

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS SERGIPE
FANESE**

**NÚCLEO DE PÓS GRADUAÇÃO E EXTENSÃO - NPGE
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO "LATO SENSU"
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

LIDIANE DE MELO DRAPALA

**DISCUTINDO A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NA PRÁTICA
DO PPA (Plano de Preparo para a Aposentadoria) NA
PERSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL.**

**ARACAJU - SE
2010**

LIDIANE DE MELO DRAPALA

**DISCUTINDO A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NA PRÁTICA
DO PPA (Plano de Preparo para a Aposentadoria) NA
PERSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL.**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Núcleo de Pós-
Graduação e Extensão da FANESE,
como requisito para obtenção de título
de Especialista em Gestão Estratégica
de Pessoas.**

**ARACAJU-SE
2010**

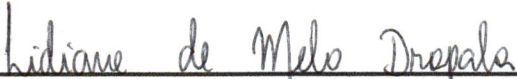
LIDIANE DE MELO DRAPALA

DISCUTINDO A ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NA PRÁTICA DO PPA (Plano de Preparo para a Aposentadoria) NA PERSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Núcleo de Pós-Graduação e Extensão da FANESE, como requisito para obtenção de título de Especialista em Gestão Estratégica de Pessoas.

Prof^a. M.Sc. Valéria Maria Santana Oliveira

Prof^a. Esp. Roberta Costa Guimarães


LIDIANE DE MELO DRAPALA

Aprovada com média: _____

Aracaju (SE) 22 de Abril de 2010.

RESUMO

Entendendo que a velhice não é o fim da vida e sim uma parte dela com muito conhecimento adquirido, com valores mais estabelecidos e exercitados, foi desejada uma forma de demonstrar a importância dela. Percebeu-se que popularmente o teor negativo estava associado a perdas e dentre elas a aposentadoria ganhou lugar de destaque por ter aspectos de semelhança quanto à necessidade de inversão de significados pejorativos de inutilidade e despotencialização para condições de dignidade, de respeito e compreensão de suas especificidades. Uma estratégia encontrada por algumas empresas foi o PPA (Plano de Preparação para a Aposentadoria). Por esses planos ou programas variarem em muitos aspectos, decidiu-se analisar o que poderiam ter em comum através da atuação do psicólogo organizacional com vistas à responsabilidade social.

Palavras - chave: PPA (Plano de Preparação para aposentadoria). Psicólogo organizacional. Compromisso Social.

ABSTRACT

Considering that aging is not the end of life but a part of it with a lot of knowledge acquired, with values being established and exercised, was desired a way to demonstrate the importance of it. It was noticed that the popularly negative content was associated with loss and retirement among them won a prominent place to have aspects of similarity on the need to reverse pejorative meanings of worthlessness and disempowerment in terms of dignity, respect and understanding of their specific . A plan by some companies found it was the RPP (Retirement's Preparation Plan). For these plans or programs vary in many respects, it was decided to analyze what they had in common through the agency's organizational psychologist with a view to social responsibility.

Key-words: RPP (Retirement's Preparation Plan). Organizacional Psychologist. Social Responsibility.

LISTA DE SIGLAS

BANESPA – Banco SANTANDER (Brasil) S/A.

BANESPREV – Fundo BANESPA de Seguridade Social.

ELETRONORTE – Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

OMS – Organização Mundial de Saúde.

PPA – Plano de Preparação para a Aposentadoria.

SINDUSFARMA – Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no Estado de São Paulo.

SUMÁRIO

RESUMO	4
ABSTRACT	5
LISTA DE SIGLAS	6
1 INTRODUÇÃO	8
2 CONTEXTUALIZANDO O ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA	10
3 CONVERGÊNCIAS DEDUZIDAS DO ENVELHECIMENTO À APOSENTADORIA	12
4 PROPONDO ALTERNATIVA PARA REDUÇÃO DE DANOS RELATIVOS A APOSENTADORIA 'NEGATIVIZADA'	15
5 DEMONSTRANDO FORMAS E METODOLOGIAS DE PPA JÁ UTILIZADAS	17
6 INTERFACE COM A PERSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL	21
7 O PSICÓLOGO ATUANDO PELA PERSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL	22
8 UMA QUESTÃO DE POSTURA PROFISSIONAL ALÉM DA METODOLOGIA ESCOLHIDA	23
ANÁLISES, ENTENDIMENTOS E CONSIDERAÇÕES	26
REFERÊNCIAS	29
GLOSSÁRIO	33
CREDENCIAIS DA AUTORA	34

1 INTRODUÇÃO

A proposta deste trabalho desde o início das discussões do tema a ser abordado foi inovar, trazer algo que de fato contribuísse academicamente e, além disso, que pudesse ser aplicado no contexto organizacional. E nesse mergulho ideológico, por vezes o “*velho guerreiro e amigo*” Chacrinha deu o ar de sua graça com o famoso jargão “*na televisão, nada se cria, tudo se copia*” e virava e mexia essa frase puxava outra tão ou mais conhecida no meio científico “*na natureza nada se perde, nada se cria, tudo se transforma*” do também senhor de sua arte, Laviosier (1743-1794). Observando esse dois sábios a seus modos, percebe-se que ambos tiveram seus insights criativos por suas vastas trajetórias de vida, por suas muitas experiências, por compreenderem os processos dos trabalhos nos quais estavam profundamente envolvidos ao passar dos anos.

Não diferente ocorre em outros contextos organizacionais e de trabalho. Estando o trabalhador inserido na atividade, imerso e, conectado, poderia tomar para si a responsabilidade do domínio das tarefas a ponto de a vida do sujeito ser norteada pelos valores que o seu mundo do trabalho lhe traz consolidando ou agregando-se aos valores da vida pessoal. Mas, e quando o tempo de trabalho está se esgotando, sua rotina diária em se direcionar aos seus afazeres laborais está prestes a ser encerrada; colocado um ponto final na história da função prestada?

Assim, o momento da aposentadoria vai chegando. Tal aproximação é inevitável, tanto que, se chegada idade limite constada na legislação, há de se fazer a aposentadoria compulsória. Ou seja, ou opta-se pelo procedimento de se afastar por seu próprio pedido, de maneira, talvez, menos dramática, ou sob as imposições da lei. Percebeu-se em algumas literaturas além de histórias ouvidas popularmente que mesmo ao ser “*dado entrada*” na aposentadoria pelo próprio funcionário, a chegada do fatídico momento, por vezes, fez-se inesperada ou em despreparo.

Pouco se viu de trabalhadores comuns realizarem estudo um pouco mais aprofundado de como poderiam lidar com as novidades que uma vida sem as mesmas obrigações rotineiras lhes proporcionará. Com a aposentadoria haveria mais tempo vago, mais possibilidades de as pessoas se dedicarem às suas famílias, ao lazer, aos cuidados com a saúde ou planos/metas/sonhos não realizados. Sem contar a assunção de novos status sociais como uma das conseqüências possíveis.

Partindo dessas percepções, o que poderia ser feito? Descobriram-se muitas empresas produzindo em seus ambientes organizacionais os PPA's (Programa de Preparação para a Aposentadoria). Esses programas variam em muitos aspectos desde suas justificativas e objetivos até sua duração e metodologia. Esta é uma pesquisa bibliográfica de caráter qualitativo feita através de um levantamento virtual da variedade de programas divulgados, pesquisados ou estudados e, a partir de um recorte no conjunto total de PPA's encontrados, foram analisadas formas de propor a inovação dos Programas para sua justa colocação no ambiente de trabalho de modo a suprir as demandas dos seus diferentes interessados (empregadores, empregados, técnicos envolvidos na implantação dos programas).

2 CONTEXTUALIZANDO O ENVELHECIMENTO DA POPULAÇÃO BRASILEIRA

*São só dois lados
Da mesma viagem
O trem que chega
É o mesmo trem da partida
(M. Nascimento E F. Brant)*

Tal qual a nomenclatura vastamente atribuída à nação brasileira “país em desenvolvimento” é a população desta terra que tem percebido o envelhecimento de seus cidadãos. Isso não é fato isolado ou exclusivo do Brasil, outras nações também passaram e passam por isso, algumas há muito tempo e, talvez também baseado nisso tenham mais experiência no trato com a transgeracionalidade¹. Vale registrar que setores, organizações e até institutos como o IBGE, inclusive, estimem que a tendência nossa seja aumentar ainda mais a proporção de pessoas idosas habitando o território brasileiro. No ‘lançamento’ do Estatuto do Idoso (outubro de 2003) fora dito por seu idealizador, o então senador, Paulo Paim o seguinte:

Vinte milhões de brasileiros serão beneficiados por este estatuto, que chega ao momento em que estatísticas indicam uma mudança significativa no perfil da população do país. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), até 2025, o Brasil será o sexto país do mundo com maior número de pessoas idosas. Nos últimos 40 anos, o número de brasileiros idosos quintuplicou, passando de três milhões em 1960 para 14 milhões em 2002. Segundo estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2020 este número poderá chegar a 32 milhões (PAIM, 2003).

Em “O processo de envelhecimento no Brasil: desafios e perspectivas”, Marina da Cruz Silva (2005) cita um detalhe delicado a ser considerado na análise da estatística brasileira. Ela, bem como a de vários países da América Latina, possui diferenças para com os números dos territórios ditos desenvolvidos: a velocidade na assunção do envelhecimento populacional está em ritmo divergente entre as nações. Analogamente à fase de desenvolvimento da adolescência, quando vulgarmente é dito como “a fase do estirão”, as estatísticas de idades mais avançadas para os países latinos da América se deram em crescimento repentino existindo certa desarmonia entre o crescimento etário real e o amadurecimento cultural (o que para os países desenvolvidos aconteceu/acontece gradativamente).

¹ Diz-se da transmissão subjetiva de valores, de conceitos, de significados, de vivências através das gerações. Exemplo, a experiência de netos, avós, filhos, pais convivendo num mesmo ambiente de tempo e espaço no qual há o aprendizado indireto, através do vivencial (Vianna, 2006).

O Brasil está com uma quantidade de idosos demandando mais especialização na atenção lhes direcionada, muito embora haja discrepâncias de compreensão dos valores relacionados às pessoas mais velhas na atualidade pela população em geral. Exemplo disso é o que a autora tratou ao especificar que o tempo cronológico não é o único a ser considerado quando se nomeia alguém como idoso. Existem ainda, segundo ela, fatores biológicos psicológicos e sociais a serem observados. Tamanha a relevância é que nem sempre o cronológico, o biológico, o psicológico e o social podem ser vistos alinhados na delimitação da fase de desenvolvimento do ser “envelhescente²”.

Esmiuçando os quatro vieses, ter-se-iam:

- a) cronológico como sendo a contabilização do tempo de maneira aproximadamente concreta, a exemplo dos anos que, para a legislação vigente no Brasil, ‘país em desenvolvimento’; idosa seria a pessoa com sessenta ou mais anos. Mas existem interpretações diversas. No blog da Fundação Maria Lúcia Junqueira de Mattos que aborda assuntos relacionados às pessoas idosas através do eixo de discussão embasado no estatuto do idoso tem-se que para a OMS (Organização Mundial de Saúde), idosa seria a pessoa com 65 anos de idade, já a Lei 10741/2003 (da qual o ‘Estatuto’ é título popular) declara que idosa seria a pessoa com 60 ou mais anos de idade;
- b) para o biológico atribui-se as modificações eminentemente no/do corpo físico quando algumas funções vão sendo alteradas de maneira mais perceptível e autonomamente inclusive pelo próprio uso da “máquina orgânica” ao passar das experiências vividas;
- c) a divisão psicológica fora enfatizada por Silva (2005) como sendo das modificações cognitivas e afetivas de modo que se poderia inferir que estaria mais voltada para o campo subjetivo e variaria muito mais a depender da personalidade do sujeito;
- d) por último e não menos importante abordou-se o fator social. Como ingrediente de classificação da categoria idoso, para este viés, seriam os papéis sociais, os objetos de investigação; tanto que a autora fora assertiva ao afirmar que “*determinados*

² Termo criado **possivelmente** pelo escritor Mário Prata no texto “Você é um envelhescente?” extraído do livro “100 Crônicas”, Cartaz Editorial/Jornal O Estado de São Paulo, São Paulo, 1997, pág. 13.

papéis sociais podem entrar em conflito com aspectos arbitrários da idade cronológica".

3 CONVERGÊNCIAS DEDUZIDAS DO ENVELHECIMENTO À APOSENTADORIA

Utilizando essa brecha textual, surgiu o tema co-responsável desta produção acadêmica: a concomitância da aposentadoria com a condição do envelhecimento do sujeito que se afasta do trabalho. *"A coincidência temporal entre aposentadoria e envelhecimento parece contribuir para uma mudança na identidade social do indivíduo"* (Campana et. al., 2006). No artigo "Aposentadoria: período de transformação e preparação" (Romanini et. al., 2004) foi dito ainda que *"o aposentado é mencionado em dados estatísticos e registros oficiais como percentual inativo. Em outras palavras, à aposentadoria é ligado o ócio, sem função"*.

Não bastasse envelhecer, o que para nossa sociedade ainda constituída por grande maioria de jovens, seria encarado com certa negatividade como endossa o comentário do deputado federal Eduardo Barbosa, que fora presidente da Comissão Especial que analisou o projeto da lei intitulada estatuto do idoso na câmara de deputados em *"(...) o eixo central do estatuto busca a autonomia e garante uma vida ativa para os idosos. Um modo de pensar que não é típico da nossa cultura"*; concomitantemente a este envelhecimento viria a companhia do esvaziamento trazido pela aposentadoria na vida do sujeito ativo e produtivo do mundo de trabalho capitalista no qual a sociedade brasileira está inserida.

Percebe-se com facilidade que ambas as afirmações ditas acima foram carregadas de teor pejorativo, discriminatório e relativizado à negatividade, à amargura e ao desgosto. Isso foi uma tentativa de demonstrar mais aberta e objetivamente o entendimento tido pelo senso comum, pela maioria da população sobre os dois temas abordados neste artigo. O envelhecer como perda de brilho pessoal, de vigor físico, de criatividade, de agilidade intelectual, de potência de vida e o aposentar-se como outra forma de despotencialização do *status quo* e do poder promovido pelo mundo do trabalho.

Romanini et. al. (2004), que fazem parte do novo grupo de estudiosos que visa à virada desse jogo, trouxeram a aposentadoria como período de transformação e preparação e não foi à toa, já que reiteram a fala de muitos entendidos da área: *"o trabalho na perspectiva psicológica é uma afirmação da auto-estima e função*

perante a sociedade. O processo é assimilado em aspectos fisiológicos, morais, éticos e econômicos". Esses aspectos retomam em aprofundamento os quatro vieses expostos anteriormente em menção ao estudo do processo do envelhecimento no Brasil.

Contextualizando, foram traçados significados subjacentes do viés biológico ao trazer o caráter fisiológico, os aspectos morais e éticos trouxeram o viés psicológico, e social quando ressignificando os aspectos moral ético e econômico ficando pendente, portanto, a associação direta do viés cronológico por esse texto. Para esse esclarecimento da contagem de tempo foi trazido outro autor que se debruçou sobre nossas questões ao fazer seu doutoramento e tendo sua tese publicada como livro intitulado "*Elos refeitos*". Jaime Pacheco (apud Sugimoto, 2005), que é, portanto, doutor em psicologia, conseguiu retomar cronologicamente uma parte da construção da ideologia um tanto deturpada do envelhecer e aposentar com o peso negativo na vida da pessoa que passa por esses dois momentos.

Remontando às décadas de 1940/50, percebeu-se a sociedade brasileira (do período da ditadura militar, diga-se de passagem) sendo moldada rigidamente aos padrões incontestáveis da obediência quase que alienada³, sem espaços para se analisar criticamente seus valores, seus interesses ou possíveis sonhos de vida. Era um modelo que visava à estrutura taylorista⁴ de produção, o estilo repetitivo de agir no mundo, o salário do trabalho registrado e fichado em carteira como meta (única ou prioritária) de vida digna e respeitosa.

Com o famoso lema "o trabalho dignifica o homem", quem fugisse desse paradigma seria considerado, inclusive, como criminoso. Pacheco (2005) cita a década de 1970 na qual existia o crime de vadiagem com forte perseguição; o cidadão para não ser enquadrado nessa infração precisava andar com sua carteira de trabalho para onde quer que fosse com intenção de evitar o risco de ser abordado por oficiais da polícia e ser tido como aquele que infringiria a lei: mais um reforço da importância do trabalho para dignificar o sujeito.

³ Alienação tida segundo definição de Aurélio Buarque (2000, p.32) que diz da "falta de consciência dos problemas políticos e sociais".

⁴ Propositura administrativa com objetivo de estabelecer, *a priori*, o controle da produção industrial através do tempo despendido na feitura da tarefa e em uma constante de esforço de racionalização para que a atividade fosse feita o mais rápido possível. Era introduzida a recompensa para o trabalhador que fosse mais ágil na execução do seu serviço.
(fonte: <http://www.brasilescola.com/geografia/taylorismo-fordismo.htm>).

Por essa e por tantas outras não seria de se estranhar que até mesmo um presidente brasileiro pudesse discursar acusando o cidadão interessado em se aposentar antes da velhice como sendo um vagabundo. Tal afirmação causou comoção nacional, mobilizações sindicais e formas variadas de manifestarem a desaprovação frente ao dito pela autoridade. Pareceu ter sido uma demonstração de mudança de entendimento diante da aposentadoria e da velhice.

Esse ensaio, possível, de amadurecimento quanto aos pensamentos diante dos dois temas em tela necessita de crescimento e evolução a outros níveis, pois nossa jovem sociedade envelhescente terá muitos “estirões” pela frente como já sugerido por estudos citados inicialmente. A aposentadoria como sendo um dos estirões tem o autor Jaime (2005) colocando-a na posição de *“troca de atividade produtiva, com todas as suas relações sociais, por papéis secundários, que provocam sentimento de menos valia”*.

Sentimento esse que poderia acarretar “problemas psicológicos” dentre tantas outras alterações na vida do sujeito em vias de se aposentar ou que já passou pela burocracia do afastamento do ambiente de trabalho e passou a encarar o novo *status* social. Já que

No modo de produção capitalista, que idolatra e aliena o trabalhador, a aposentadoria é frequentemente vivenciada como a perda do próprio sentido da vida, uma espécie de morte social. Ao se valorizar apenas aqueles que produzem, deprecia-se o sujeito aposentado (SANTOS apud RODRIGUES et. al., 2005)

Ou em outras palavras, mas concordando com a anomalia ideológica sugerida por muitas “cabeças pensantes e falantes”,

Verifica-se a ocorrência de uma dupla aposentadoria no plano subjetivo: a primeira, legal, por tempo de serviço e a segunda, nem sempre com reconhecimento oficial, mas determinada pelos limites impostos pelo corpo (doenças e/ou idade) e pelo processo de exclusão do mundo do trabalho (CARLOS apud ROMANINI et. al. 2004)

Da aposentadoria pelos termos da lei brasileira, verifica-se um leque de opções de quando fazê-la. Tem-se a variação pela idade, pelo tempo de serviço, se seria integral, se seria proporcional, se a pessoa teve função de professor, se foi servidor público. Mesmo o sujeito sabendo dessa possibilidade cada vez mais próxima, não deixa de ser um período de decisões traumáticas e, para muitos aposentados, se faz um momento adornado por sofrimento e desapontamentos. Para os que enfrentarão esse processo, ele é geralmente voluntário, com exceção do servidor público que alcançando a idade de setenta anos no posto de trabalho

entrará no grupo da aposentadoria compulsória. Traumático, pois é comum a pessoa ser vista, ser lembrada, ser apontada e, às vezes, até confundida com o trabalho que faz, com o cargo que ocupa, com os papéis e funções que exerce, pelo poder que possa desempenhar ou demonstrar ter; há quem tenha seu trabalho como sobrenome como se diz em certas piadinhas e jargões populares.

Por conta disso, entende-se com certa facilidade o que Vries (Romanini et. al. 2004) tinha associado a esse momento e às repercussões: *“um período de síndrome da aposentadoria”* sendo correlacionado à depressão, *“uma síndrome de dependência psicológica (...) na qual dependência e fantasia delimitam a vida do sujeito”*. Então, a pessoa em processo de aposentadoria estaria sofrendo a dependência do antigo *status quo* enlaçado a posição de potência trazida pelo trabalho, pelo simbólico do produto salário e por tudo que possa ser escambado por esse pagamento (bens, viagens, relações, enfim, um montante palpável ou não de objetos de satisfação e/ou fantasias). As transformações não são só vivenciadas pelo ser humano que se desenvolve para o amadurecimento, sua família, parentes, amigo, círculos de convivências poderão ser afetados direta ou indiretamente, intensa ou sutilmente.

4 PROPONDO ALTERNATIVA PARA REDUÇÃO DE DANOS RELATIVOS A APOSENTADORIA “NEGATIVIZADA”

Uma forma de se aprender a lidar com a nova condição de vida seria ser assumido que *“um momento de aposentadoria pode ser o momento de reflexão e retomada dos vínculos familiares e afetivos”* (Romanini et. al., 2004). É notável a sutileza da boa vontade expressa nesta passagem, contudo, é de pura simplicidade que se fazem várias intervenções, quem sabe as mais eficazes, uma vez que parte-se de um pressuposto claro, objetivo, sem maiores arranjos ou preocupações pré-operacionais. Do mesmo modo com o qual se optou em fazer pouco aprofundamento nos impactos em termos de saúde do trabalhador (*“o envelhecimento e a aposentadoria podem trazer (...) sentimento de inutilidade sócio-psicológica, o que leva a problemas de saúde física e mental”* segundo o “Serviço de Qualidade de Vida e Reabilitação Funcional” do Senado Federal), pois existe o entendimento da infinidade de mudanças e citar todas ou boa parte delas poderia incorrer em prolongamento demasiado e findarmos por perdermos o foco principal

da atenção deste estudo; e, ao recortarmos as repercussões, demos prioridade em citar a depressão, por termos a idéia pré-formada de que seria de fácil visualização a intensidade dos males causados por uma doença que vem sendo, como já dito de outras formas, “o mal do século” por seu “poder devastador” na vida das pessoas e seus entes e vinculados.

Essa forma de propor alternativas que visem a minorar os impactos não desmerece em momento nenhum a importância do tema, muito pelo contrário, a pretensão é que seja aceita pelo maior número de agentes interventores, que seu campo de ação seja o mais vasto possível. O que se pretende, enfim, é sugerir como intervenção a preparação para o processo de afastamento do ambiente de trabalho, ou seja, uma forma de elaboração de um “plano de preparação para aposentadoria” ou, mais alegre e positivamente, para o amanhã; prática que (paulatinamente) vem ganhando muito espaço nos ambientes organizacionais.

Por que citarmos o local de trabalho? Por ser no trabalho onde se passariam a maior parte do tempo e da vida do trabalhador, como bem demarcaram Amarilho e Carlos (2005) em “O executivo-empresendedor, sua aposentadoria e o processo de afastamento do trabalho”. Eles disseram ainda algo que poucos arriscam afirmar da dualidade de significados da aposentadoria como sendo tanto boa quanto ruim ou como “*crise e liberdade*”. E seria por aqui a introdução de uma melhor justificativa para a propositura idealizada. Sabendo guiar esse novo tempo (de mais ou maior liberdade), o ex-empregado poderia fazer valer todos os seus sonhos, desejos, fantasias, necessidades escondidas ou postergadas de quando se dedicava quase que integralmente em sua vida produtiva, ou refazendo, em sua vida laboral. A crise pode, sim, existir. Embora acreditemos que a coexistência com a liberdade seja uma estratégia mais saudável.

Fazendo uns parênteses, arrisca-se comparar a aposentadoria enquanto crise com o processo da morte e do morrer estudado por ciências como a Psicologia. É sofrido, é doloroso, contudo, é necessária e inevitável. Para isso, a elaboração do luto⁵ é passo fundamental para a continuidade da estrada da vida com expectativas muito mais alongadas e tendendo a serem mais extensas futuramente. Estranho,

⁵ Idéia retirada da obra **Luto: estudos sobre a perda na vida adulta** de Colin Murray Parkes na seguinte passagem: “O fato é que o luto pode ser uma reação normal, até mesmo esperada, diante do rompimento de uma relação significativa – que pode ser morte, divórcio, aposentadoria, mudanças forçadas – e que tem impacto sobre o indivíduo e a família, muitas vezes em longo prazo, até mesmo trigeracional.

então, seria que os questionamentos, descontentamentos, diferenças da rotina ficassem esquecidos, afinal de contas, a pessoa tinha seus hábitos relativos à experiência com o trabalho. Conseguindo transitar nesse período “nebuloso” – existencialmente falando – baseado em Salgado apud Fogaça (2003) ao afirmar que

Geralmente, quando as pessoas fazem uma apreciação sobre o envelhecimento, ou falamos a respeito, as imagens negativas para essa etapa do ciclo da vida aparecem, como por exemplo, comparado às estações do ano; e como não podia deixar de ser, a velhice descrita como inverno sombrio, frio e improdutivo (FOGAÇA, 2003, p.__).

Desejamos que o aposentado pudesse transpassá-lo ou superá-lo enquanto negatividade ou dar significado diferente, aí sim, ressurgindo como fênix em sua nova vida.

Retornando a discussão, como se pode verificar um espaço para elaborar o luto, discutir planos de vida futura, tirar dúvidas quanto às novas demandas na vida como, por exemplo, planejamento financeiro diante dos novos proventos, ou dúvidas concernentes a saúde física, mental, espiritual, à prática de esporte, ao estímulo ao lazer e coisas afins? Apostamos em planejamentos, em preparações, em capacitações se estes puderem “*trabalhar os aspectos psicológicos evidenciados nesta etapa de transição vivencial, promovendo, assim, condições favoráveis à continuidade do processo de individuação*” (Leão, 2000, p.__). A finalidade: abrir portas para a adaptação deste trabalhador considerando o aumento do seu tempo disponível para viver suas experiências como novidades (Silva et. al., s/d).

5 DEMONSTRANDO FORMAS E METODOLOGIAS DE PPA JÁ UTILIZADAS

Fora feito um levantamento virtual da utilização do PPA – inclusive pelo fato de existir pouquíssima literatura, estudo e aprofundamentos nesses temas – e, surpreendentemente ou não, existe uma quantidade relativamente grande de comentários, trabalhos acadêmicos de pequeno porte sendo apresentado em simpósios e encontros de estudantes, enfim, um início de formação de interesse nos temas aqui trabalhados. Muito embora seja notado que boa parte desses escritos trate do Planejamento como experiência, como algo que tenha tido vida útil encurtada, seja por quais motivos forem.

Citar-se-ão algumas vivências observadas no levantamento a seguir:

I – Companhia de Saneamento do Paraná → segundo os “Anais do Seminário Psi 2006” em Londrina, foi realizada uma única experiência na qual 50 funcionários foram convocados de início, mas apenas 25 responderam aos chamados e ao longo das oito fases, alguns funcionários foram se aposentando, outros deixaram de ir para o programa justificando-se por não terem recebido a convocação novamente, outros desistiram no meio do processo. Entre trancos e barrancos, pôde-se constatar ao final da tarefa a necessidade de continuidade do programa, uma vez que essa experiência tenha proporcionado mudanças de conceito sobre a velhice, sobre aposentadoria, sobre tempo livre dentre outros benefícios não citados.

II – Duke Energy Brasil → segundo Carmem Ligia Torres da Valor Econômico citada no “Informativo Sindical Trabalhista” esta empresa possui regime de aposentadoria especial pelo tipo de serviço – a função de operador no segmento elétrico tem 1,4 anos para cada ano efetivamente trabalhado quando há a contabilização para tempo para a aposentadoria – portanto existiria um número maior na rotatividade dos que se afastam do trabalho. O Plano de Preparo da empresa em 2009 completaria um ano de existência e além de enfatizar o *“preparo psicoemocional do funcionário para que o desligamento dele seja feito de forma respeitosa”* tem um desdobramento que *“faz parte de um plano de sucessão que contempla um pacote de incentivos para a aposentadoria e também um amplo programa de formação para trabalhar na operação da empresa”* (Torres, 2009).

Fora realizada uma série de atividades com dezessete profissionais que iriam se aposentar e a metodologia escolhida foi o workshop com palestras, dinâmicas motivacionais e orientações sobre planejamento financeiro. Ocorrendo paralelo a esse movimento sucedeu a preparação de 25 novos funcionários apostando em algo que lembra a estrutura do *meantoring* e/ou do *coaching* com fins múltiplos: fidelizar o cliente interno, promover excelência de qualidade nos serviços, preservar o status da empresa bem como evitar que os profissionais formados nessa empresa ao longo dos anos de trabalho pudessem ceder ao assédio de concorrentes do serviço prestado por eles. Da proposta da Preparação, a Duke Energy pretendia ampliar o Plano para os próximos anos.

III – Eletronorte → do mesmo “Informativo Sindical Trabalhista” citado no item anterior teve-se a apresentação do que aconteceu nesta empresa na qual foi aprovado o PPA por uma resolução da diretoria desta concessionária de energia elétrica atuante na região amazônica no ano de 2004, todavia, a execução do Plano

só teve início quatro anos depois e fora proposto como promoção à qualidade de vida e no seu escopo pretendia (como também este artigo pretende) modificar o entendimento vastamente divulgado da velhice e a aposentadoria como coisas ruins e elevá-las a posições altivas e de relativa importância para a sociedade como um todo. A idéia inicial já é de ter seu público aumentado com o passar das intervenções que tiveram na sua primeira etapa apenas funcionários com 50 ou mais anos de idade. Suas atividades aconteceriam em forma contínua e com periodicidade bimensal. Sua metodologia privilegiou mais uma vez a estrutura de palestras com temas variados sem esquecer-se do planejamento financeiro e teve ainda a transmissão delas por teleconferências para as demais unidades da Eletronorte no território brasileiro. Uma outra oferta da empresa para o corpo de funcionários foi a possibilidade de aderirem ao seu plano de previdência privada logo que ingressavam na empresa e, de certa forma, seria o início da preparação para o amanhã.

IV – Banesprev → ainda seguindo a publicação do “Informativo Sindical Trabalhista”; neste exemplo há um detalhe que diferencia o PPA do “fundo de pensão do banco Santander” dos demais projetos encontrados em outras empresas, pois aqui não são apenas os colaboradores do banco que poderiam ser atendidos pelo Banesprev (dos 23 mil participantes, 18 mil já estão aposentados). O Programa teve roteiro desenvolvido para que as atividades acontecessem durante dois dias e abordassem temas como estilo e qualidade de vida, saúde, maturidade, empreendedorismo e serviços voluntários. Para participar do PPA

a triagem é feita na base de participantes cadastrados que estejam próximos da aposentadoria. Até hoje, 560 pessoas, de todos os estados brasileiros, já passaram pelo programa e o índice de satisfação, segundo questionário respondido por eles após os eventos, é de 97%. (TORRES, 2009, p. __)

V – Petrobrás/RN → o psicólogo José Artur Muniz, quando estagiário curricular na empresa de petróleo brasileira, pôde conduzir o Programa de Preparo para a Aposentadoria da empresa, que em 1996, estava em sua quinta turma (as atividades foram realizadas desde 1992) e dava preferência aos trabalhadores que estivessem próximo, a pelo menos, dois anos da aposentadoria e seus cônjuges, sendo a participação destes, voluntária. As atividades desenvolvidas visavam à discussão de temas tais como informações sobre a questão da reintrodução do aposentado no mercado de trabalho, relações familiares e questões voltadas à velhice. Esse modo

de ver o PPA não agradou ao estudante e ele, incumbiu-se de aprofundar seus questionamentos e concluiu que o direcionamento que estava sendo dado não satisfazia por completo as necessidades dos trabalhadores em vias de se aposentarem bem como não conseguiu entender qual a intenção de o cônjuge estar inserido meramente no processo de preparação. A partir daí passou a propor novos objetivos; o novo seminário foi dividido em duas partes, uma primeira destinada a informações teóricas a respeito dos novos padrões a serem percebidos ao se aposentarem e a segunda parte era vivencial e iniciava com uma “revisão de sua trajetória de vida” e, ao ter feito isso, sucedia com aprofundamentos das questões tais como

Os relacionamentos familiares, o afeto e a intimidade, as relações com os amigos, o quanto essas relações podem servir de base e sustentação para a vida do futuro aposentado (...) outros aspectos trabalhados: identificar e assumir riscos; o stress e estratégias para lidar com ele; a importância do lazer; e a espiritualidade, entendida não necessariamente em seu aspecto religioso, mas como propósito superior da existência de cada um. (MUNIZ, 1997, p. __)

A mudança do foco das atividades foi tão bem sucedida que até dezembro de 1996 foram realizadas duas turmas do Programa e proporcionou a sugestão, inclusive, de continuidade no projeto bem como o acompanhamento, aprofundamento do PPA afim de que as turmas tinham sempre abertura para os funcionários que continuarão a se aposentar. Tanto que houve a seguinte conclusão: *“O acompanhamento, caso devidamente estruturado, deverá ainda oportunizar a ampliação e aprofundamento do conhecimento sobre o tema, bem como o aperfeiçoamento desse tipo de atividade na organização”*.

VI – Serviço de Qualidade de Vida e Reabilitação Funcional (Senado Federal Brasileiro) → através de serviço de comunicação virtual do Senado pode-se entrar em contato com a publicação que divulga a intervenção do seu modelo de PPA referenciado, inclusive, no artigo 28 da Lei nº. 10.741/2003 (intitulada “Estatuto do Idoso”) que determina ao Poder Público *“criar e estimular programas que preparem, com pelo menos um ano de antecedência, seus funcionários para a aposentadoria, por meio de estímulos a novos projetos sociais, esclarecimentos sobre direitos e cidadania”*. Metodologia escolhida tem oficinas de qualidade de vida e palestras sobre o tema; como público-alvo das tarefas desenvolvidas tinha-se tanto pré-aposentados como aposentados do serviço do Senado. Um diferencial deste Programa era haver a possibilidade de os participantes serem encaminhados para

os serviços de atendimentos médicos e atendimentos sociais bem como a inclusão em cursos de aperfeiçoamento e/ou de aprendizagem profissional. Registrou-se o entendimento de que uma intervenção desse porte e dessa relevância não objetivaria apenas 'despejar' informações em quem passasse por ela, pretendia, preferencialmente, estimular a construção de metas, de busca de projeto para a vida futura abrangendo mudanças comportamentais, trabalhar o lado emocional além de tratar o medo da aposentadoria.

6 INTERFACE COM A PERSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

A responsabilidade social busca estimular o desenvolvimento do cidadão e fomentar a cidadania individual e coletiva. Sua ética social é centrada no dever cívico (...). As ações de Responsabilidade Social são extensivas a todos os que participam da vida em sociedade – indivíduos, governo, empresas, grupos sociais, movimentos sociais, igreja, partidos políticos e outras (MELO NETO e FROES apud LEVEK et. al., 2002)

Partindo dessa passagem que fora retirada do artigo "*A responsabilidade social e sua interface com o marketing social*" tem-se a intenção de demonstrar como possibilidades de embasamento bem estruturado para a sustentação da idéia de que o PPA seja um caminho seguro e como o próprio termo diz, responsável, de se trabalhar com a realidade crescente de aposentados sem muita confiança no novo status e modo de vida; além do que fora dito como sendo um momento no qual existiria muito adoecimento (psíquico, emocional, físico, profissional..).

Existe um conjunto de artigos organizados pela ETHOS intitulado "Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades" que tem como um de seus propósitos abordar trabalhos de alto nível de qualidade no que se refere a discussões relacionadas à responsabilidade social. No seu volume III dessa coleção lançado em 2004 foi encontrado um capítulo que concorda com os objetivos dessa autora cujo título é "Responsabilidade social nas empresas: uma nova postura empresarial – o caso CST". O direcionamento da declaração "*é preciso fazer algo para avançar na construção de um país mais solidário, no sentido de contribuir para uma mudança radical na condição de exclusão social (...)*" (NAISBITT apud GOMES, 2004).

Sabe-se que o foco desta pesquisa não se tratou de pessoas que passaram por privações profundas. Contudo, é possível ampliar a compreensão da "exclusão social" e arriscar em apontar o ser envelhecendo ou em processo de

aposentadoria como tendo posição delicada na atual cultura brasileira que tem discriminado em muitos momentos o cidadão que necessita de atenção especializada ou, no mínimo diferenciada. A proposta aqui então é tomar ciência de realidades e, a partir da conscientização sugerir as alternativas para melhoria das condições vividas pelos sujeitos em questão.

Neste caso por se tratar de assunto organizacional, as empresas são as principais a serem chamadas a atenção. Lembremos que o alerta serve a todos os envolvidos direta ou indiretamente nas situações abordadas (envelhecimento e aposentadoria). Frise-se que além desse aviso existem outras intenções que a empresa pode considerar; *“a responsabilidade social como parte da empresa, proporcionando, dessa forma, melhorias reais, tanto na credibilidade em relação à sociedade como também na satisfação e colaboração dos funcionários”* (GOMES, 2004).

7 O PSICÓLOGO ATUANDO PELA PERSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL

A psicologia enquanto ciência tem uma definição utilizada por quase toda produção que se destina a isso e que relata o seguinte, *“estudo ou discurso (logos) acerca da alma ou espírito (psique)”* como bem posto por Braghirolli (et. al., 1990, p.23). Daí que várias interpretações lhe cabem, dependendo, portanto, de como quem interpreta vê o mundo, de como vive seus valores, de como sente a vida passar pelos seus sentidos. Só que, não para por aqui o que a psicologia tem a oferecer. Psicologia é profissão. E, enquanto profissão, ela segue um “Código de Ética Profissional” para regular a ação dos atores que exercem o papel de “profissional da mente e do comportamento” além de promover e proporcionar ao público que faz uso do serviço formas de se assegurar consistência quanto à validade dos préstimos, quanto a um referencial técnico metodológico teórico, enfim, um quê de padronização para legitimar a ação como responsável.

Interessante ressaltar que já nos “Princípios Fundamentais”, parte inicial deste Código, registra-se diretamente no terceiro inciso: *“III – O psicólogo atuará com responsabilidade social, analisando crítica e historicamente a realidade política, econômica, social e cultural”* além e indiretamente no segundo inciso: *“II – O psicólogo trabalhará visando promover a saúde e a qualidade de vida das pessoas e das coletividades (...)”*. Ou seja, de qualquer forma o profissional da psicologia que

também é profissional de saúde se posicionará de forma que esteja sempre implicado no pleno desenvolvimento das potencialidades do ser humano, visando a autonomia do sujeito, a liberdade de escolha, a cidadania, enfim, promovendo, de fato, o fortalecimento tanto individual como coletivo, de aspectos psicoemocionais, cognitivos, comportamentais e todos os possíveis desdobramentos subjetivos e/ou objetivos inerentes a sua existência.

Albertina Mitjáim Martínez (2003) amplia as discussões ao escrever seu artigo “Psicologia e compromisso social: desafios para a formação do psicólogo”, pois, mesmo existindo distinções conceituais entre responsabilidade e compromisso, pode-se dizer que são nomes e ideais que pretendem abordar propósitos semelhantes em essência: a libertação do sujeito na perspectiva da criação estimulação e manutenção da autonomia do sujeito. Já que tratamos das propostas que visam fortalecer o sujeito idoso e/ou em vias de se aposentar, é, também, com a autonomia que a(s) mudança(s) de paradigmas pode ocorrer. De modo que o sujeito apto a elaborar seus lutos e perdas frente às fases de desenvolvimento que o levam ao amadurecimento psicoemocional e à passagem de status para outro, estaria ele afetiva e efetivamente constituído de força e segurança para esses enfrentamentos. Por isso, a autora trouxe a Psicologia enquanto ciência com potência para formar profissionais “capazes de promover mudanças em prol de uma maior equidade social”. Reforçando a interface com a responsabilidade social, portanto.

8 UMA QUESTÃO DE POSTURA PROFISSIONAL ALÉM DA METODOLOGIA ESCOLHIDA

Foi dito, então, neste trabalho sobre a fase de desenvolvimento que se encorpa com o envelhecer, sobre o processo do aposentar-se, sobre as repercussões, significados e valores atribuídos aos dois momentos citados bem como foi trazida a discussão das contribuições dos PPAs na proposta de compreender semelhanças e diferenças e já ao final foram pontuadas as questões acerca da responsabilidade social e do profissional de Psicologia diante deste conceito em suas práticas. Feito este preâmbulo retomemos uma questão em destaque – a importância de se permitir e abrir espaços para análises e contribuições, mesmo que elas venham a ser em tom de desabafo pelos sujeitos atores dos dramas do aposentar-se e do envelhecer.

Entende-se que drama não quer dizer aqui unicamente do sofrimento, é também a vivência real ou vivência do real com afetos, sentimentos, dores, perdas, significações, construções, enfim, como possibilidade de experienciar as fases vividas com todos os poros da existência. A partir disso, o que os PPAs poderiam fazer pelos envolvidos seria, como dito acima, permitir o experienciar. Neste campo, a (o) profissional de Psicologia organizacional poderia utilizar, por exemplo, a abordagem de Heloisa J. Fleury (2005) na sua apresentação elaborada para o livro “Intervenções Grupais nas Organizações”:

a perspectiva é promover uma participação efetiva para transformar a sociedade e a possibilidade de formular respostas para as necessidades urgentes e as demandas emergentes neste início de século.

Partindo daí, reitera-se a idéia de a (o) profissional de Psicologia atuar na perspectiva da responsabilidade social quando promovendo possibilidades de transformação – mudança – e o melhor, buscando resoluções para demandas atuais. Seguindo o mesmo livro, mas observando outra autora, Marlene Magnabosco Marra, em seu capítulo de introdução da obra, teremos alguns aprofundamentos do esquema “*ao intervir em organizações, buscamos articular os aspectos sociais, educacionais e éticos para prevenir problemas e tratar o contexto institucional*”. Isso tudo associado ao “*intercâmbio entre níveis afetivo, social, cognitivo, cultural e ético*” (FLEURY e MARRA, 2005, p. 11).

Caminhando por tal estrada, o corpo de funcionários que participaria dos PPAs teria a oportunidade de trabalhar questões que lhes sejam mais importantes, temas que possam ser mais aproveitados em suas vidas, direcionariam o programa em seus objetivos para que ele pudesse se constituir, de fato, enquanto promotor de esclarecimento, capacitação, preparação, acolhimento, orientação. O ganho disso como trabalhado tanto por Fleury como Yvette Datner na mesma obra citada, se aborda pelo trabalho desta segunda autora; “*é o grupo que imprime a direção pelo desejo e pela consciência da necessidade de mudanças*”. Percebemos, portanto, que tanto mais o programa é auto-gerado e auto-gerido tanto mais frutos positivos ele poderá dar.

Bem como a responsabilidade social tivemos a lembrança do compromisso e agora a implicação. Essas palavras enquanto prática permitem a valorização, legitimação, validação e interesse, no mínimo, pelos atores envolvidos. “Estar implicado é trabalhar com os outros, e não sobre ou para os outros” (idem).

Então, estar implicado com o processo do PPA é ter responsabilidade social, compromisso social e isso poder-se-ia ser incentivado através de uma prática psicológica, neste caso de estudo, que permita o desenvolvimento da autonomia do sujeito, da estimulação ao auto-conhecimento, auto-valorização, mudanças de paradigmas negativizados através de movimentos discriminatórios e de pouco conhecimento de causa como nas interpretações pejorativas relacionadas ao aposentar-se e envelhecer tão comuns atualmente.

ANÁLISES, ENTENDIMENTOS E CONSIDERAÇÕES

Inovar, reciclar, motivar, ressignificar, fortalecer, desmistificar, problematizar, discutir, aprofundar, conhecer, abraçar, divulgar, promover, alegrar, parabenizar, analisar, libertar, acalmar, confrontar, suspirar, planejar, preparar, ser, estar, sonhar, idealizar, resolver, acontecer, crescer, viver, viver, vier...

Tantos quanto forem os verbos que sejam postos aqui, todos terão parte neste latifúndio que vem sendo o processo de aposentadorias crescentes no Brasil, de uma expectativa de vida que espera menos, vive mais, sente mais o que se tem por ser oferecido pelo universo. Velhos ou não, de idade ou 'de coração' podendo ser inevitavelmente compulsório ou simplesmente voluntária essa entrega para uma nova posição social, uma elevação a outros níveis de consciência, a novas percepções de si, do mundo e de quem os cerca.

Dignidade é o que desejamos para quem envelhece para quem se aposenta, para quem continuar onde quer que escolha. E como fazer isso? Como passar por momentos que são ambíguos, como dito em algum momento, pode ser de crise, pode ser de alegria?

Uma proposta está em voga e parece ser a vanguarda que irá durar, pois é fato que alguma coisa precisa ser feita consciente e objetivamente com a população que cresce em números (idade e quantidade). Para justificar existem alguns argumentos; todos que estão nas empresas e organizações irão envelhecer, a não ser que morram; ser ético é dever cívico e moral, ser responsável também e, principalmente, responsabilidade social é responsabilidade necessária para manutenção das coletividades tais como são. Até pela compreensão de que as empresas já utilizaram da mão-de-obra, que nem sempre foi tão barata assim e que pode vir a ser inclusive a fonte de disputa com a concorrência e, uma forma de contrapartida é permitir que seus colaboradores (como é praxe atualmente chamarem os funcionários) uma estada o mais saudável possível na vida que encontrarão quando se despedirem da organização a que serviu.

Toda história tem versões como a moeda tem dois lados (no mínimo) ou a viagem, suas várias facetas, e o que pode parecer 'bonitinho' pode continuar promovendo lucro ao empresariado, pois, geralmente os cuidados aqui propostos têm como consequência a fidelização do público-alvo das ações. Interessante mesmo ou prática a ser questionável? Críticas são sempre bem-vindas, podem

fortalecer a quem recebe e a quem propõe. Independente de que lado se fique se faz necessário compreender o processo como educativo, como promotor de saúde, como preventivo de agravamentos.

Nesse território, a psicologia e seus profissionais têm por obrigação ainda maior trabalhar com a tal responsabilidade social. E, como a presença do profissional *psi*⁶ tem sido também fato novo nos vários âmbitos do trabalho, por que não unir o útil ao agradável e permitir que se exerça a função integralmente. Ganham os psicólogos, as empresas e principalmente sujeitos envelhecidos e em vias de se aposentarem, a priori.

Relembrando os projetos que trabalham com esse público, os PPAs, foi visto um rol variado de se abordar os Programas. O que se pôde ter como semelhanças entre eles foram: necessidade de continuidade; necessidade de aprofundamento; implicação com a redução, no mínimo, ou extinção de interpretação pejorativa acerca dos temas velhice e aposentadoria; fortalecimento do sujeito que passa por ambas as etapas citadas (inclusive, do ponto de vista psicoemocional, através, por exemplo, da atuação do profissional de psicologia). Demonstrou-se, ainda, a questão da postura implicada necessária a todos os atores envolvidos nesse desenvolvimento e friso aqui que são todos mesmo: gestores, chefes, patrões, funcionários, colaboradores (público-interno!), os profissionais que propõem e os que executariam os PPAs com intuito de maior fortalecimento do programa em todas as suas etapas.

A insistência tida em muitos momentos desse trabalho é um dos frutos das percepções tidas ao longo do curso de Pós-Graduação "Gestão Estratégica de Pessoas" associadas à prática profissional neste último ano como psicóloga social trabalhando com o público idoso que tiveram seus direitos violados. A falta de atenção de muitas pessoas para com seus futuros e suas expectativas de vida é um tanto comum em nossa cultura brasileira, considerando, obviamente, o fato de sermos uma nação jovem ainda e que economicamente vem se libertando há tão pouco tempo.

⁶ Entenda-se que a expressão "profissional *psi*" vem sendo utilizada para designar o profissional que tenha algum tipo de formação nas áreas de psicologia, psiquiatria e/ou psicanálise e que, como forma de popularizar suas ações, estilo de ver e estar no mundo o hábito da expressão tornou-se usual. Tal qual em algumas áreas de conhecimento, os profissionais *psi* tem vocabulários comuns, posturas próprias do olhar modulado pela formação acadêmica e pela prática das profissões. (Para saber um pouco mais – na prática: <http://www.cliopsyche.uerj.br/livros/clio1/umaleituraantropologica.htm>).

Da experiência com o curso, vivenciei muitos professores que com maestria obtiveram e continuam obtendo êxito (e porquê não, sucesso) quando se atinaram para planejarem suas carreiras profissionais, passaram também a entender que suas experiências de vida podem, sim, se associar à profissão exercida com propósitos de investimento e empreendedorismo. No que se refere às disciplinas cursadas, cada uma serviu como sementinha plantada no jardim que é esse TCC; colocando a autora em questão como jardineira aplicada que com seu corpo sentia os resultados de cada regada feita integralmente, por partes ou esquecendo de umedecer os grãos plantados. Cada conflito teórico internalizado foi negociado e o público-interno como sendo os capítulos dessa história negociaram sua existência em cada parágrafo escrito pelas dinâmicas grupais de cada florescimento.

Se a demanda de flores era nova, como no caso dos temas trabalhados academicamente, a arquitetura(s) organizacional (ais) se engajaram com ética e responsabilidade social para elaboração e execução do plano. Até para propor novas metodologias técnicas metodológicas e científicas foi exercitado o planejamento estratégico das idéias inovadoras ou não. Ou seja, sendo Chacrinha, Lavoisier ou eu mesma em criatividade, pude vivenciar a adrenalina do aprendizado a cada pesquisa do que desejei marcar na nossa cultura: respeito, valorização à diversidade humana, principalmente no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

Aposentadorias disponível em <<http://www.previdencia.gov.br>> acessado em 15 de Fev de 2010

Aposentadoria compulsória disponível em <http://www.ufrgs.br/prorh/conteudo/servidor/manual/ap_comp/ap_comp.htm> acessado em 15 de Fev de 2010

Código de Ética Profissional do Psicólogo. Brasília: CFP, 2005.

Talentos e sonhos não se aposentam: A importância da preparação para a aposentadoria. Brasília: Serviço de Qualidade de Vida e Reabilitação Funcional (SEQVR) acessado em 29 Nov 2010 disponível em <http://www.senado.gov.br/sf/senado/portaldoservidor/jornal/jornal66/qualivida_palestra.aspx>.

Taylorismo e Fordismo disponível em <<http://www.brasilescola.com/geografia/taylorismo-fordismo.htm>> acessado em 20 Fev 2010

AMARILHO, Cristina Bacigaluz e CARLOS, Sergio Antonio. **O executivo-empREENDEDOR, sua aposentadoria e o processo de afastamento do trabalho**. Rio de Janeiro: UNATI, 2005. Acessado em 15 Fev 2010. Disponível em <http://www.unati.uerj.br/tse/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-59282005000100005&lng=pt&nrm=iso>.

BRAGHIROLI, Elaine Maria. **Psicologia Geral**. Porto Alegre: Vozes, 1990.

CAMPANA, Carla; LOLLATO, Marcel Pisa e GONÇALVES, Aurora A. Fernandes. **Envelhecimento, trabalho e aposentadoria**: desmistificando essa relação. Londrina, 2006. Acessado em 09 Jan. 2010. Disponível em <<http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/ANAIIS%202008.pdf>>

COSTA, Moacir dos Santos. **Aposentadoria voluntária do servidor público civil. Abordagem pragmática das regras em vigor após as Emendas nº 41/03 e nº 47/05.** Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 981, 9 mar. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8087>>. Acesso em: 15 fev. 2010

SILVA, Elvis Magno da; ALMEIDA, Rosangela Marsinete e MORAES, Lilian Soares. **PPA – Plano de Preparação para Aposentadoria.** SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (s/d).

FAVA, Antônio R. **JORNAL DA UNICAMP.** Ed. 191, ano XVII, 23 a 29 de set., 2002.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda, **Miniaurélio Século XX:** O minidicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

FLEURY, Heloisa Junqueira, MARRA, Marlene Magnabosco (orgs.). **Intervenções grupais nas organizações.** São Paulo: Ágora, 2005.

FOGAÇA, Cristina. **O envelhecer sob um novo olhar.** Acessado em 09 Jan. 2010. Disponível em <<http://www.direitodoidoso.braslink.com/01/artigo015.html>>.

GOMES, Karideny Nardi Modenesi. Responsabilidade Social nas Empresas: uma nova postura empresarial – o caso CST. In _____ **Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades**, v. III. São Paulo: Peirópolis, 2004.

LEÃO, Marluce Auxiliadora Borges Glaus. **A aposentadoria como perspectiva de individuação em mulheres trabalhadoras de meia-idade.** Campinas, 2000.

LEVEK, Andrea Regina H. Cunha (et.al.). A responsabilidade social e sua interface com o marketing social. **Revista FAE**, Curitiba, V.5, n.2, p.15-25, 2002.

MUNIZ, José Artur. **PPA: Programa de Preparação para o Amanhã.** Natal: 1997.

PAIM, Paulo. **Estatuto do Idoso**. Brasília: 2003. Acessado em 17 Fev 2010. Disponível em <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/categoria2/arquivos/Estatuto-do-Idoso.pdf>>.

PARKES, Colin Murray. **Luto**: estudos sobre a perda na vida adulta. Disponível em <<http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=5sjae-VfjjsC&oi=fnd&pg=PA9&dq=luto&ots=N2BiAHhczw&sig=14dZ8kRCs8F-gGgcecSQ11sf5PQ#v=onepage&q=&f=false>> Acessado em 16 fev. 2010.

PRATA, Mario Alberto Campos de Moraes. Você é um envelhescente? Em "*100 Crônicas*", Cartaz Editorial/**Jornal O Estado de São Paulo**, São Paulo, 1997, p. 13. Disponível em <http://www.releituras.com/marioprata_envelhece.asp>. Acessado em 15 fev. 2010.

RODRIGUES, Milena; AYABE, Noelle Harumi; LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini e CANÊO, Luiz Carlos. **A Preparação para a Aposentadoria**: o papel do psicólogo frente a esta questão. Bauru: UEP, 2005. Disponível em <<http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/rbop/v6n1/v6n1a06.pdf>>. Acessado em 15 Fev 2010

ROMANINI, Débora Puquevicz; XAVIER, Antonio Augusto de Paula e KOVALESKI, João Luiz **Aposentadoria**: período de transformações e preparação. Florianópolis, 2004 disponível em <<http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/Ebook/ARTIGOS/69.pdf>> acessado em 15 de Fev. de 2010

SILVA, Marina da Cruz. **O processo de envelhecimento no Brasil**: desafios e perspectivas. Rio de Janeiro: UNATI, 2005.

SUGIMOTO, Luiz. **JORNAL DA UNICAMP**. Edição 293, 27 de jun. a 10 de jul. 2005.

TORRES, Carmem Lígia. Aposentadoria: Preparação para a transição inclui orientação financeira: Empresas pensam na fase pós-carreira de funcionário. In: **Informativo Sindical Trabalhista**, p. 20. Acessado em 09 Jan de 2010. Disponível em <www.sindusfarma.org.br/informativos/Informativ02209.doc>.

VIANNA, Fabiana Pietsch da Fonseca. Transgeracionalidade: “des-encontro” de gerações. **EPISTEMO-SOMÁTICA**. Belo Horizonte, v.III, n.02, set/dez 2006, p.231-236 Disponível em <<http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/epistemo/v3n2/v3n2a07.pdf>> acessado em 27 Fev 2010.

GLOSSÁRIO

Cliente Interno – sujeitos envolvidos no processo organizacional, seriam os funcionários, os colaboradores, os gestores, os investidores, os acionistas, seus familiares, seus cônjuges.

Coaching – da tradução literal seria um “treinador”; aquela (e) que ensina, de perto, as etapas de algum processo para seu treinando.

Despotencialização – a partir de teorias que visam a compreender as relações com fontes possíveis de criatividade, de espontaneidade, de liberdade nas quais tudo pode acontecer e por isso seria uma potência; seu oposto seria redução do potencial, ou, neste caso, despotencialização.

Envelhescente – seguindo a idéia de seu provável autor, o escritor Mário Prata, é a pessoa em processo contínuo de desenvolvimento; o adulto que envelhece sem perder o brilho da vida, o eterno encantamento com a vida.

Escambado – neologismo baseado na palavra “escambo” que significa troca tal qual era feita entre índios e portugueses no período “do descobrimento” do Brasil.

Fidelizar – criar uma atmosfera agradável a ponto de favorecer a vinculação sob a perspectiva do afeto positivo; promover formas, meios, situações de atração imperceptível a olho, mas sensível a todos os sentidos.

Meantoring – algo como um mestre, um mentor; aqui o que mais influencia é o afeto, a afinidade que direciona as pessoas ‘inconscientemente’ e lhes proporciona espaço para aprendizado e/ou facilitação dele.

Transgeracionalidade – seguindo o entendimento das ciências humanas das sociais, pode-se ver como a transmissão de conteúdos, de subjetividades através das gerações em relação.

CREDENCIAIS DA AUTORA

Lidiane de Melo Drapala: psicóloga formada pela Universidade Tiradentes (UNIT) em 2009/1, pós-graduanda em Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade de Negócios de Sergipe (FANESE) com previsão para conclusão do curso para 2010/2. Atualmente trabalha como psicóloga social com contrato de trabalho na Secretária Municipal de Assistência Social e Cidadania (SEMASC) da Prefeitura Municipal de Aracaju especificamente no CREAS (Centro de Referência Especializada da Assistência Social) Maria Pureza que tem como seu público-alvo pessoas idosas e pessoas com deficiências com seus direitos violados realizando atendimento psicossocial domiciliar e orientação psicológica de autores de violência doméstica em cumprimento de medidas judiciais alternativas. Prestadora de serviços eventuais na área de “testagem psicológica”, seleção de pessoal, produção de avaliação diagnóstica, laudos e pareceres técnicos.

Contatos: drapala_lili@hotmail.com; lidiane.drapala@psinco.com.br.

(79) 9974-3323