encontro – continuação da discussão dos resultados da pesquisa – Escala de Processo de Planejamento para Aposentadoria.

Objetivo: Discutir os resultados da Escala e proporcionar oportunidade de iniciar ou rever o planejamento de vida para aposentadoria.

Atividade: Os grupos serão divididos de acordo com as temáticas: planejamento financeiro, planejamento de saúde, planejamento de estilo de vida, planejamento psicossocial, e deverão analisar os resultados, dizendo se eles ainda os representam nesta etapa de vida, se tiveram progressos ou regressos. Deverão sintetizar os resultados, análises e percepções a serem apresentados ao grande grupo, para posterior discussão.

Recursos: Canetão, papel pardo.

Facilitadores: Psicólogas

Avaliação: Aplicar a Escala de Mudança em Comportamentos de Planejamento para Aposentadoria a fim de avaliar em que etapa do Modelo Transteórico de Mudança os participantes estão.

8.4- Quarto encontro - Discussão da Escala de Centralidade do trabalho e questionário de Motivos Para se Aposentar.

Objetivo: Apresentar e discutir em grupos os resultados das escalas. Promover debates e reflexões sobre o assunto.

Atividades: Dividir os dois temas em quatro grupos, onde cada grupo será responsável pela análise dos resultados, dizendo se eles ainda os representam nesta etapa de vida. Em seguida devem preencher o quadro com as seguintes questões: O que é Centralidade do Trabalho? Quais são seus motivos para se aposentar? Será disponibilizado uma hora para realização da atividade, posteriormente apresentarão e discutirão com os demais grupos. Avaliar como os participantes estão percebendo seu trabalho: aspectos comuns e diferentes entre os presentes e buscar o que significa trabalhar e o que é um trabalho com sentido e sem sentido traz uma nova dimensão para aposentadoria.

Recursos: Caneta, papel A4.

Facilitadores: Psicólogas

Avaliação: Avaliar o envolvimento do grupo e as perspectivas de cada participante.

Tarefa: Buscar informações sobre sua situação legal e previdenciária para se aposentar, quanto tempo falta, qual será seu salário e dos documentos necessários.

8.5- Quinto Encontro - Palestra Informativa.

Objetivo: Palestra sobre os Aspectos legais com especialista em Direito Previdenciário

Atividade: Plenária: Processo de Aposentadoria na UFGD. Promover o estudo dos trâmites internos da instituição para início no processo de aposentadoria e elaboração coletiva de um cronograma de ações.

Sensibilização para o Resgate de Talentos: “Viagem ao passado: Meus talentos adormecidos”. Nesse momento será realizada uma retrospectiva através de uma sensibilização provocada pela(s) facilitadora(s).

Descrição da Sensibilização: Solicitar que os servidores se deitem nos colchonetes e procurem uma posição confortável. Pedir que para todos fechem os olhos e comecem a prestar atenção em sua respiração, tomando consciência das partes tensionadas do corpo. Nesse momento o facilitador deverá conduzir movimentos respiratórios e musculares que levem os membros do grupo entrar em um estágio de relaxamento corporal e mental. Após esse momento iniciar a viagem ao passado: “Lembre-se de quando você tinha 10 anos, junto com seus pais, correndo pela casa... Qual era sua brincadeira favorita? Que valor ela tinha pra você?....

Qual sua brincadeira favorita? Que valor esses momentos tinham pra você? Qual era seu passatempo favorito com seus amigos? O que você fazia quando estava sozinho?

Recursos: Notebook, data show, impressos (Processo Aposentadoria da UFGD), papel A4, caneta, colchonetes, música instrumental, caixa de som.

Facilitadores: Convidado e psicólogas.

Avaliação:

Tarefa: Preparar uma apresentação com seu talento resgatado e/ou descoberto para o próximo encontro.

8.6- Sexto Encontro – Palestra Saúde e resgate de talentos

Objetivo: Motivar o grupo a adotar hábitos saudáveis de vida, além de estimular um olhar sobre as próprias habilidades em busca de resgate e/ou reconhecimento de novos talentos, vislumbrando a retomada dessas práticas ocupacionais em seu dia-a-dia e especulando a possibilidade de desenvolvê-las em ações de voluntariado.

Atividades: Palestra com um médico ou profissional da saúde, esclarecendo sobre estilo de vida saudável e alimentação, doenças mais comuns nesta fase da vida e prevenção, vícios diversos (alcooolismo, tabagismo, compulsão por jogos). Abertura para questionamentos e dinâmica.

Encontro de Talentos: Nesse momento cada servidor deverá apresentar seu talento de forma a envolver todo o grupo em sua apresentação.

Recurso: Data show, folha A4, canetas, lápis, pincéis coloridos, materiais trazidos pelos participantes.

Facilitadores: Convidado e psicólogas

Tarefa: Realizar uma ação voluntária em alguma instituição a sua escolha (abrigos de idosos e/ou de crianças, escolas, universidades, hospitais, etc.) explorando seu talento resgatado e registrar suas percepções e sentimentos em um diário de bordo que deverá ser compartilhado no próximo encontro

8.7-Sétimo Encontro – Reflexões sobre a trajetória sócio profissional.

Objetivo: Investigar as trajetórias sócio profissionais de pessoas trabalhadoras e sua relação com a satisfação em seu trabalho, sua escolha profissional e sua decisão por aposentar-se.

Atividades: Em uma folha grande de papel o participante deverá fazer um genograma familiar, constando a profissão, a classe social, os interesses profissionais, a escolaridade e as expectativas quanto ao seu projeto profissional, dos avós, dos pais e irmãos até a sua geração. A partir daí se faz a construção de uma linha da vida, sendo de um lado descrita toda a trajetória escolar e profissional e do outro lado, os aspectos sociais e familiares marcantes em sua história de vida até o momento. Solicitar apresentação da trajetória em grupos de até 3 pessoas, durante 10 a 20 minutos para cada participante, destacando aspectos marcantes. Depois de todos apresentarem sua trajetória em pequenos grupos, discute-se no grupo todo,

Recurso: Cartolina grande, pincéis, fotos familiares e figuras

Facilitadores: Psicóloga

Tarefa em sala: Realizar a leitura de seu diário de bordo ao grupo e comentar acerca da experiência, oportunizando a participação dos demais membros do grupo em expor suas percepções acerca do diário compartilhado.

8.8- Oitavo Encontro – Fechamento

Objetivo: Leitura e discussão reflexiva do poema de Mario Quintana:

A Idade de ser Feliz

Existe somente uma idade para a gente ser feliz, somente uma época na vida de cada pessoa em que é possível sonhar e fazer planos e ter energia bastante para realizá-los a despeito de todas as dificuldades e obstáculos.

Uma só idade para a gente se encantar com a vida e viver apaixonadamente e desfrutar tudo com toda intensidade sem medo nem culpa de sentir prazer.

Fase dourada em que a gente pode criar e recriar a vida à nossa própria imagem e semelhança e vestir-se com todas as cores e experimentar todos os sabores e entregar-se a todos os amores sem preconceito nem pudor.

Tempo de entusiasmo e coragem em que todo desafio é mais um convite à luta que a gente enfrenta com toda disposição de tentar algo NOVO, de NOVO e de NOVO, e quantas vezes for preciso.

Essa idade tão fugaz na vida da gente chama-se PRESENTE e tem a duração do instante que passa.

Atividade: Perguntas para discussão reflexiva do poema:

- Quais idades da vida você foi feliz? Como foram esses momentos para você(s)?
- Quais foram as dificuldades e obstáculos que surgiram no seu percurso pessoal e profissional, como você superou cada um deles?
- O que em sua caminhada até aqui te fez apaixonar-se? Quantas coisas já lhe deram prazer até aqui?
- Quantas coisas boas você já criou? O que você ainda é capaz de criar e recriar daqui pra frente?
- Quais foram os sabores (realizações) que teve em tua jornada profissional? Que novos sabores pensas que poderás descobrir de agora em diante?
- De que preconceitos você já se desvencilhou? O que essa conquista lhe permite viver hoje?
- O que de novo você gostaria de arriscar nessa nova etapa de vida?
- Que momentos, experiências, lembranças você gostaria de reviver?

- Como você enxerga esse presente (a aposentadoria) que se anuncia frente aos teus olhos?

Recurso: poema e perguntas impressas

Facilitadores: Psicóloga

Avaliação: Análise do programa, sugestões para novas ações e programas.

9- REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa SRH n. 3 de 2013**. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e as entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal –SIPEC.Disponível em: <https://conlegis.planejamento.gov.br/conlegis/legislacao/atoNormativoDetalhesPub.htm?id=9279>. Acesso em: 10 set. 2014.

DEJOURS. **A loucura do trabalho**. Estudo de psicopatologia do trabalho. 5ed., São Paulo: Cortez. 2005.

_____. **A carga psíquica do trabalho**. In DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, p.21-32, 2007.

FRANÇA, L. H. F. P.; BARBOSA, L. M.; MURTA, S. G. Projetos de vida, valores e ação comprometida na aposentadoria. In: S. G. Murta, C. Leandro-França, J. Seidl. (Eds.), **Programas de Educação para Aposentadoria**, Novo Hamburgo: Sinopsys, 2014. p. 267-287.

FERREIRA, M. C. MENDES, A. M. **Trabalho e Riscos de Adoecimento** - O caso dos Auditores-Fiscais da Previdência Social Brasileira. Brasília: Edições LPA e FENAFISP. 2007.

FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**, 20ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

INSTITUTO PAULO FREIRE. **Paulo Freire**. Disponível em: <http://www.paulofreire.org/paulo-freire-patrono-da-educacao-brasileira>. Acesso em: 20 jul. 2017.

MARANGONI, J. F. C.; MANGABEIRA, J. A. **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, v. 12, n. 1, p. 8-15, 2014.

MITRE, S. M.; BATISTA, R.; MENDONÇA, G.M. **Metodologias ativas no ensino-aprendizagem na formação profissional em saúde**: debates atuais; Ciência & Saúde Coletiva; v.13, n.2, p. 2133-2144. 2008.

MURATORE, A.M.; EARL, J.K. **Predicting Retirement Preparation through the design of a new measure**. The Australian Psychological Society. v. 45, n. 2, p. 98-111. 2010.

MURTA, S. G.; LEANDRO-FRANÇA, C.; SEIDL, J. **Formatos de Programas de Educação para Aposentadoria**. In: MURTA, S. G. et al. (Org.). Educação para Aposentadoria: Promoção de Saúde e Desenvolvimento na Administração Pública Federal. Brasília: CEAD-FUB, p. 69-86. 2014.

SANTOS JÚNIOR, A.V.; MENDES, A. M., ARAUJO, L. K. R. **Experiência em Clínica do Trabalho com Bancários Adoecidos por Ler/ Dort**. Psicologia, ciência e profissão, n.29, v.3, 614-625, 2009.

SOARES, D. H. P.; COSTA. A. B. **Aposentação:** aposentadoria para ação. 1ed. São Paulo: Vetor, 2011.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho:** construção de projetos para o pós-carreira. Porta Alegre, Artmed, 2010, 143 p.