UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
COORDENAÇÃO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA

- EVOLUIDADE -

PROGRAMADE EDUCAÇÃO PARA A APOSENTADORIA DOS/AS SERVIDORES/AS DA UFPEL

- ABORDAGEM CONTINUADA -

Maria Helena Conceição Silveira

Marilene Teresinha Buriol Farinha

Tanízia Bender

Carolina Andersson Bunde/Coordenadora CSQV

Pelotas, março de 2018

I - IDENTIFICAÇÃO

Programa de Educação para a Aposentadoria EVOLUIDADE

Unidade: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas/PROGEP

Coordenação de Saúde e Qualidade de Vida/CSQV

Equipe: Maria Helena Conceição Silveira

Marilene Terezinha Buriol Farinha

Tanízia Bender

Carolina Andersson Bunde/ Coordenação CSQV

Período de Execução: 11 de Abril a 19 de Dezembro/2018

II - INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, vivenciamos a inserção numa sociedade de lógica capitalista que conduz à exclusão das pessoas que estão afastadas do ambiente laboral, estigmatiza o ser humano enquanto *velho* e supervaloriza a sua produtividade, a sua *utilidade,* centralizando no trabalho a origem da formação de identidade e de realização. É formatada no ser humano a percepção de "ter oportunidades enquanto jovem" e de "existir enquanto ser que trabalha", o que conduz a várias formatações na trajetória de vida. Desde o início do processo de socialização, já estamos correndo o risco de estarmos sendo carimbados com um rótulo profissional: "Será médico!";"Será engenheiro!" Ou seja, "somente será alguém enquanto trabalhador". A premissa é: "O *quê* serás quando crescer?" ("*qual* será tua utilidade?"). E não "*quem* serás?" (uma pessoa saudável? feliz? realizada?).

Neste paradigma, aposentar pode representar retirar-se para os aposentos; sair da vida pública; recolher-se. E já se tem aqui, as noções conceituais e talvez impositivas, para uma nova identidade: "Quem és? Sou APOSENTADO!"

O trabalho assume várias funções na composição da identidade das pessoas na medida em que representa: fonte de renda, concedendo-lhes autonomia e independência; de atividade, oferecendo-lhe uma ocupação; de criatividade e de produção, proporcionando-lhe sentimento de utilidade; e de satisfação das necessidades de prestígio, de status e de poder. Além de ser estruturante da rotina e do tempo livre das pessoas.

"Se considerarmos que o trabalho ocupa lugar de destaque na vida do ser humano, desligar dessa função poderá representar ruptura nos referenciais de reconhecimento interno do sujeito, pela característica de formação identitária, da exclusão social intrínseca à aposentadoria e pela perda do convívio no trabalho. (DUARTE, e outros. In: Trabalho versus Aposentadoria: Desvendando Sentidos e Significados – BRESSAN, Maria Alice Lopes Coelho e outros, 2012).

Daí advém muitos dos desafios que trilham os caminhos da aposentadoria. Na presença dos preconceitos e estereótipos que atravessam a imagem de trabalhador/a em aposentadoria e na ausência de um elemento norteador fundamental à sua identidade – o trabalho, o servidor poderá vir a vivenciar um complexo processo emocional, físico, relacional, afetivo, financeiro, que poderá seguir caminhos tanto saudáveis quanto complicadores da elaboração psíquica necessária para o desligamento e afastamento de categorias que foram pautadas em toda uma longa jornada de vida laboral.

Esse contexto propicia riscos para que a aposentadoria seja vivenciada com dificuldades e possibilidade de crises.

Sabe-se que o estilo de vida saudável diminui probabilidade de condições patológicas; que o treino aumenta o desempenho em qualquer idade; que uma maior reserva pessoal (educação, saúde, redes sociais, etc) trará maiores benefícios.

Autores vinculam uma vivência confortável desta etapa ao capital de identidade, no investimento equilibrado em todas as suas áreas de vida (familiar, social, afetiva, financeira, ocupacional, saúde, lazer, espiritualidade, etc). Conseguindo pautar o suporte para o/a trabalhador/a que vivencia o esvaziamento de suas atividades laborais. Poder-se-ia ter aí a complementariedade de também sermos preparados para usufruir do legítimo direito ao tempo livre, ao ócio, ao nada fazer. Mas tal elemento salutar não faz parte do menu da lógica da produtividade.

A aposentadoria per se, constitui-se num momento de mudança na vida das pessoas.

A utilização do Modelo Transteórico de Prochaska e DiClemente (MUTRA, 2014, 44- 51) traz a mudança comportamental enquanto um processo dinâmico, que abarca uma série de estágios rumo à evolução, constituindo-se numa contribuição

importante para a conscientização do/a aposentando/a sobre seu posicionamento em relação ao seu processo de aposentadoria, na resolução de sua ambivalência (quando esta se fizer presente) e na percepção de seu desenvolvimento.

Até mesmo as pessoas que desejam se aposentar e esboçam planos para o futuro, poderão apresentar ansiedade e receios porque antevêm as alterações que ocorrerão em sua vida.

E agora? O aposentando poderá perceber só dois caminhos a seguir e, os dois, impositivos: "Ou continuo trabalhando, mas já existe pressão para que eu me aposente. Ou me aposento e vou viver ***essa*** aposentadoria". Imposta pelo modelo sócio-cultural vigente.

Agregando-se a este cenário de transição de vida profissional, precisamos considerar a etapa concomitante do ciclo de vida. E, no senso comum, aposentadoria e velhice podem vir a ser tomados como sinônimos. E no imaginário do/a aposentando/a, isto também pode estar corroborando sua ambivalência e medos. Em nosso meio sócio-cultural, precisar-se-á ainda arcar como todos os estereótipos vinculados a esta cena: aposentadoria, inutilidade, doença, exclusão, perdas, FIM.

Faz-se fundamental a reflexão de que não existe *perda* de identidade. "A identidade constitui a busca de entendimento do conceito de si mesmo, resultante de etapas sucessivas e históricas de construção psicológica. Caracteriza-se como um processo permanente, em construção, definido pela intermediação constante das identidades assumidas e das identidades desejadas". (ZANELLI, 2010).

A imposição cultural tem como ponto de apoio a internalização. Somente assim, se torna, internamente, obrigatória e indispensável cumprir com os papéis e destinos, se tornando um dever a ser seguido

As pontuações precisam referenciar-se em torno do autoconhecimento: escutar-se; respeitar-se; *permitir-se* ***ser***. Diferente de um ***dever*** *ser.*

A liberdade de ser implica em descongelar formatos. Em perceber que pode não mais haver uma forma a ser seguida, uma identidade a ser *cumprida.* Mas uma identidade a ser *exercida* – a que eu **quero** *ser*.

Mas o mais importante é ter consciência de que esta é mais uma etapa da evolução da vida. E que viver pode se constituir em abrir janelas: de escolher; de mudar;

de ser o mesmo; de compor papéis e identidades mais fluidas e flexíveis, não necessariamente *ativas*; de construção e vivência de uma aposentadoria *desejada;* de investir em tarefas existenciais e experiências subjetivas (fluir mais com sua vida); de permeabilizar mais os limites, as restrições e as formatações impostas pelo meio externo.

Faz-se necessário que a pessoa escreva a sua rota; dirija a sua vida. E tenha a liberdade de ser o que é. Seja o/a protagonista de sua existência.

Esta etapa constituindo-se, então, não como *pós-vida;* mas como mais uma *etapa* de *vida*. Fazendo parte de sua *evolução* enquanto pessoa. Aposentado/a ou trabalhando, trata-se de uma pessoa em desenvolvimento, em evolução subjetiva. Vivenciando modificações e transformações na forma como dá sentido ao mundo; como dá significado à vida; e ao que vai acontecendo em si mesmo/a.

Segundo a Perspectiva do Curso de Vida (LifeSpan Perspective), o desenvolvimento é um processo que ocorre ao longo do curso de vida, não se encerrando na maturidade, mas apresentando nessa etapa uma transição e ao mesmo tempo, a continuidade de um estágio anterior do ciclo de vida, que pode ser experienciado como uma grande mudança. (MURTA, 2014, 37- 41) A aposentadoria podendo ser considerada um evento normativo que faz parte da vida do trabalhador.

“Para Barreto e Ferreira (2011), no caso dos aposentados, esse sentimento de luto, definido por Freud (1915) como uma resistência ao desligamento das coisas às quais somos apegados, precisa ser superado com o direcionamento de energia para outra atividade.” (in LAMAS, 2017)

Na etapa de transição para o pós-carreira, faz-se profícuo o recontatar com projetos protelados, o resgatar sonhos engavetados, a retomada de talentos adormecidos, a descoberta de habilidades até então desconhecidas, o lançar o olhar esperançoso e o gesto semeador para o futuro. Considerando-se dentro da lógica da singularidade de cada um e do natural desenvolvimento desta faixa de vida, com o devido cuidado para não deslizar para mais uma fase de ansiedade em que a pessoa mais uma vez *terá que* realizar e *cumprir* com tudo aquilo que não conseguiu em todos os anos anteriores de sua existência.

O Brasil apresenta uma transição demográfica acelerada e o envelhecimento da população associados às medidas de austeridade governamentais que atingem os direitos na aposentadoria, são alguns e importantes fatores que convergem para a necessidade de programas de preparação para a aposentadoria tanto no âmbito público quanto privado.

Pesquisa desenvolvida junto a/à servidores/as UFPel nos trazem dados que revelam a aposentadoria significada como " inutilidade e indício de velhice, chegando a ser considerada como o "fim", e o "prenúncio da morte", questões que apontam dificuldades em optarem por esta nova etapa de suas vidas, evidenciando a necessidade de intervenções organizacionais no sentido de auxiliá-los a ressignificar a aposentadoria em suas mentes." (FÔLHA, 2011, 01)

Um outro trabalho desenvolvido com servidores/as UFPel, não tendo dentre seu público nenhum/a servidor/a que estivesse participando ou houvesse participado do Programa de Educação para a Aposentadoria *Evoluidade*, relata a situação de despreparo e desamparo vivenciados nesta fase da carreira e da vida. (LAMAS, 2017, 60)

A preparação para a aposentadoria presume a responsabilidade individual; mas a adaptação a essa nova etapa no ciclo vital do trabalhador poderá ser facilitada pela intervenção de agentes oriundos do seu local de trabalho.

III - JUSTIFICATIVA

O envelhecimento ativo foi adotado pela OMS ao final dos anos 90, " como uma proposta de desenvolver oportunidades de saúde, de inclusão e de segurança, proporcionando uma melhoria na qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem". (MURTA, 2014, 26). No Brasil, legislações assinalam o estabelecimento de ações de atenção à capacidade funcional, social, saúde e segurança dos trabalhadores/servidores. E normas direcionadas ao envelhecimento ativo da população também são contempladas em várias instâncias.

A Política Nacional do Idoso, amparada pelo artigo 230 da Constituição Federal e regulamentada pela Lei 8842 de 04 de janeiro de 1994; Política Nacional de Saúde do Idoso (Ministério da Saúde, Portaria 1.395/1999); Estatuto do Idoso (Lei

10.741/2003). Estes dispositivos prevêm a implantação de Programas de Preparação para a Aposentadoria – PPA. O primeiro sugere a preparação a 2 anos da aposentadoria e o segundo, a até um ano do final da vida institucional.

Estas regulamentações serviram de aporte para que o poder público constituísse a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público Federal (PASS) que, em sua Portaria SRH nº 1.261 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, por meio de sua Secretaria de Recursos Humanos, em 05 de maio de 2010, Seção I, parágrafo XV, vem a estabelecer a importância de incentivar a implantação de programas de preparação à aposentadoria (PPAs) como forma de evitar danos à saúde mental do servidor e de diminuir o sofrimento psíquico em razão de seu afastamento do trabalho (MURTA, 2014, p. 33).

A Portaria SEGEP/MPOG Nº 03, de 25 de março de 2013, em seu artigo 11, inciso IV, determina que “ações com foco na educação para aposentadoria devem ser adotadas como referência nas ações de promoção à saúde dos órgãos e entidades públicas federais” (FRANÇA, 2013, p. 100).

Desta maneira, os Programas de Educação para Aposentadoria representam uma importante modalidade de prevenção e promoção à saúde dos servidores constituindo-se numa forma de fortalecimento, no transcorrer de sua vida funcional, dos recursos e das condições de enfrentamento aos desafios e dificuldades que possam ser vivenciados na transição para e na aposentadoria. Igualmente reforçando o desenvolvimento e a exploração de habilidades e potencialidades.

O Plano de Desenvolvimento Institucional da UFPel 2015 -2020, no tema Gestão de Pessoas, objetivo 45, item b, contemplou a implementação do Programa de Educação para a Aposentadoria.

O *Evoluidade,* como referido anteriormente, tem seu amparo também na Política da Atenção ao Servidor (PASS/SIASS), no Eixo de Promoção e Vigilância à Saúde, na base dos Programas Psicossociais.

A Abordagem Continuada foi escolhida para o desenvolvimento do Programa em decorrência do período mais prolongado de convivência, o que possibilita uma maior troca entre os participantes e vivências mais aprofundadas, facilitando concomitantemente um maior engajamento entre os facilitadores e os servidores.

Tem-se a partir destes parâmetros, o enquadre delineador para a realização do Programa de Educação para a Aposentadoria no âmbito da UFPel.

IV - OBJETIVOS

GERAL

Desenvolver um Programa de Educação para a Aposentadoria junto aos/as Servidores/as da Universidade Federal de Pelotas (Docentes e Técnico-Administrativos/as), sedimentando a preparação para essa fase de vida, instrumentalizando para a vivência saudável do processo de transição e do pós-carreira, possibilitando a continuidade de uma existência de qualidade.

ESPECÍFICOS

Conduzir à reflexão sobre o tema Aposentadoria, abordando enquanto uma etapa de evolução, fazendo parte do desenvolvimento profissional e pessoal do/a servidor/a.

Fornecer subsídios que possibilitem ao/à servidor/a, a construção de parâmetros para uma aposentadoria com mais qualidade e saúde (física, emocional, mental, afetiva, social).

Abordar as relações determinantes entre trabalho, identidade e valores na contemporaneidade, identificando as imposições sócio-culturais.

Estimular a conscientização sobre as representações presentes em cada um sobre o *eu aposentado*.

Conduzir à identificação de fatores protetores e de risco vinculados à qualidade de vida possibilitando um *link* entre o vivido no presente e as consequências geradas e imbricadas no que será vivenciado na aposentadoria.

Estimular a reflexão e a criação de estratégias que sejam saudáveis e enriquecedoras dessa nova etapa da vida.

Experienciar a aposentadoria enquanto pós-carreira e continuidade de uma vida de qualidade, bem-estar, saúde, produtividade e liberdade de tempo e espaço.

Incentivar a construção de novos olhares que possam vislumbrar o desenvolvimento de potencialidades, habilidades e atividades.

Propiciar aos participantes a expressão de percepções, ideias, sentimentos e emoções relacionadas à proximidade da aposentadoria.

Estimular a reflexão quanto a metas e à formulação de um planejamento de vida.

Reafirmar a necessidade de atenção para com o autoconhecimento e o autorrespeito na singularidade de cada participante.

Facilitar e reforçar a integração entre os participantes do grupo, contribuindo para a criação de um clima de acolhimento, respeito, troca, compartilhamento e respaldo à livre manifestação.

V - PROCEDIMENTOS E ESTRATÉGIAS METODOLÓGICAS

5.1 Planejamento

Reserva do local para a realização dos Encontros e Oficinas.

Emissão de Memorando para a Unidade onde são realizadas as Oficinas com Madeira, agradecendo a cedência do espaço durante o ano de 2007 e a presença voluntária de uma de suas servidoras que, de forma voluntária, participou de forma fundamental e brilhante, da construção e manutenção das Oficinas de Criação.

Desenvolver reunião com a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal levando à comunicação do desenvolvimento do Programa em 2018 e colocando em discussão a necessidade de cobertura de demandas de recursos para a concretização de determinados objetivos.

Emitir correspondência às Chefias das Unidades comunicando da realização do Programa de Educação para a Aposentadoria, solicitando que disseminem a informação para os/as servidores/as, ressaltando que os/as participantes precisarão ser dispensados/as implicando este fato não em uma perda para a Unidade, mas em um retorno enquanto qualidade de vida para o contexto laboral.

Abertura de inscrições.

Contato com os/as servidores/as confirmando a inscrição data, horário, local e envio de email corroborando tais informações.

Desenvolvimento de entrevistas individuais com cada um/a dos servidores/as inscritos objetivando o conhecimento pessoal e a identificação de objetivos e expectativas quanto à participação no Programa *Evoluidade*.

5.2 Divulgação

Realizar o evento “Mesa Redonda sobre Aposentadoria“ no início do ano de 2018 objetivando a reflexão e discussão sobre esta temática e visando também a divulgação do Programa *EVOLUIDADE (projeto do Evento em Anexo).*

Emitir informações via Web página UFPel, Rádio Universidade, em Assembléias da ASUFPEL (Sindicato dos Servidores Técnico-Administrativo UFPel) e em outros meios que possam vir a ser utilizados com este fim.

Envio de email para as Unidades.

5.3 Realização

Realizar o Programa de Educação para a Aposentadoria enquanto Abordagem Continuada.

Desenvolvimento de Grupo totalizando três horas e meia em cada encontro com até 20 participantes e periodicidade semanal.

Inserção dos participantes do Programa em 2017 no mesmo grupo a ser iniciado fazendo-se a compreensão de que se a ambivalência quanto à aposentadoria ainda prevalece, este/a servidor/a precisa ainda perpassar pelos caminhos do autoconhecimento e reflexões inerentes ao pós-carreira. E abrindo-se a possibilidade de que não implicará em obrigatoriedade a participação em todos os encontros temáticos aos quais já tenha participado.

Ocorrência dos Encontros Temáticos intercalados semanalmente com a realização de Oficinas Ocupacionais..

As Oficinas Ocupacionais terão como facilitadores/as convidados que tenham sob seu domínio alguma Ferramenta Criativa (Artesanato, Pintura, etc) que esteja sendo demandada pelo Grupo. Também atuarão como Facilitadores, servidores/as voluntários /as ou mediante a inscrição enquanto Instrutores junto à CDP se esta possibilidade for viabilizada.

Os participantes precisarão custear os próprios materiais que utilizarão nas oficinas desde uma vez que estes não constem no rol de materiais disponíveis junto ao Almoxarifado.

A Facilitadora voluntária das Oficinas Ocupacionais no transcorrer de 2017 - Faili Tomsen - servidora Técnico Administrativa da Engenharia Industrial Madeireira, permanecerá na atuação junto às Oficinas agora com cadastro como instrutora junto à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal.

As inscrições dos novos participantes ocorrerão entre 23 de março e 09 de abril/2018.

O início do Grupo se dará em 12 de abril – quarta-feira, das 14:00 às 17:30.

As Oficinas com uso de madeira, pinturas e outras atividades que exijam material de secagem mais prolongada serão desenvolvidos às sextas-feiras no prédio da Engenharia Madeireira (rua Conde de Porto Alegre) e as datas serão acordadas com o grupo.

O término do Programa de 2018 prevê a data de 19 de dezembro.

5.4 Voluntários, Palestrantes, Oficineiros e Participantes convidados

Data	Tema	Facilitador	Origem	Carga Horária
	Servidores UFPel			
	Cuidando da Atividade Física	Docente	ESEF/UFPel	3 horas
	Cuidando da Alimentação	Nutricionista Beatriz Enhardt	Faculdade Nutrição/ UFPel	3 horas
	Microbiota: Somos o que Comemos Dietas da Atualidade	Anelise Vicentini Kuss Alegani Viveira Monteiro	IB/UFPel FV/UFPel	1h30min 1h30min
	Cuidando da Saúde	Enfermeiras Marilene Farinha e Liliane Griep	CSQV/PROGEP/UFPel	3 horas
	Sexualidade na Maturidade	Enfermeiro/a	Faculdade de Enfermagem/UFPel	3 horas

	Cuidando das Finanças	Servidor/a	FAT/UFPel	3 horas
	Aspectos Previdenciários	Roberta Funari Bacelo	Núcleo Benefícios/PROGEP	3 horas
	Externo à Universidade			
	Aprendendo a Empreender	SEBRAE		3 horas

5.5 Cronograma

Data	Atividade
	Mesa Redonda sobre Aposentadoria: " Aposentadoria. E agora?!"
	Inscrições para o Evoluidade.
	Entrevistas/Conversa com as pessoas inscritas
	Início Grupo: Apresentação/Expectativas para Aposentadoria/Integração com Grupo/Contrato
	Aposentadoria enquanto **Desenvolvimento, Evolução e Continuidade da Identidade** - sociedade contemporânea/valores/imposição cultural de identidade (trabalhador e aposentado)/construção de identidade enquanto trabalhador/ocupação
	Preditores Crise e Liberdade (maneiras de vivenciar a transição: como crise ou liberdade/ pesquisas)
	Cuidando da Alimentação - Beatriz Enhardt - Faculdade Nutrição/ UFPel
	Microbiota: Somos o que Comemos Anelise Vicentini Kuss / Instituto Biologia /UFPel **Dietas da Atualidade** Alegani Viveira Monteiro / Fac Veterinária/UFPel
	Cuidando da Saúde - Enfermeiras Marilene Farinha e Liliane Griep - CSQV/PROGEP/UFPel
	Roda da Mudança e Roda da Vida (qualidade de vida/ dimensões da QV/ Roda da Vida/áreas da Roda da Vida/áreas da vida e projeção na aposentadoria/Roda e Espiral da Mudança)
	Escala de Mudança de Comportamentos de Planejamento para a Aposentadoria (EMCP) (Avaliar mediante a EMCP cada área de vida)

	Cuidando da Atividade Física – Prof. Airton Rombaldi / ESEF/UFPel
	Cuidando dos Relacionamentos (Relacionamentos interpessoais na Decisão e na Transição para a Aposentadoria/Mapa da Rede Pessoal)
	Relacionamento Familiar (importância da família na decisão de aposentar-se; mudanças na dinâmica familiar na aposentadoria)
	Autoestima (autoconhecimento/patrimônio cultural//herança genética/familiar) **Valores** (determinantes familiares, culturais, sociais)
	Fatores de Risco e de Proteção
	Sexualidade na Maturidade
	Cuidando das Finanças
	Aprendendo a Empreender - SEBRAE
	Estou aposentando... E agora? (**Ambivalencia**). Refletindo
	Aspectos Previdenciários- Roberta Funari Bacelo - Núcleo Benefícios/PROGEP
	Projeto de Vida – Vamos pensar sobre nossas metas e sonhos no Pós-Carreira
	Encerramento "Fechando um Ciclo" (avaliação do Programa/avaliação do processo evolutivo de cada participante a partir do programa/reflexões sobre o que fica semeado) / Mostra de Talentos / Confraternização
	Tour Áreas Históricas

5.6 Oficinas Ocupacionais

1	18/04	**10**	22/08
2	02/05	**11**	05/09
3	16/05	**12**	19/09
4	30/05	**13**	03/10
5	13/06	**14**	17/10
6	27/06	**15**	31/10
7	11/07	**16**	14/11

8	25/07	**17**	28/11
9	08/08	**18**	❖

❖ Oficinas em Madeira e outros materiais: Datas a combinar com o Grupo

VI – RECURSOS

6.1 Humanos

Psicóloga Maria Helena Conceição Silveira

Enfermeira MarileneTerezinha Buriol Farinha

Auxiliar Administrativo Tanízia Bender

Assistente Social e Coordenadora CSQV Carolina Andersson Bunde

Coordenação de Desenvolvimento de Pessoal/CDP

Oficineira Faili Tomsen

Voluntários, Palestrantes, Oficineiros e Participantes convidados

6.2 Material Personalizado

Pasta para o material do Programa.

Crachá de identificação.

6.3 Recursos Financeiros

Oficineiro/a	**Carga Horária**	**Total Oficinas**	**Custo**
FailiTomsen			
Materiais			
Material Personalizado			
Materiais de Consumo			
Insumos para o Coffee break			
TOTAL			

VII - AVALIAÇÃO

Mediante instrumento, proceder à identificação do nível de satisfação dos participantes, considerando-se que foram atingidos os objetivos se 80% dos participantes avaliaram satisfatoriamente os itens considerados (conteúdo, tema, facilitador, materiais, estratégias, procedimentos, reflexões sobre aposentadoria, relacionamento e integração no grupo, definições, decisões, construção do projeto de vida).

VIII - REFERÊNCIAS

ANAIS.III Congresso Brasileiro de Orientação para a Aposentadoria - CONBOA. Florianópolis, SC, 2014

ARAÚJO, Silvia Maria de. GIRARDI, Armelino. Agora e Sempre, a Vida é um Projeto – uma Visão Ampliada da Vida. Curitiba: Editora Clube dos Desaposentados, 2012.

BRASIL, Estatuto do Idoso. Lei Federal n° 10.741, de 01 de outubro de 2003.

BRASIL, Política Nacional do Idoso. Lei n° 8.842, de 04 de janeiro de 1994.

CAMARANO, Ana Amélia org. Os Novos Idosos Brasileiros: Muito Além dos 60? Rio de Janeiro: IPEA, 2004.

Curso de Extensão em “Educação para Aposentadoria: Promoção à Saúde e ao Desenvolvimento Humano na Administração Pública Federal”. Centro de Educação a Distância da Universidade de Brasília. Grupo de Estudos em Prevenção e Promoção de Saúde no Ciclo de Vida Universidade de Brasília. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MP); Secretaria de Gestão Pública (SEGEP); Grupo de Estudos em Prevenção e Promoção da Saúde no Ciclo de Vida (GEPPS Vida) do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB); Centro de Educação a Distância (CEAD-UnB); 2014.

FÔLHA, Fernando Antonio Silva; NOVO, Luciana Florentino. Aposentadoria: significações e dificuldades no período de transição a essa nova etapa da vida. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/26133/5.27.pdf?sequence=1>

FONSECA, Suzana C. (org) O Envelhecimento ativo e seus fundamentos. 1.ed. São Paulo. Portal Edições: Envelhecimento, 2016.

FRANÇA, Lúcia H.F.P., SOARES, Dulce H.P. – Preparação para a Aposentadoria como Parte da Educação ao Longo da Vida. Psicologia, Ciência e Profissão, 2009, 29 (4), 738-751.

LAMAS, Aline E. Preparação para o desligamento das atividades laborais: diferentes perspectivas sobre o processo de aposentadoria em duas universidades federais gaúchas. Porto Alegre, RS: UFRGS, 2017.

MURTA, Sheila Giardini, FRANÇA, Cristineide Leandro, SEIDI, Juliana (orgs.). Programas de Educação para Aposentadoria: como Planejar, Implementar e Avaliar. Sinopsys Editora, 2014.

MURTA, S.G., OLIVEIRA, S.A., SIQUEIRA, A. L.N., CARVALHEDO, R.K.M., GUNTHER, I.A., LIRA, N.P.M., ABIORANA, A.D., & NAVES, M. *Viva Mais*! Programa de Preparação para Aposentadoria: Guia para Participantes. Brasília: Universidade de Brasília, 2010.

PEREIRA, T.M.F.R.A. GUEDES, S.S. Novo Tempo – A experiência de implantação do programa de preparação para o pós-carreira no IFRN. – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, 2012. In HOLOS, Ano 28, Vol. 4, 158-177.

Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa – PNSPI – Portaria n° 2.528, de 19 de outubro de 2006.

Portaria Normativa nº 3, de 25 de março de 2013. Institui as diretrizes gerais de promoção da saúde do servidor público federal, que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2013/03/Portaria-Normativa-SEGEP-MPOG-No-3-2013.pdf>

Portaria SRH nº 1.261, de 05 de maio de 2010. Institui os Princípios, Diretrizes e Ações em Saúde Mental que visam orientar os órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC da Administração Pública Federal sobre a saúde mental dos servidores. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Secretaria de Recursos Humanos. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/progep/files/2018/03/Portaria-SRH-MPOG-No-1.261-2010.pdf>

Programa de Preparação para Aposentadoria – Tempo de Novas Conquistas. Prefeitura de Porto Alegre, PREVIMPA, Escola de Gestão Pública: Porto Alegre, RS, 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. Plano de Desenvolvimento Institucional. 2015. Disponível em: https://wp.ufpel.edu.br/pdi/pdi-plano-de-desenvolvimento-institucional/

ZANELLI, José Carlos, SILVA, Nalba. SOARES, Dulce Helena Penna. Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: Construção de Projetos para o Pós-Carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.