

Educação e Preparação para Aposentadoria: Grupos de Professores Universitários (Brasil e Portugal)

Herdy, Janes Santos

Universidade Federal Fluminense, Brasil

✉ janesh@id.uff.br

ORCID ID: [0000-0002-0717-0745](https://orcid.org/0000-0002-0717-0745)

Lima, Margarida Pedroso

Universidade de Coimbra, Portugal

✉ mplima@fpce.uc.pt

ORCID ID: [0000-0002-6239-1137](https://orcid.org/0000-0002-6239-1137)

Santos, Ruth Luz

Universidade Federal de São Carlos, Brasil

✉ <https://orcid.org/0000-0002-4573-9197>

ORCID ID: [0000-0002-4573-9197](https://orcid.org/0000-0002-4573-9197)

Martins, Sara F.

Universidade de Coimbra, Portugal

✉ saraf.martins@icloud.com

ORCID ID: [0000-0002-6752-0559](https://orcid.org/0000-0002-6752-0559)

Documento recibido:

22 noviembre 2022

Aprobado para publicación:

01 marzo 2023

Resumo

Este artigo descreve o processo de dois grupos de preparação para aposentadoria, realizado com professores universitários. As intervenções ocorreram em Portugal e no Brasil, em 2020 e 2021 respectivamente, com Professores da Universidade de Coimbra e da Universidade Federal Fluminense. A metodologia usada na intervenção é norteada pela teoria do desenvolvimento de grupos de Shultz (Shultz,1974). Um programa de preparação para aposentadoria objetiva promover um diálogo que leve a reflexões sobre a nova fase da vida, buscando desconstruir a ideia de impossibilidade de novos projetos de vida. A proposta inicial foi adaptada para modalidade do trabalho remoto como consequência do momento pandêmico. A avaliação desta experiência mostra que o objetivo principal foi alcançado, uma vez que contribuiu para que os participantes refletissem sobre a aposentadoria, para que despertassem ou reavivassem interesses e para a realização de novos projetos, desconstruindo a ideia de inatividade pós-aposentadoria.

Palavras-chave

Preparação; aposentadoria/reforma; modalidade remota.

Resumen

Este artículo describe el proceso de dos grupos de preparación para la jubilación, realizados con profesores universitarios. Las intervenciones se llevaron a cabo en Portugal y Brasil, en 2020 y 2021 respectivamente, con profesores de la Universidad de Coimbra y la Universidad Federal Fluminense. La metodología utilizada en la intervención está guiada por la teoría del desarrollo grupal de Shultz (Shultz, 1974). Un programa de preparación para la jubilación tiene como objetivo promover un diálogo que lleve a reflexiones sobre la nueva etapa de la vida, buscando deconstruir la idea de la imposibilidad de nuevos proyectos de vida. La propuesta inicial se adaptó a la modalidad de trabajo remoto a raíz del momento de la pandemia. La evaluación de esta experiencia muestra que se logró el objetivo principal, ya que ayudó a los participantes a reflexionar sobre la jubilación, a despertar o reavivar intereses y a realizar nuevos proyectos, deconstruyendo la idea de inactividad posterior a la jubilación.

Palabras clave

Preparación; jubilación/retiro; modo remoto.

Abstract

This article describes the process of two retirement preparation groups, carried out with university professors. Interventions took place in Portugal and Brazil, in 2020 and 2021 respectively, with Professors from the University of Coimbra and the Fluminense Federal University. The methodology used in the intervention is guided by Shultz's group development theory (Shultz, 1974). A retirement preparation program aims to promote a dialogue that leads to reflections on the new phase of life, seeking to deconstruct the idea of the impossibility of new life projects. The initial proposal was adapted to the remote work modality as a result of the pandemic moment. The evaluation of this experience shows that the main objective was achieved, as it helped participants to reflect on retirement, to awaken or revive interests and to carry out new projects, deconstructing the idea of post-retirement inactivity.

Keywords

Preparation; retirement; remote mode

Introdução

Nos tempos atuais, é cada vez mais relevante e necessário falar sobre envelhecimento, na fase da velhice e aposentadoria. Fases que caminham paralelas no percurso da vida do ser humano e que merecem estudos, pesquisas e ações que contribuam para melhoria da qualidade de vida daqueles que durante muitos anos dedicaram significativa parte do seu tempo para o trabalho. Chegar à velhice e aposentar, sem um planejamento,

pode ocasionar doenças, devido a sensações de abandono, solidão, de pertencimento grupal, gerando sentimento de exclusão social, pela ruptura do convívio relacional de muitos anos. Estudos sobre aposentadoria mostram ser esta uma das mais significativas passagens da vida adulta, devido ao desligamento do ambiente produtivo, ocasionando sensação de inatividade (Duarte & Mello-Silva, 2009; Zanelli, Silva & Tondera, 2013). Os Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs), no Brasil, acontecem em empresas públicas e privadas. Também ocorrem nos setores de RH das Universidades e Instituições Federais. Em Portugal, ainda que sejam vários os estudos dedicados a comprovar a necessidade de uma preparação para esta nova fase de vida e como a reflexão poderá ser um elemento auxiliador ao bem-estar (Neto, 2010; Oliveira, C. et al., 2021), de acordo com Pocinho et al. (2017), não existe uma preparação para a reforma, sendo a passagem feita genericamente de uma forma abrupta. O autor salienta uma dificuldade de colaboração das empresas e das instituições portuguesas. A população no Brasil e em Portugal alcançam percentagens elevadas, a passos largos, comprovando as pesquisas demográficas dos últimos anos, que vislumbram o crescimento populacional do mundo, tendo destaque para a fase da velhice. Este fenômeno indica a necessidade de intervenções que venham contribuir com os trabalhadores para que vislumbrem com mais segurança novos projetos de vida. A proposta deste trabalho teve como referência principal o Programa de Preparação “Um novo olhar sobre a aposentadoria”, que é um Programa de extensão da Universidade Federal Fluminense (UFF) desde 2003. O percurso e a avaliação deste programa, estimulou, entre outros trabalhos, a tese de doutorado “Estudos sobre estresse e expectativas de Professores Universitários em processo de aposentadoria” (HERDY, 2018b). O interesse em estudar e investigar o nível de estresse e expectativas de professores universitários, surgiu ao constatar que a adesão deste segmento da academia respondia pouco a divulgação para participar nos grupos de preparação oferecidos pelo Programa Um novo olhar. Sendo assim, Herdy (2018b) propõe como um dos objetivos de sua tese de doutorado investigar o interesse dos professores universitários em um programa de preparação para aposentadoria. A análise das respostas resultou que 61% dos participantes da pesquisa classificaram a ideia como excelente, fundamental, boa e importante (Herdy, 2019). Sendo assim, foi proposto na tese um modelo de PPA, específico para professores universitários. No projeto de pós-doutorado Herdy (2019) se propõe fazer a intervenção com professores da Universidade de Coimbra para avaliação de dois grupos. Neste sentido, o modelo utilizado nos dois grupos aqui relatados, foi proposto na tese de doutorado “Estudo sobre o estresse e expectativa de Professores Universitários em Processo de Aposentadoria” e foi iniciada na fase de pós-doutorado de uma das autoras deste artigo.

Envelhecimento e Reforma¹

Nas palavras de McAdams (2015) ‘Cada Vida (cada ser humano) é uma obra de arte’ fruto de uma quantidade de variáveis e circunstâncias interconectadas que levam aquela pessoa a ser quem é. Na realidade não escolhemos a data nem o local do nosso nascimento, a nossa família, o nosso cérebro... Esta obra única, que nós somos, é concebida, nasce e desenrola-se no tempo, ou seja, não surge como um produto acabado. O tempo da nossa vida é marcado por acontecimentos biológicos, como a puberdade, mas também, e essencialmente, culturais como a entrada na escola e a reforma. O que define a nossa natureza humana é, por conseguinte, a cultura. Por outras palavras, esta possibilidade de, dentro dos nossos limites de espécie, que cada vez são reconhecidamente mais plásticos, organizar o nosso transcurso existencial, optar, construir e mudar. Autores como Lyubomirsky, Sheldon, Schkade (2005) estimam que, por exemplo, numa variável como a felicidade cerca de 40% é consequência da nossa atividade intencional. Estes cerca de 40% dão-nos já uma grande

1 Em Portugal se usa o termo Reforma para se referir à aposentadoria.

margem de manobra e de responsabilidade sobre como queremos viver a nossa vida pessoal e social. O que queremos para as diferentes fases da nossa vida. Em suma, como queremos cuidar de nós e dos outros.

Quando falamos de cultura e de construção e, conseqüentemente, de mudança estamos também necessariamente falando de aprendizagem. Todos estes conceitos interligam-se com o conceito de plasticidade. Embora a referência à incrível plasticidade humana tenha sido amplamente sublinhada por Baltes e colaboradores na década de 70 do século XX (Baltes & Willis, 1982) as investigações contemporâneas das neurociências têm vindo a confirmar e a trazer um vasto conjunto de dados que validam as propostas iniciais da Teoria do Ciclo de Vida. Estas teorias sublinham que não conhecemos os nossos limites e, por conseguinte, não é possível falar em absoluto² das características da idade adulta e, muito especialmente, da sua última fase a velhice. No entanto, algumas coisas nós já sabemos sobre esta fase do ciclo de vida: que há um aumento considerável da esperança média de vida; que há ganhos ao nível físico e mental das sucessivas gerações; que há plasticidade e um potencial positivo da mente que está envelhecendo; que as pessoas mais velhas são o grupo superior em sabedoria e inteligência emocional; que um estilo de vida saudável diminui a probabilidade de condições patológicas; que o bem-estar aumenta com a idade; e que, dada a considerável heterogeneidade, direção e diversidade de formas de envelhecer devemos evitar a este nível soluções simplistas.

Apesar destas conclusões positivas, é incontornável que o *envelhecimento populacional é um desafio mundial* (INE, 2015; World Health Organization, 2006) nem que seja pelo Índice de Envelhecimento da população, que se traduz no número de idosos por cada *100 jovens*, que era de 72,1 em 1991; 102 em 2000; 141,3 em 2013; 150,9 em 2016; e estima-se de 398 em 2050 para Portugal (INE, 2017). Acrescente-se que 17% destas pessoas mais velhas em Portugal são pobres (INE, 2017) e que o idadismo (*ageism*) é a maior forma de discriminação contra os seres humanos. Esta discriminação contra as pessoas mais velhas, como tem sido amplamente noticiado, aumentou com o advento da pandemia do Corona Vírus, visto serem consideradas de risco. A agudização da segregação em função da idade e o aumento do estigma de 'vulneráveis e frágeis' antevê um recuo e, inclusivamente, um retrocesso das práticas do Envelhecimento ativo preconizadas pela OMS que tem como pilares fundamentais a participação, a saúde e a segurança das pessoas ao longo do seu ciclo de vida. As medidas de isolamento social tomadas para proteger a população trouxeram também ansiedade e incerteza. Ao medo de ser contaminado acrescentaram-se outros como a perda de autonomia, a solidão, as doenças derivadas da restrição ao domicílio e do pouco movimento, o receio de morrer, a escassez de alimentos, a redução financeira...

Neste enquadramento a entrada na reforma, que embora nem sempre seja equivalente à entrada na velhice, surge acompanhada no cenário atual de conotações pessoal e socialmente exigentes. Tornando assim as ações de preparação e educação para a reforma ainda mais importantes. Nas palavras de Murta, Leandro-França e Seidi (2014), estas teriam como objetivos dar a conhecer os fatores de risco e de proteção de uma aposentadoria bem-sucedida de modo a promover o bem-estar e a qualidade de vida. Embora seja, por conseguinte, uma contribuição para a promoção da saúde, bem como para o reconhecimento e valorização das pessoas nesta fase da vida (Zanelli, Silva, & Soares, 2010) existem muito poucas destas ações em Portugal.

O PPA no Brasil, acontece em instituições públicas e privadas, e a realização em grupos é destacada e permite através do autoconhecimento dos participantes, rever sobre valores, crenças, escolhas e objetivos de vida, proporcionando ainda informações contemporâneas acerca de temas diversos como saúde, família, finanças,

² Sem ter em consideração variáveis históricas, sociais e culturais.

promovendo um repensar de como estão lidando com tais aspectos e como podem melhor administrá-los (Soares et al, 2007, Pereira e Guedes, 2012, e Murta et al. 2014).

O Programa Um novo olhar sobre a Aposentadoria, tem um caráter semelhante a outros programas, sendo realizado em grupo, seguindo uma proposta de desenvolvimento de grupos de Shultz (Shultz, 1989). No decorrer dos encontros é trabalhado o autoconhecimento, através da troca de vivências, utilizando recursos didático de exercício sobre histórias de vida, assim como o dispositivo da dinâmica de grupo e jogos psicodramáticos, vídeos entre outras propostas (Herdy et al, 2011, Herdy e Silva, 2015). A proposta permite que os participantes vislumbrem um bem-estar e qualidade de vida futura, contribuindo assim para uma aposentadoria com perspectiva de vida saudável. Este programa tem apresentado resultados em artigos, trabalhos de conclusão de cursos, seminários, congressos, assim como em tese de doutorado.

Programas de preparação para a aposentadoria

Na introdução nos referimos aos PPAs, como programas de extrema relevância que vem sendo implantados nas instituições de um modo geral, tanto pública como privadas, em especial no Brasil como também são oferecidas por profissionais autônomos e consultorias. De acordo com Santos (1990), o trabalho se apodera da vida do indivíduo passando a fazer parte da sua identidade. Neste sentido, para muitos trabalhadores a travessia da ocupação formal, quando acontece a ruptura com o vínculo institucionalizado, pode acarretar prejuízos em várias áreas, como social, financeira, familiar, emocional. Sendo assim, a preparação se faz pontual ao estimular o trabalhador a pensar em novas possibilidades para os tempos do não trabalho, sem a ideia de se ver inativo. Concordamos com Fonseca (2019), que afirma que a aposentadoria não é apenas o encerramento de um ciclo laboral, mas é um processo que envolve o indivíduo, as instituições e a sociedade.

Os programas de preparação para a aposentadoria (PPA) têm como objetivo promover uma reflexão sobre este momento de vida dos trabalhadores, enquanto uma nova fase do ciclo de vida, procurando conhecer e/ou despertar interesses adormecidos ao longo do desenvolvimento humano. Os PPAs objetivam ainda identificar características pessoais que contribuam para a construção de novos projetos de vida, desmistificando estereótipos de inatividade após a reforma. No decorrer da intervenção grupal, os exercícios da atividade (como por exemplo, dinâmicas de grupo e palestras) contribuem para alcançar os objetivos propostos, além de permitirem trocas de experiências e identificações recíprocas, enriquecendo o programa proposto.

A presente proposta enquadra-se no envelhecimento ativo, uma vez que propõe a participação dos adultos mais velhos na sociedade, enquanto cidadãos ativos e participativos, garantindo a sua segurança, proteção e bem-estar e ainda destacando as suas potencialidades (Organização Mundial da Saúde, 2002).

Trabalho com grupo

O trabalho realizado em grupo resulta em benefícios devido a troca de experiências, compartilhamentos, identificações recíprocas, que geram enriquecimento pessoal para os participantes (Soares, Costa, Rosa & Oliveira, 2007). A formação do grupo passa por, pelo menos, três fases, baseadas na teoria de desenvolvimento de Schutz, sendo elas: a) inclusão, fase inicial em que se desenvolve o sentimento de pertença; b) controle, fase do grupo em desenvolvimento, em que há desejo e disputa entre os pares para controlar o grupo e por fim c) afeto/afeição, em que o grupo se torna coeso, criando vínculos emocionais (Catalano, Souza, Stambuk & Gasparini, 2016). O PPA não tem como objetivo o desenvolvimento grupal, porém, a proposta do trabalho em

grupo tendo como consequência a coesão, auxilia e enriquece o processo de preparação para aposentadoria (Herdy, 2018a)

Cabe aqui salientar que nestas intervenções tivemos a participação de discentes permitindo uma troca entre gerações, havendo aprendizados mútuos e contribuindo para a vida saudável de ambas as gerações. Sendo a reforma uma fase da vida constantemente relacionada a estereótipos de perda de função, improdutividade, inatividade (Soares, Costa, Rosa & Oliveira, 2007), programas que proporcionem interações intergeracionais auxiliam a minimizar esses preconceitos e desconstruir estereótipos (Tarallo, Neri & Cachioni, 2017).

Educação e Preparação Para Aposentadoria – O Modelo Para Professores Universitários

O modelo apresentado no projeto de pós-doutorado, é uma proposta da tese de doutorado de Herdy (2018b) e previa dez encontros de três horas cada. Com o resultado da pesquisa foi feita uma adaptação ao programa *Um novo olhar* já existente na UFF, desde 2003, como proposta de atividade de extensão e estágio (Herdy, Leider e Aragão, 2011). Aprovado pelo Comitê de Ética do Departamento de Psicologia da UC, assim foi iniciada em novembro de 2019 sua divulgação. Ressalta-se que o projeto apresentado em março de 2019 e enviado ao CNPq e a UC, propunha dois grupos, um realizado na Universidade Federal Fluminense (UFF) e o outro na Universidade de Coimbra (UC). Ambos foram realizados e aqui são relatados.

O modelo, inicialmente apresentado, propunha nos cinco primeiros encontros os objetivos: de apresentação do programa e após o levantamento de expectativas dos participantes a discussão para firmar o contrato de participação; apresentação dos participantes com levantamento de interesses na preparação para aposentadoria tendo como recurso o compartilhar das histórias de vida; no terceiro e quarto encontros a proposta era aprofundar a discussão sobre os interesses e desejos congelados ao longo da vida e verificar possibilidades de novos projetos através do resgate dos desejos e interesses engessados. No quinto encontro a ideia é verificar a praticidade do novo projeto, buscando revisitar e confrontar os interesses e desejos com a realidade atual de cada participante, com intuito de ajudá-los a visualizar a vida pós-aposentadoria. O sexto encontro à proposta visava clarificar cada projeto desenhado e orientar sobre possíveis ajustes. Os três últimos encontros estavam reservados para convidados, sendo eles: um médico geriatra, um professor aposentado, participante de um PPA anterior, para dar seu próprio testemunho e um funcionário indicado pelo setor de Recursos Humanos da Instituição para expor sobre as leis específicas e atualizadas para dar entrada no pedido de aposentadoria, assim como a tramitação correta para tal. Estes encontros visam contribuir no sentido de esclarecer aspectos implicados no processo de ruptura do trabalho assim como reforçar a importância da preparação. Os dois últimos encontros são conclusivos do programa e visam revisão com os participantes sobre suas dúvidas sobre os projetos pensados e uma avaliação final de todo programa, em relação a metodologia, desempenho da equipe e objetivos alcançados.

Objetivos propostos

Tomaram-se como objetivos específicos deste programa: a) promover reflexão sobre a aposentadoria, que é uma nova fase, buscando conhecer interesses adormecidos ao longo da vida; delinear novos projetos; b) Identificar níveis de autoestima, ansiedade e depressão, antes e após a participação no PPA; c) Colaborar na identificação de características pessoais que contribuam para a construção de novos projetos de vida, desmitificando estereótipos de inatividade, após a aposentadoria.

Adaptação devido à pandemia

O primeiro programa de preparação, realizado com o grupo de professores em Coimbra, contou com dois “começos”. Ou seja, primeiramente, o programa avançou presencialmente, com um grupo de sete inscitos. Contudo apenas foi possível realizar dois encontros, com três horas de duração cada. A propagação do vírus COVID-19, resultante na pandemia sentida mundialmente, levou à suspensão presencial de todas as atividades académicas e, conseqüentemente, das sessões deste programa. Assim, tornou-se premente rever e reorganizar não só o cronograma da intervenção como também a metodologia pensada. Foram realizados novos contatos e deu-se a um “reinicia” do programa, desta vez online, por videochamada, através da plataforma ZOOM. Quanto ao programa de preparação realizado na UFF, este já iniciou nos moldes impostos pela pandemia, tendo sido realizado também em formato online, através da plataforma Google Meet.

Formato da intervenção: em Portugal e no Brasil

A divulgação na Universidade de Coimbra foi realizada, via email e cartazes, ilustrados na Figura 1, afixados em vários setores. Cerca de 1800 professores da UC foram contactados. Na Universidade Federal Fluminense, a divulgação foi realizada pela rede social da universidade, em grupos específicos de professores.

Figura 1. Cartazes utilizado para divulgação do programa na Universidade de Coimbra e na Universidade Federal Fluminense.



Participantes: Coimbra: O grupo foi constituído por cinco participantes, tendo um deles apenas comparecido em dois encontros. Pelo que o programa se realizou, na sua maioria, com os quatro participantes que permaneceram ao longo de todas as sessões. UFF: O grupo inicialmente foi constituído por seis participantes, no entanto quatro permaneceram em todas as sessões.

Sessões: Quanto ao programa realizado na Universidade de Coimbra, foram realizados oito encontros de 1 hora e 30 minutos de duração cada, uma vez por semana. A proposta inicial contava com sessões de maior duração mas, devido à modalidade online, entendeu-se que o trabalho poderia tornar-se cansativo e pouco produtivo, tendo ainda atenção aos tempos excepcionais que atravessávamos, sendo início da pandemia e com muitas adaptações a serem feitas pelos docentes. O programa realizado na UFF seguiu assim também realizando oito encontros, em semanas consecutivas. Praticamente um ano após o grupo realizado em Coimbra, foi iniciado o

grupo no Brasil. Já com a primeira experiência remota, decidiu-se por modificar apenas a carga horária de cada encontro, acrescentando-se meia hora, sendo então duas horas por encontro.

Metodologia de Intervenção: A presente intervenção é norteada pela teoria do desenvolvimento de grupos de Shultz (Shultz, 1974), e se aporta de recursos didáticos como dinâmicas de grupo, palestras, vídeos e outros exercícios que contribuam na proposta de troca de vivências, que facilitem uma análise da história de vida de cada um dos participantes, permitindo um repensar sobre a nova fase com perspectivas da elaboração de novos projetos de vida. A condução dos grupos foi realizada por uma facilitadora e duas auxiliares.

Todos os encontros fluem objetivando despertar a possibilidade de um olhar diferenciado para a nova fase. Neste sentido e seguindo a teoria de desenvolvimento de grupos, após a apresentação da proposta e esclarecimento do objetivo principal e ouvida as expectativas dos participantes é discutido um acordo de trabalho onde se destaca o sigilo das falas, a importância da participação nos exercícios propostos e atenção as palestras e outros recursos apresentados. Os dois grupos contaram assim com a participação de convidados com palestras esclarecedoras sobre envelhecimento ativo; geriatria, nutrição, um técnico do setor de Recursos Humanos tanto da Universidade de Coimbra, como da Universidade Federal Fluminense para elucidar sobre as leis atuais e trâmites para dar início legal a aposentadoria. Também tivemos, no grupo da UC, uma professora convidada ex-participante de um grupo de PPA para trazer um depoimento sobre sua experiência no processo e, no grupo da UFF, contamos com o depoimento de uma professora aposentada que não participou de um grupo de PPA. Relativamente aos exercícios e dinâmicas utilizados, estes são utilizados como dispositivos para um revisitar o percurso de vida e seus destaques que repercutem em sensações que possam contribuir para elucidar interesses que possam ter sido engessados. Outros exercícios são propostos para o autoconhecimento das características individuais o que contribuiu para a melhor compreensão de possibilidades atuais da realização de interesses em novos projetos. Através da troca das histórias de vida, e melhor esclarecimentos sobre suas realidades atuais o grupo é estimulado a refletir e pensar sobre novos caminhos a seguir ou dar continuidade a ações e atividades já em andamento, vislumbrando assim uma aposentadoria com qualidade de vida.

Para avaliar a intervenção, foram aplicados dois instrumentos, para verificar o nível de autoestima, depressão e ansiedade, no início do 1º encontro e ao final do último encontro, objetivando averiguar essas características antes e após a participação no Programa de PPA. Os instrumentos utilizados foram: 1) A escala de avaliação de Autoestima de Rosenberg (RSES) (1965) e 2) escala de avaliação de Ansiedade E Depressão de Zigmond e Snaith (HADS) (1983). Adicionalmente, ao final de cada encontro era realizada uma avaliação, de forma qualitativa, solicitando aos participantes simbolizarem a intervenção do dia através de uma palavra, frase ou música que representasse a percepção de cada um sobre o processo. As facilitadoras fechavam o dia buscando interligar as falas finais com o desenvolvimento das atividades e participação do grupo. No último dia, além de uma dinâmica de fechamento, os participantes foram comunicados que receberiam via email um questionário contendo perguntas abrangendo todo o processo, que se referiam ao conteúdo do programa, clareza nas orientações, metodologia e expectativas.

Resultados e Discussão

A proposta foi realizada, tendo sido feito um reajuste no cronograma após o início da pandemia. A intervenção levou o grupo de professores a repensar nesta nova fase a partir de interesses já presentes, mas não ainda organizados. Segundo alguns participantes do grupo de Coimbra, a elaboração de novos projetos ficará para a proximidade da aposentadoria, mas também afirmam que muito do que fazem atualmente terá continuidade

no período pós-trabalho. Quanto aos participantes do grupo de Niterói alguns terminaram o programa já com algum projeto iniciado e colocando em prática, sendo que outros se mostraram tendo ainda alguns pensamentos para organizar.

De acordo com o instrumento aplicado no início e no final da intervenção, pode-se afirmar que não apresentou índices significativos de autoestima baixa, ansiedade e depressão. Mas são dados de um grupo muito pequeno que, estatisticamente, não tem validade. Ressalta-se, porém, que o número pouco expressivo da amostra para uma avaliação estatística, nos permite perceber o que vemos nos resultados. Comparando-se as respostas da aplicação dos instrumentos no 1º encontro e no último, tendo um intervalo de dois meses, já que tivemos oito encontros sendo um por semana, pouco mudou em relação a autoestima, ansiedade e depressão em ambos os grupos.

Os exercícios propostos como dispositivos de reflexão, contribuíram para a clarificação de atributos pessoais o que facilita a elaboração de novos projetos. Vale ressaltar que não foi percebido nos grupos trabalhados o sentimento de inatividade com a chegada da aposentadoria, mas sim em alguns o pensamento sobre o que fazer, ainda traz dúvidas, sendo assim foi apontado como positivo para este ponto os exercícios onde foram trabalhadas as características pessoais relevantes sugerindo reflexões sobre como se percebem, sentem e o que desejam. Segundo a fala de um dos participantes: *"não é algo que fazemos no cotidiano e isto contribuiu de fato para perceber o que somos e queremos"*. A fala *"Os temas foram colocados de forma aberta, sem direcionamentos, permitindo ampla reflexão individual"* também ilustra a importância dos exercícios que levaram a reflexão pessoal.

Em relação à contribuição dos exercícios individuais e em grupo para rever interesses congelados, ao longo do exercício profissional, 100% respondeu que contribuiu, como demonstra também a manifestação *"foi amplamente importante para o despertar do futuro"*. Porém 50% da amostra apontou que, na realidade não os percebem como "interesses congelados", mas que os exercícios contribuíram para acordar, refletir e perceber formas de concretizar, o que não tinha sido feito anteriormente. Um dos exercícios propostos salientava sobre o que gosto de fazer e não faço. Não gosto de fazer e não faço. Um destaque das respostas é que a pergunta fez repensar e assim se expressa: *"O que gosto de fazer e não faço. Por quê? Será que não posso ir fazendo? Esta pergunta ficou a pairar na cabeça"*.

Sobre a contribuição do decorrer do programa no sentido de elucidar e esclarecer dúvidas para elaboração de novos projetos, parte dos participantes justifica a não contribuição, pois os projetos de curto e médio prazo tem objetivos bem definidos e esperam concretizar, e complementam sinalizando que os projetos que foram compartilhados e analisados pelos outros componentes do grupo os levaram a pensar em incluir atividades que gostam e não tinham em mente a previsão de colocar em prática buscando assim administrar melhor o tempo. Houve participante que apresentou ao final do programa ainda dúvidas sobre o que de fato quer fazer ao aposentar-se. Entre os participantes que responderam afirmativamente quanto a contribuição da intervenção, destaca-se a justificativa *"Principalmente no que diz respeito à continuidade de escolhas no processo de aposentadoria e após sua concretização"*, que demonstra que esse objetivo pôde ser alcançado pelo restante dos participantes ao perceberem a importância do planejamento e tomada de decisões no processo da aposentadoria.

Quanto aos que disseram ao término do programa, que ainda ficaram com dúvidas sobre novos projetos, explicam que supõem tal dificuldade ao tempo que ainda falta para aposentar-se e pensa que o projeto de vida para a época será de acordo com possibilidades que não consegue ainda visualizar.

Em relação às palestras apresentadas, a maior parte dos participantes de ambos os grupos responderam como contribuições válidas para esclarecer pontos específicos da nova fase. Houve destaque para a fala da Psicóloga e também das Profissionais de RH que trouxeram maior conhecimento das leis atuais da aposentadoria.

Um ponto a destacar no decorrer dos encontros, se refere à interação grupal, sendo sinalizado pelos membros como relevante contribuição para reflexão das próprias histórias de vida na medida em que conheceram a dos outros.

Sobre ao formato online os participantes da UC pensam que seria mais proveitoso presencialmente e justificam as dificuldades de conexão em alguns encontros prejudicando o entendimento das falas, tanto na orientação dos exercícios como na troca das experiências e ideias através do diálogo. Os participantes da UFF se mostraram satisfeitos com a modalidade remota por se sentirem mais confortáveis para falar e pela otimização do tempo.

A fala dos participantes nos leva entender que a proposta deste programa, na metodologia do desenvolvimento de grupo, traz como resultado a coesão grupal que se mostrou fator de permanência, sendo percebido pela coordenação nos dois grupos já a partir do segundo encontro. Alguns depoimentos confirmam a nossa percepção:

"Apesar do número de participantes reduzido, o projeto foi desenvolvido e o programa é realmente muito interessante e deverá ser realizado com uma amostra mais diversificada, ou seja, com professores de mais áreas científicas"; "O programa é um espaço de procura individual partilhada. Vive da vontade de procura individual e da forma generosa com que estamos dispostos a partilhar com o grupo. Penso que será sempre um sucesso para quem o termina porque é sinal de que nele encontrou algo sobre si próprio". "No geral o programa foi-me útil, permitindo-me ficar a conhecer outras pessoas que têm os mesmos interesses neste campo e as realidades de cada uma delas". "Me fez refletir e a conversa com outros membros do grupo me fez perceber que não estou sozinha com minhas preocupações".

No decorrer dos dois grupos a intervenção realizada, através do programa descrito, no início deste artigo, percebeu-se que houve mudanças de comportamento dos participantes em relação à proposta, na medida em que foram se engajando no processo através dos exercícios orientados. Mesmo àqueles que apresentaram alguma insatisfação assim se colocaram: *"Penso que o programa poderia ter ido mais longe. Teria sido interessante ter abordado possíveis projetos a realizar na aposentação de uma forma mais concreta... Penso que teria sido interessante ter dedicado mais tempo a essa parte"*. Algumas sugestões para melhoria do programa foram apontadas pelos participantes como: maior divulgação, inclusão de material de leitura, grupos maiores, encontro presencial, maior número de testemunhos de pessoas que já tenham participado de um programa de preparação e já estejam aposentadas. E, ainda sugerem mais palestras com Psicólogos e sobre as leis da aposentadoria propondo que deveriam ter sido mais no início do programa.

Ao final da avaliação trazem essas observações:

"Iniciei com muita curiosidade e muitas expectativas e no final dos Encontros saí com a sensação de que gostaria de conhecer mais sobre esta etapa da vida". ... "Iniciei sem saber bem por que. Hoje sei que precisava de um espaço para olhar um pouco para dentro e o programa proporcionou-me este espaço"... "Este programa foi útil para mim, tendo começado mais tarde que o inicialmente

previsto devido a circunstâncias imputáveis ao corona vírus, mas consegui terminá-lo com um sentimento de uma mais valia"... "Comecei com algumas expectativas, talvez demasiado elevadas. O programa não correspondeu a essas expectativas, mas também não foi propriamente uma desilusão. Não me arrependo de ter participado"... "Iniciei com vontade de discutir o assunto aposentadoria. Saí com a certeza de que posso fazer qualquer escolha, com segurança" ... "As expectativas foram alcançadas pois não tinha nem ideia como o curso seria abordado".

Quanto a recomendar a outras pessoas destacam-se essas respostas:

"Recomendaria não só a colegas mais próximo da aposentação, mas também a Colegas mais jovens, embora pense que a participação destes últimos não iria ser fácil, na medida em que as tarefas que estão atribuídas atualmente a um professor universitário são demasiadas, exigindo uma dedicação quase total". "Claro. As palavras chave são disponibilidade e partilha. É preciso estar no momento certo para querer. Nem todos poderão estar no momento certo para fazer, mas só tentando é que se sabe". "Só o recomendarei se alguém me solicitar".

"Eu transmitiria ao meu colega o que se passou para ele decidir se o programa é o que ele pretende ou não". "Sem dúvida. O programa amplia o assunto e contribui muito positivamente para o processo de escolha entre permanecer na atividade laboral ou solicitar aposentadoria. E, ainda, para aqueles que não têm mais essa opção, gera uma reflexão alegre e respeitosa sobre o momento". "por ser proveitoso, informativo, esclarecedor e inovador".

Percebe-se através da fala dos participantes tanto nas respostas objetivas, como nos relatos que a interação grupal contribuiu para o desenvolvimento do programa o que entendemos é uma repercussão do trabalho através das trocas de vivência assim facilitando a reflexão sobre a fase da aposentadoria. A coesão grupal que acontece durante o processo dos encontros contribui para esclarecer dúvidas sobre o novo momento da vida, assim como vislumbrar novos projetos. As respostas impeditivas para o engajamento no Programa, traziam justificativas como: sobreposição de aula, carga horária demasiadamente elevada, não disponibilidade de tempo ou não sentirem fazer parte do público-alvo por terem ainda poucos anos de carreira. Tais justificativas nos reportam ao porcentual das respostas dadas a pesquisa quando os participantes foram indagados sobre a importância de um programa de preparação para aposentadoria para professores universitários. 87% aprovam, pelo menos para os outros, sendo que 61,1% responderam que deve ser excelente, fundamental, bom e importante (Herdy, 2018b). Tais respostas nos levam a ligar as justificativas de não adesão ao programa como uma resistência a refletir sobre o encontro com nova etapa da vida.

Houve uma diferença de respostas entre os participantes de Portugal e do Brasil quanto a questão sobre a contribuição do programa para elucidar dúvidas quanto aos possíveis projetos de vida, tendo os participantes portugueses também uma divisão de opinião. Já 67% dos participantes brasileiros responderem que o programa auxiliou na clarificação de dúvidas. Apesar dessa diferença, a maioria dos participantes demonstraram aspectos positivos sobre o programa quanto ao campo do projeto de vida para o período da aposentadoria.

Considerações finais

O modelo apresentado na proposta inicial, na tese de doutorado de Herdy (2018b), sofreu alterações de número de encontros, carga horária de cada encontro e modalidade já que foi necessária a reinvenção para modalidade online. Mudança, inicialmente, impactante para coordenação e participantes, devido ao momento pandêmico

e por ser um formato não comumente utilizado. Superado o impacto, o programa foi iniciado e após o primeiro encontro fluiu com as alterações acordadas com o grupo, não sendo percebido prejuízos significativos na proposta inicial. Aponta-se como sugestão para futuros trabalhos com este público-alvo, a realização em um horário pós-laboral, pois, precisamente por estarem com carga horária laboral intensa apresentaram em algumas sessões a impossibilidade de permanecerem todo o tempo estipulado por confronto com aulas, reuniões e supervisões de alunos. Revela-se difícil, portanto, dispensar uma tarde de um dia de trabalho, necessitando um acordo inicial com os inscritos. A carga horária é elevada, mas necessária, tendo sido apontada pelos participantes como suficiente, mas sugerimos um planejamento com maior antecedência do que o que foi possível realizar no caso do grupo com professores da Universidade de Coimbra. No entanto o grupo de Professores da UFF, cujo programa foi realizado já com um ano de pandemia, as restrições de horário não foram muito diferentes, tendo dificultado em alguns encontros a presença de um ou outro participante. O impacto com o trabalho remoto inicial, sendo necessário muitas adaptações na vida dos trabalhadores, dificultando assim a inserção de atividades extras, mesmo que desejada. As respostas as avaliações ao final dos dois grupos demonstram que apesar dos ajustes sugeridos e que entendemos como possíveis e passíveis de serem contemplados o Programa proposto para um grupo específico de professores universitários é relevante, viável e necessário, e ainda apontamos que a experiência online com grupos, pode ser implantada devendo-se porém levar em consideração cada realidade de instituição e momento em que vivem os participantes. A experiência do relato de dois grupos, de mesmo nível intelectual, mas de países diferentes nos mostraram que independente da cultura, costumes e algumas práticas profissionais distintas, um programa de preparação para a aposentadoria é necessário e contribui para a classe de professores universitários na passagem para o momento da aposentadoria se faz relevante e saudável, em especial se consideramos o cenário que se confirma do aumento da população idosa em todo o mundo e também devido as modificações das leis que impactam as aposentadorias trazendo modificações de comportamentos, devido a expectativas muitas vezes frustradas. Neste sentido, incentivamos as ações de programas de educação e preparação para aposentadoria para professores universitários, pois estarão contribuindo para proporcionar vida longa de qualidade com planejamentos que satisfaçam seus interesses e se adequem as suas possibilidades. 

Referencias

- Baltes, P. B. e Willis, S. L.. 1982. "Plasticity and enhancement of intellectual functioning in old age. Penn State's Adult Development and Enrichment Project (ADEPT)", em F. I. M. Craik e S. Trehulo, ed., *Aging and cognitive processes*. New York: Plenum Press.
- Duarte, C. M. e Mello-Silva, L. L. 2009. "Expectativas diante da aposentadoria: um estudo de acompanhamento em momento de transição", *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10: 45-54.
- Fonseca, A.G. 2019. "Programas de Preparação para Aposentadoria: Programas efetivos nas Universidade Federais de Ensino Superior". Dissertação de Mestrado Profissional em Administração Publica em Rede Nacional - PROFIAP da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- Herdy, J.S., Leider, A.C., e Aragão, J.S. 2011. "Aposentadoria: Um novo olhar diferenciado para um novo momento de vida", em Verthein, M.A.R., Braga, M.P., e Vergne, C.M., orgs., *Multifaces das Práticas em Psicologia do Trabalho: impasses e criação*. Niterói:EdUFF.
- Herdy, J. S. e Silva, T. A. B. 2015. "A contribuição intergeracional do projeto "Um Novo Olhar sobre a Aposentadoria" para o aposentado e o estudante", *Revista Extensão*, 9:95 - 108.

- Herdy, J. S. 2018. "Envelhecer e aposentar: contribuições de um programa de preparação para aposentadoria (PPA)". Anais II Congresso Nacional de Envelhecimento Humano, Campina Grande.
- Herdy, J.S. 2018b. "Estudio acerca del impacto del proceso de jubilación en profesores universitarios: expectativas y estrés". Tese de Doutorado. Universidad del Salvador, Buenos Aires, Argentina.
- Herdy, J.S. 2019. "Preparação para a Aposentadoria: o que pensam professores universitários", em Portela, K.C.A e Schumacher, A.J., org., Produção Científica e experiências Exitosas, Ponta Grossa:Ed Atena.
- Instituto Nacional de Estatística. 2015. "Anuário Estatístico de Portugal 2014", Retirado do website do Instituto Nacional de Estatística: <https://www.ine.pt/>.
- Lyubomirsky, Sheldon, Schkade. 2005. "Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change", *Review of General Psychology*, 9:111–131
- McAdams, D. P. 2015. *The art and science of personality development*, New York: Guilford Press.
- World Health Organization. 2006. *World health statistics*.
- Murta, S., Oliveira, S., França, C., Pedralho, M., Seidi, J., Lira, N., Carvalhedo, R.K.M., Conceição, A.C., e Gunther, I. 2014. "A preparação para aposentadoria: implementação e avaliação do Programa Viva Mais!", *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27:1-9.
- Neto, Arthur. 2010. "Da vida laboral à reforma: expectativas de ocupação". Tese de Doutoramento em Educação. Universidade Portucalense Infante D. Henrique. Porto.
- Oliveira, C., Gonçalves, S. e Lopes, M. 2021. *A preparação para a reforma nas organizações em Portugal. Como pensam os líderes?*. Lisboa: SCSP-ULisboa.
- Pereira, T.M.F.R.A. e Guedes, S.S. 2012. "Novo Tempo – A experiência de implantação do programa de preparação para pós-carreira na IFRN", *Holos*, 28:158-177.
- Pocinho, R., Belo, P., Silva, C., Navarro-Pardos, E. e Muñoz, J. F. 2017. "Bem-estar psicológico na reforma: a importância da preparação dos trabalhadores para a transição", *Revista Lusófona de Educação*, 37:11-25.
- Soares, D. H. P., Costa, A. B. C., Rosa, A. M. e Oliveira, M. L. S. 2007. "Aposenta-Ação. Programa de preparação para aposentadoria", *Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento*, 12:143 - 161.
- Tarallo, R. S., Neri, A. L. e Cachioni, M. 2017. "Atitudes de idosos e de profissionais em relação a trocas intergeracionais", *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20:423 - 431.
- Teiga, S. A. M. 2012. "As Relações Intergeracionais e as Sociedades Envelhecidas: Envelhecer numa sociedade não Stop – O Território Multigeracional de Lisboa Oriental". (Tese de Mestrado, Escola Superior de Educação de Lisboa).
- Zanelli, J.C., Silva, N., Tondera, N. 2013. "Orientação para aposentadoria e Gestão de Pessoas nas Organizações", em Borges, L.O. e Mourão, L., org., *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed..

Sobre las autoras/ About the authors

Janes Santos Herdy e Psicóloga, Mestre em Psicologia Social (Brasil), Doutora em Psicologia do Trabalho (Buenos Aires-AR) com Pós-doutorado em Psicologia do Desenvolvimento (Coimbra-PT). Professora Associada aposentada pela Uni Federal Fluminense. Interesse e pesquisa pelos temas envelhecimento e aposentadoria. Coordenou por 19 anos o Programa de Preparação para aposentadoria "Um novo olhar sobre a aposentadoria", pela PROEX UFF. Margarida Pedroso Lima e Psicóloga, Mestre em Psicologia da Educação e Doutorada em Psicologia do Desenvolvimento, exerce funções de Professora Associada com Agregação na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, onde leciona disciplinas de psicologia do desenvolvimento, psicologia da personalidade e psicodrama. Psicoterapeuta com formação em terapia de grupo e Psicodrama, Terapia Gestalt e Mindfulness. Seus interesses de investigação centram-se na promoção do bem-estar na idade avançada. Ruth Luz Santos e Psicóloga, atualmente mestranda pelo Programa de Pós-Graduação em Gerontologia pela Universidade Federal de São Carlos. Interesse e pesquisa nas áreas de envelhecimento. Sara F. Martins e Psicóloga, mestre em Psicologia e Ciências da Educação, subespecialização em Psicogerontologia Clínica, pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Integrou vários projetos de inclusão social pela acessibilidade cultural e fruição de arte em contexto demencial. Atualmente, enquanto voluntária na UFF do Rio de Janeiro dinamiza Programas de Preparação para a Reforma e encontra-se a desenvolver o projeto vivAZ - projeto de intervenção e investigação na demência.

URL estable documento/stable URL

<http://www.gigapp.org>

El Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas (GIGAPP) es una iniciativa impulsada por académicos, investigadores y profesores Iberoamericanos, cuyo principal propósito es contribuir al debate y la generación de nuevos conceptos, enfoques y marcos de análisis en las áreas de gobierno, gestión y políticas públicas, fomentando la creación de espacio de intercambio y colaboración permanente, y facilitando la construcción de redes y proyectos conjuntos sobre la base de actividades de docencia, investigación, asistencia técnica y extensión.

Las áreas de trabajo que constituyen los ejes principales del GIGAPP son:

1. Gobierno, instituciones y comportamiento político
2. Administración Pública
3. Políticas Públicas

Información de Contacto
Asociación GIGAPP.
ewp@gigapp.org