

XVI ENCONTRO NACIONAL DE SIOT

Futuros do Trabalho: Políticas, Estratégias e Prospetiva

27 e 28 de Novembro de 2015 :: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas-Universidade Nova de Lisboa
Tema 3) Educação e Formação em Contexto de Trabalho

Programa de Preparação para a Reforma: um relato da experiência de organizações angolanas

João Manuel Saveia

jmsaveia@hotmail.com

CIEPOT – Centro de Estudos e Pesquisas - Angola

Resumo

Vista como um momento de transição, a reforma pode oferecer oportunidades para o desenvolvimento pessoal, quando são possíveis as descobertas de potencialidades e fontes de prazer ou pode constituir um ciclo de desequilíbrios e infortúnios, principalmente quando não é planeada por quem passará para esta nova fase da vida. Em decorrência da falta de projetos a serem construídos e consolidados na fase de reforma, muitos trabalhadores tornam-se angustiados, solitários e dominados por um “vazio existencial”. É com o objetivo de suprir esta lacuna que surge o Programa de Preparação para a Reforma. Parte-se do pressuposto que as pessoas precisam de ser preparadas para este novo momento de suas vidas. Em Angola os Programas de Preparação para a Reforma, dentro de uma perspectiva longitudinal, começaram a ser implementados em 2011. Este artigo tem como objetivo abordar a recente experiência de organizações angolanas na implementação de tais programas, mais especificamente as experiências das empresas Caminho de Ferro de Moçâmedes, Televisão Pública de Angola e Rádio Nacional de Angola e do Ministério da Administração do Território. Os programas foram conduzidos de acordo com os postulados construcionistas sociais, por entender-se que a realidade na qual encontram-se inseridos os trabalhadores em fase de pré-reforma resulta do processo histórico das suas interações sociais. Foram formados 350 trabalhadores e, de modo geral, o programa promoveu mudança de atitude, com a identificação de novas possibilidades de ação, que não se esgotam com o fim da carreira.

Palavras chave: Reforma, Preparação para a reforma, aposentadoria, Angola.

Introdução

O mundo está a envelhecer. Dados das Nações Unidas indicam que em 2050 a população mundial de idosos será de dois bilhões. A maior parte estará a viver nos países em desenvolvimento, e será a primeira vez que a população mais velha ultrapassará o número de crianças de menos de 14 anos de idade (Nações Unidas, 2009).

Em Angola, a velocidade é menor se comparada aos países mais desenvolvidos. No entanto, desde o término do conflito armado, tem-se verificado um aumento da expectativa de vida, o que resulta inevitavelmente na elevação do número de reformados, representando, desta forma, um grande desafio para as organizações e para o Estado de modo geral. Para transformar os desafios em oportunidades, é preciso repensar as políticas, instituições e ações e preparar a sociedade, a curto, médio e longo prazos, para essa nova realidade. O prolongamento da vida é uma aspiração

de qualquer sociedade, mas para ser uma verdadeira conquista, é necessário que se agregue qualidade aos anos adicionais de vida.

As mudanças demográficas têm estimulado acadêmicos e pesquisadores, em vários países, à eleição do envelhecimento como objeto de estudo. Em Angola, no entanto, tal não acontece. Assim, para preencher a lacuna de publicações sobre essa temática, tomou-se a iniciativa de transformar a prática de preparação para a reforma em texto, esperando que este trabalho venha incentivar a produção de pesquisas, textos acadêmicos e técnicos, assim como políticas e programas para a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores reformados.

Do trabalho à reforma

Ao possibilitar a satisfação das necessidades básicas e motivacionais, o trabalho destaca-se como elemento central do autoconceito do ser humano, tornando-se vital à construção de sua autoestima. É por meio do trabalho que as pessoas buscam o atendimento de suas necessidades e o alcance de autonomia. É possível afirmar, sem medo de errar, que o trabalho é o núcleo definidor do sentido da existência humana. Toda a nossa vida é baseada no trabalho (Zanelli, Silva & Soares, 2010).

Antunes (2005) enfatiza a importância do trabalho na construção do ser social, uma vez que o homem produz-se e reproduz pelo trabalho. E é a partir do dia-a-dia do trabalho que ele torna-se ser social, diferenciando-se de outras espécies.

A norma social vigente pelo capitalismo impõe, além da centralidade, o dever moral e social ao trabalho (Vasques-Menezes, 2012). Ainda segundo a autora, sendo o trabalho construtor de identidade, a ruptura dessa ação, em função da reforma, reflete um estranhamento do trabalhador enquanto sujeito da sua própria existência. A reforma representa uma ruptura com o mundo produtivo e com ritmos e gestos cultivados por uma vida. A valorização do trabalho e da produção impõe ao reformado a perda do próprio significado de vida e organização quotidiana, uma vez que o trabalho determina horários, atividades, relacionamentos, reconhecimento social e tantas outras coisas (Vasques-Menezes, 2012).

Na mesma direção, Zanelli e Silva (1996) advogam que o reformado tem dificuldade de desligar-se do trabalho porque ele representa o papel regulador da organização da vida humana, em que

horários, atividades e relacionamentos pessoais são determinados conforme as exigências do trabalho, sendo fundamentais para a vida social. As atividades desenvolvidas ao longo da vida servem de ponto de referência para as pessoas, sendo difícil desarticular-se destas referências.

Em razão da importância do trabalho para o ser humano, ao passar para a reforma, ou seja, ao deixar de trabalhar, muitas pessoas ficam desorientadas, deprimidas, desestruturam-se emocionalmente, sentem-se inúteis e com a percepção, aliada a sentimentos, de que não têm contribuições úteis que possam dar. Como consequência, muitos buscam em outras situações formas compensatórias ou refúgios, como é o caso do uso abusivo do álcool e de outras drogas, percebidas como modo de atenuar os efeitos das “dores existenciais” às quais encontram-se submetidos (Zanelli, Silva & Soares, 2010). Além disso, são relativamente comuns os casos de doenças psicossomáticas adquiridas durante e após o processo de reforma.

Para os trabalhadores, esta é uma fase permeada por desinformação e resignação. Muitas vezes, surgem temores aos problemas e as ameaças que virão. Esperanças de mais qualidade nas relações familiares e conjugais, possibilidades de viagens e de lazer ou possibilidades de ganhos extras são entremeadas com o medo de instabilidade econômica, de doenças e da velhice. Quando chega a hora da reforma, muitos trabalhadores ficam perplexos e frustrados, por sentirem-se incapazes de gerir com qualidade suas vidas, sem uma ocupação formal.

Em decorrência da falta de projetos a serem construídos e consolidados na fase de reforma, tornam-se angustiados, solitários e dominados por um “vazio existencial” (Bruns & Abreu, 1997). A reforma passa a ser configurada como uma espécie de morte social, na medida em que a sociedade valoriza apenas aqueles que produzem do ponto de vista racional e econômico e deprecia o trabalhador reformado (Santos, 1990). A conjugação mais comum que a sociedade faz à reforma é a velhice e a morte.

No entanto, é importante realçar que, o que decorre com a autoimagem nesta etapa varia de pessoa para pessoa. Alguns reformam-se precocemente porque a ocupação os motiva a fazê-lo ou porque querem e apresentam as competências necessárias para iniciar outras carreiras. Para outros trabalhadores, como dito acima, a reforma pode ter conotação traumática, resultando em prejuízos para a saúde física e psíquica, podendo até ser determinante da morte precoce (Schein, 1996).

Mas é importante também realçar que, independentemente das diferenças individuais entre os que vão para a reforma, esta implica bem mais que um simples término de carreira. A interrupção de atividades praticadas durante muitos anos, o rompimento dos vínculos e a troca dos hábitos quotidianos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social (Zanelli, Silva & Soares, 2010), trazendo sempre algum tipo de sofrimento. Em outras palavras, mesmo quando se tem um alto grau de autonomia sobre a vida e recursos financeiros para o futuro, o ritual de passagem para a reforma ainda é um ponto de interrogação, gerando angústia e sentimentos contraditórios. A reforma pode oferecer oportunidades para o desenvolvimento pessoal, quando são possíveis as descobertas de potencialidades, fontes de prazer, maturidade e crescimento, ou pode constituir um ciclo de desequilíbrios e infortúnios, principalmente quando não é planeada por quem passará para esta nova fase da vida. As pessoas não planeiam suas vidas, deixando de estabelecer o que irão fazer reformarem-se. Entretanto, a ausência de planejamento pode representar um fator de risco. É com o objetivo de suprir essa lacuna que surge o Programa de Preparação para a Reforma – PPR.

Os programas de preparação para a reforma

Os programas de preparação para a reforma partem do pressuposto que as pessoas precisam de ser preparadas para o novo momento em suas vidas. Mais especificamente, a preparação para a reforma deve ser compreendida como um processo de tomada de consciência ou reflexão, que consiste na busca de novas áreas de interesse para o trabalhador reformado, incentivando-o à descoberta de potencialidades e prevenção de conflitos que possam emergir (Zanelli, Silva & Soares, 2010).

Segundo Salgado (1980), os programas de preparação ou orientação para a reforma tiveram origem nos Estados Unidos, na década de 1950. No início, limitavam-se a prestar informações sobre o sistema de reformas e pensões. Com o tempo, passaram a contemplar os vários aspectos que envolvem o afastamento das atividades formais de trabalho.

Dada a sua relevância, os programas ganharam destaque em vários países, sendo implementados de diversas formas. No Brasil, realidade culturalmente próxima de Angola, a Lei nº 8.842, de 4 de Janeiro de 1994, sobre a Política Nacional do Idoso, ressalta a responsabilidade das organizações na preparação para a aposentadoria, prevendo que elas implantem os programas

com antecedência mínima de dois anos do período da aposentadoria. No entanto, segundo França (2012), os Programas de Preparação para a Aposentadoria foram implantados no final da década de 1980, e hoje estão a ser realizados em consonância com o Estatuto do Idoso.

Os Programas de Preparação para a Reforma em Angola

Em Angola, tivemos a oportunidade de ser os primeiros a implementar o Programa de Preparação para a Reforma, dentro de uma perspectiva longitudinal, entendida como a preparação que começa bem antes do momento da reforma.

Em 2011, na qualidade de Consultor de Recursos Humanos do Instituto para o Sector Empresarial Público (ISEP), fomos mandatados, pelo Presidente do Conselho de Administração, para diagnosticar a realidade dos trabalhadores em fase de reforma do Caminho de Ferro de Moçâmedes, E. P. (CFM). A missão deveu-se ao facto da Direção daquela empresa pública deparar-se com vários problemas ligados à reforma dos seus trabalhadores, dentre eles os elevados custos de compensação, a resistência à reforma e o adoecimento e, em alguns casos, morte de trabalhadores logo após à reforma.

Do diagnóstico efetuado, identificamos, entre outras necessidades, a de preparação dos trabalhadores antes de serem reformados. Foi assim que elaboramos a proposta de Programa de Preparação para a Reforma (inicialmente designado Programa de Orientação para a Reforma), que teve o seu primeiro processo no período de 17 a 21 de Outubro de 2011, na Sede do CFM, no Lubango, província da Huíla.

Os resultados positivos deste primeiro momento incentivaram o Conselho de Administração do Caminho de Ferro de Moçâmedes, com o apoio do ISEP, a ampliar o programa, estendendo para todos os trabalhadores em fase de reforma no Lubango, na Matala e no Namibe, locais com um número considerável de trabalhadores idosos. No período de 2011 a 2013 foram formados pelo PPR 180 trabalhadores.

O sucesso do Programa mereceu o reconhecimento do ISEP, de empresas públicas e outras instituições do Estado. Desde o período inicial até ao momento, o Programa foi implantado no Ministério da Administração do Território, na Rádio Nacional de Angola (RNA) e na Televisão Pública de Angola (TPA), tendo sido formados 350 trabalhadores. Além disso, temos sido

convidados a palestrar sobre esta temática, tendo-o feito nas empresas ABAMAT, E.P. (Empresa de Abastecimento de Materiais), na ANGOP, E. P. (Agência de Notícias Angola Press), assim como no Ministério das Telecomunicações e Tecnologias da Informação e no 2º Fórum do Sector Empresarial Público, em 2014.

Para dar suporte a estas atividades, criou-se, em finais de 2012, o CIEPOT – Centro de Estudos e Pesquisas, Lda, com o foco em Consultoria, Inovação, Estudos e Pesquisas em Psicologia Organizacional e do Trabalho, não apenas para desenvolver o PPR, mas também dedicar-se ao estudo e à produção de conhecimento sobre a temática da reforma e do envelhecimento, entre outras atividades próprias da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Este trabalho que ora se apresenta já é o resultado desta estratégia.

Descrição do Programa

O Programa não tem um carácter terapêutico, nem se constitui em alguma forma de terapia grupal, pelo contrário, situa-se no contexto dos procedimentos de desenvolvimento pessoal e profissional, frequentes nas organizações de trabalho (Zanelli & Silva, 2008). É uma proposta alicerçada na metodologia aplicada pelos Professores Zanelli, Silva e Soares, da Universidade Federal de Santa Catarina (Brasil), sendo guiada pelos postulados construcionistas sociais, ao entender-se que a realidade na qual encontram-se inseridos os trabalhadores reformados resulta do processo histórico das suas interações sociais.

Desenvolvido na perspectiva de trabalho interdisciplinar e de carácter biopsicossocial, o Programa busca informar e promover desenvolvimento pessoal aos participantes, proporcionando um espaço próprio às pessoas para vivência, reflexão e elaboração das informações transmitidas e condições compatíveis com a revisão dos projetos de vida de cada um.

O processo de preparação é antecedido por uma Pesquisa Preliminar que visa:

- a. Identificar a realidade da organização, mais especificamente, quantas pessoas estão prestes a reformarem-se e o interesse ou não de passarem à reforma no momento em que cumprirem os requisitos necessários;

- b. Realizar um trabalho de motivação e “desmistificação” do processo de reforma, por meio de entrevistas, realçando a possibilidade de ajuda no momento da tomada de decisão.

A pesquisa é realizada com trabalhadores da Organização que têm a intenção de se reformar dentro de um período de tempo estabelecido como critério. Desta forma, personaliza-se o Programa, isto é, adequa-se o Programa às características peculiares da Organização e às necessidades e expectativas das pessoas que encontram-se no momento da reforma.

O Programa tem sido desenvolvido em formato de *workshop* ou oficinas, de maneira intensiva em cinco encontros durante a semana, em ambiente adequado no local de trabalho, ou em outro local, com afastamento total do trabalho.

Em cada encontro é apresentado ao grupo um tema específico, na forma de palestra, por um profissional especializado na área em questão. As palestras têm como finalidade informar os participantes sobre diversos aspectos pertinentes à reforma. Esta parte, considerada informativa, é organizada de forma objetiva, concisa e com sentido aplicado às necessidades do grupo em questão. As palestras informativas têm uma duração de até uma hora. Como atividade complementar, têm sido exibidos trechos de filmes e recomendadas leituras de textos sobre os temas abordados.

Após a exposição, segue-se um momento de reflexão, esclarecimentos de dúvidas e relatos dos participantes, num período de tempo de aproximadamente 30 minutos. Em outro momento do trabalho, por meio de procedimentos de mobilização grupal, os participantes são levados a vivenciar aspectos psicológicos provocados pela exposição do tema.

Os procedimentos de mobilização grupal, ou simplesmente dinâmicas de grupo, visam: a integração e a troca de experiências; a reflexão a respeito de possíveis alternativas de ação na reforma; a motivação do grupo para buscar um entendimento sobre as questões resultantes da mudança de vida na reforma; a reelaboração perceptiva e afetiva de estereótipos, estigmas ou preconceitos, geralmente referidos como característicos do papel do reformado; a identificação de novas atividades baseadas no conhecimento dos interesses pessoais e de novas motivações; evidenciar a importância dos relacionamentos interpessoais e grupais; evidenciar a importância da qualidade dos vínculos familiares, como forma de facilitar a transição na reforma.

Assim, os espaços de reflexão são criados de modo a favorecer a reelaboração de projetos de vida. Para tanto, tais momentos são esclarecedores, pois os participantes em grupo aprendem, trocam experiências e compartilham sentimentos referentes ao período que estão a viver.

Para determinado público, especialmente os de menor grau de escolaridade, tem-se recorrido a histórias e fábulas, próprias da cultura angolana, que possam levar os participantes a refletir sobre o tema abordado. Este recurso tem-se mostrado bastante eficaz, e é uma inovação nos trabalhos a respeito.

De modo geral, a dinâmica dos encontros, isto é, apresentação dos assuntos, seguida de reflexões e análises, busca propiciar aos participantes a ampliação de seus conhecimentos a fim de contribuir para possíveis modificações de percepções referentes ao facto de “estar na reforma”.

Os encontros são realizados a partir da definição antecipada de temas, assumindo, desse modo, as características de grupo temático. Fundamenta-se nos pressupostos do trabalho em grupo, onde o tempo de realização, as atividades propostas e os objetivos a alcançar são previamente estabelecidos.

Tem-se tido o cuidado de levar em consideração as diferenças entre as regiões de Angola, assim como as diversas maneiras como cada instituição incorpora seus valores, missão e sua visão, repercutindo em formas diferentes de abordar a reforma. As variações dizem respeito aos conteúdos das palestras informativas e aos tipos de vivências utilizadas, sempre procurando adequar-se às características do grupo.

Não obstante estas variações, alguns temas específicos são destacados. A seguir apresenta-se esses temas de palestras e vivências grupais e os respetivos objetivos.

I. Segurança social

- a) Informar sobre a legislação que rege as atuais regras da reforma;
- b) Informar sobre os procedimentos a adotar para a reforma, os documentos necessários, os tipos de reforma, os cálculos do tempo de serviço, os direitos do reformado, as mudanças registadas na legislação e outras questões pertinentes.

II. Trabalho e reforma

- a) Abordar as mudanças que estão a ocorrer no mundo do trabalho e a importância do trabalho ao longo da vida de cada um;

- b) Destacar a influência do trabalho na formação da identidade pessoal e a importância da qualidade dos vínculos que formam-se entre as pessoas a partir das relações de trabalho;
- c) Esclarecer que a consolidação da reforma não deve significar necessariamente o abandono definitivo de outras possibilidades de trabalho.

III. Aspectos socioculturais da reforma

- a) Abordar as diversas concepções e expectativas existentes no contexto social a respeito do papel do reformado;
- b) Abordar as diferentes estratégias para enfrentar os estereótipos em relação à figura do reformado, levando os participantes a tomarem consciência e rever os próprios valores e internalizações Auto depreciativas;
- c) Informar sobre a necessidade e importância de manter-se a autoestima elevada e não deixar-se levar pelas pressões do contexto social.

IV. Aspectos psicológicos da reforma

- a) Destacar a importância psicológica do trabalho;
- b) Evidenciar a influência da identidade ocupacional na construção da autoimagem;
- c) Informar sobre os problemas psicológicos vinculados à crise de identidade que ocorre com o término da vida profissional;
- d) Apresentar possibilidades de resistência aos problemas psicológicos decorrentes da reforma.

V. Aspectos nutricionais

- a) Informar sobre a importância dos hábitos alimentares e da adoção de dieta equilibrada sob orientação médica, afim de prevenir o aumento do colesterol e outras disfunções que possam comprometer o adequado funcionamento do organismo;
- b) Evidenciar as doenças que podem surgir como resultado de possíveis maus hábitos alimentares.

VI. Saúde, desporto e lazer

- a) Explicar o que é a saúde e a importância de considerar-se o ser humano em sua totalidade, as circunstâncias nas quais este vive, para entender-se como se dá o processo de adoecimento;

- b) Informar sobre as diferentes doenças que podem surgir com a idade, assim como os fatores de risco e as formas de prevenção;
- c) Apresentar os procedimentos preventivos necessários à saúde na etapa da vida coincidente com a reforma;
- d) Recomendar a realização de exames regulares, com vista à prevenção de possíveis doenças, ressaltando a importância dos cuidados com o corpo, uma vez que seu pleno funcionamento é vital para a realização de projetos futuros.
- e) Esclarecer sobre os benefícios proporcionados pela medicina preventiva e pela prática de atividades físicas.

VII. Orientação financeira

- a) Trabalhar a relação que se estabelece com o dinheiro em seus aspectos psicológicos;
- b) Possibilitar a reflexão sobre as finanças pessoais, auxiliando os participantes a tomar consciência de suas atitudes e as influências que sofrem em relação ao dinheiro;
- c) Informar sobre as várias possibilidades de economizar os recursos financeiros, visando garantir a segurança material necessária para aproveitar todas as possibilidades da vida e estar preparado para os imprevistos;
- d) Proporcionar momentos de reflexão sobre os receios decorrentes das questões financeiras na reforma que, em muitos casos, diminui o rendimento mensal;
- e) Ajudar os participantes a avaliar cada situação a fim de tomar a decisão mais equilibrada e coerente com a sua situação financeira.

VIII. Organização de pequenos negócios

- a) Refletir sobre as possibilidades de constituir negócios próprios ou cooperativos, levando em conta as preferências, as habilidades e as aspirações dos participantes;
- b) Esclarecer o que é um empreendimento, de modo simples, como uma tentativa de realização concreta de uma ideia, com o objetivo de transformá-la em um negócio rentável;
- c) Informar sobre as possibilidades de obtenção de capital para a viabilização do negócio.

IX. Família e reforma

- a) Destacar a importância da família na nova etapa da vida, ou seja, na reforma;

- b) Realçar o papel do reformado na família, enquanto mais velho e possuidor de tempo livre para estar mais perto dos familiares e dos problemas que requeiram a sua intervenção;
 - c) Destacar a fase da reforma como propícia à retomar atividades e vínculos dentro da família, que em virtude das exigências do mundo do trabalho foram deixadas de lado;
 - d) Clarificar o papel do reformado, desmistificando os estigmas, para que ele possa estabelecer relacionamentos mais agradáveis com seus familiares e consigo mesmo.
- X. O uso de drogas na reforma
- a) Informar os participantes sobre os malefícios do consumo de drogas socialmente permitidas e não permitidas, como forma de compensar as perdas oriundas da ruptura das rotinas de trabalho;
 - b) Proporcionar reflexão sobre as alternativas para a superação do consumo exagerado de drogas de qualquer espécie, destacando a necessidade de busca de um novo sentido para a vida após a reforma e a busca de novos projetos de vida e ocupacionais.

Os grupos são constituídos por um mínimo de 10 pessoas, podendo chegar ao máximo de 20 participantes. O número máximo e mínimo adotado fundamenta-se em diferentes correntes teóricas da dinâmica de grupos, pois este número é adequado ao estabelecimento de relações face a face, confiança e cooperação, aspectos considerados essenciais ao crescimento qualitativo do grupo.

As funções do grupo são as de favorecer as relações de amizade, cooperação e confiança, preservar e resgatar os sentimentos de identidade e autoestima, reduzir ansiedades e inseguranças em relação às novas situações, buscar soluções para as angústias e os temores. Desta forma, procura-se estabelecer vinculações entre os temas e os exercícios propostos, levando os participantes à vivência pessoal.

O Programa possui um carácter preventivo, que não deve ser confundido com a terapia de grupo. Esta última visa atingir níveis mais profundos dos processos psicológicos, enquanto o Programa estabelece uma oportunidade de reflexão, aprendizado e crescimento pessoal. Parte-se do princípio que os dilemas ou dificuldades poderão ser superados de um modo mais efetivo. Trata-se de uma relação de ajuda que fundamenta-se na ideia de “ajudar o outro a ajudar-se”. O que significa “não dar o peixe” mas “ensinar a pescar”.

Nessa perspectiva, o Orientador atua como um facilitador do processo de reforma por meio da construção de espaços que auxiliem a prática reflexiva dos participantes a respeito das relações que construídas ao longo das suas vidas laborais. Tem o papel de facilitar a expressão dos participantes em relação a cada um dos temas abordados, buscando o aprimoramento de seus conhecimentos e percepções. Também cabe ao Orientador, por meio das diversas técnicas, levar os futuros reformados à vivência de novas experiências, consideradas imprescindíveis ao seu atual momento de vida.

Além do Orientador (que é a figura principal do processo de orientação), o Programa conta com profissionais oriundos de diversos campos de conhecimento que, ao abordarem a reforma, o fazem a partir de seus referenciais específicos de conhecimento, porém de forma integrada.

Quanto mais cedo iniciar a preparação e quanto mais tempo puder ser dedicado ao acompanhamento, melhor. Contudo, a realidade ainda nos restringe a oferecer auxílio com expressão de suporte para as transições que as pessoas enfrentam ao deixar o local de trabalho, apenas nos meses próximos ao desligamento. No entanto, as organizações já começam a perceber a necessidade de antecipação do período de preparação.

No encontro de encerramento, faz-se uma avaliação de reação, com o envolvimento de todos os trabalhadores participantes. Trata-se de uma avaliação feita com base num questionário próprio. Por outro lado, sugere-se ao órgão responsável pela gestão dos Recursos Humanos das organizações em que atuamos, a avaliação do Programa. Sugerimos ainda a este órgão, a realização de pesquisa com os trabalhadores que participam no Programa, um ano após estarem na reforma, com o objetivo também de avaliar o Programa, analisando os possíveis benefícios, estando já o trabalhador na reforma. Esta última recomendação é também um dos propósitos do CIEPOT.

Resultados do Programa

De modo geral os trabalhadores consideram que o Programa superou as expectativas e que funcionou como uma espécie de “salvação”, uma vez que já não vislumbravam alternativas para a vida após a reforma. Os trabalhadores, na sua maioria, chegavam no primeiro dia dos encontros apresentando forte resistência à reforma, considerando que tratava-se de um abandono por parte

das suas organizações. Além disso, demonstravam não possuir informações sobre os direitos e deveres do trabalhador reformado, nem informações sobre os vários aspectos vivenciados na reforma. Ou seja, não estavam preparados para a reforma. As falas apresentadas a seguir, demonstram bem o sentimento dos trabalhadores e a importância que o Programa teve.

“O que posso fazer é agradecer pelas informações e pelo trabalho. Nós estávamos no sono, o doutor veio nos acordar. Com as informações e com as conversas conseguimos ver que afinal ainda estamos vivos e que a vida ainda vai continuar” (Trabalhador 1).

“Enquanto continuar no CFM, sempre que o doutor estiver aqui eu também virei para aprender cada vez mais. Estávamos na escuridão, agora viemos na luz” (Trabalhador 2).

“Tirei todas as minhas dúvidas sobre o que pensava que a sair do CFM era para nos botar fora. Afinal não. Vou sair daqui rico de conhecimento, não só para mim, mas também para a família que está em casa, que vou passar tudo que aprendi aqui” (Trabalhador 3).

“Eu vim para esta atividade com muita raiva da empresa, mas agora, com o que aprendi aqui, saio de forma diferente, saio muito agradecida.” (trabalhador 4)

Estas frases demonstram bem o estado emocional em que os trabalhadores encontravam-se antes do Programa, e a motivação para a vida após a participação no Programa. A esse respeito, importa salientar que, durante as atividades de grupo, identificou-se um aspecto preocupante: a falta de sonho, de perspectiva. Os trabalhadores não conseguiam vislumbrar qualquer possibilidade de realização, vivendo uma espécie de “morte social”.

Ficou evidente também a gratidão dos trabalhadores, pela iniciativa da Empresa:

“Eu sinto muito pelos mais velhos que já estão em casa. Antigamente não parecia que estávamos numa empresa. Éramos atirados de qualquer forma. Agora já podemos dizer que trabalhamos numa empresa, porque estão preocupados com os trabalhadores, querem que os trabalhadores não entrem no buraco” (Trabalhador 5).

“Eu perguntei se o doutor veio de Luanda, porque agradeço a nova administração da empresa que teve a preocupação de trazer um doutor de Luanda só para ajudar os trabalhadores. Isso é bom, mostra que afinal somos todos iguais, não são apenas os chefes que devem estar esclarecidos; afinal estamos a ser tratados mesmo como pessoas humanas” (Trabalhador 6).

Neste sentido, considera-se que o Programa alcançou os resultados esperados, isto é, orientador e trabalhadores, em conjunto, diagnosticaram o momento da reforma e construíram os caminhos e

as soluções mais apropriadas para a circunstância apresentada. Em outras palavras, o Programa ajudou os trabalhadores em fase de reforma a:

- a) Perceber a reforma como um “descanso merecido” e não um abandono;
- b) Planear a vida que segue;
- c) Buscar novas áreas de interesse;
- d) Descobrir potencialidades;
- e) Reconhecer as limitações;
- f) Prevenir conflitos emergentes;
- g) Desmistificar estereótipos sobre o reformado;
- h) Perceber a importância da família na nova fase da vida;
- i) Conhecer as principais doenças que podem surgir na terceira idade e como buscar prevenção ou tratamento;
- j) Refletir sobre os malefícios do consumo exagerado de drogas, incluindo o álcool, na fase da vida que coincide com a reforma.

Considerações finais

Não obstante as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, este continua a ocupar um inegável e largo espaço na constituição da existência humana. Insere-se entre as atividades mais importantes, constituindo fonte relevante de significados na constituição da vida humana associada. A ocupação de um ser humano, expressa por meio de suas atividades diárias, constitui-se em centralidade na vida das pessoas, marcando sobremaneira a identidade. É graças ao trabalho que as pessoas “são o que são”.

Nessa perspectiva, ao desligar-se da atividade laboral para entrar na reforma, o trabalhador frequentemente questiona-se: se sou o que faço, se não faço mais, quem eu sou? E agora? Quem serei daqui para frente? Como serei visto pelos outros, em especial, por aqueles considerados significativos? Como serei lembrado? Qual o legado que deixo? Como será o meu futuro? O que mudará na minha existência?

A reforma é uma fase delicada, não só pelo afastamento da vida laboral, à qual o indivíduo dedicou grande parte de seus anos, mas também por ser um momento que coincide com a fase mais avançada da vida, que vem acompanhada de alterações corporais e mudança de *status*: de

trabalhador para ex-trabalhador; de produtivo para improdutivo; de cidadão ativo para cidadão inativo.

O Programa de Preparação para a Reforma procura ajudar os trabalhadores em fase de reforma a refletir sobre estes questionamentos, incentivando a ideia de que o pós-carreira pode significar uma nova carreira ligada a uma organização ou não, ou ainda investir no tempo livre em atividades prazerosas, não ligadas diretamente ao mundo do trabalho. Procura mostrar que o importante é ter novos vínculos, novas atividades que deem satisfação e assim poder imaginar um futuro, realizar mudanças na vida e relembrar as escolhas passadas a partir de sua trajetória profissional (Zanelli, 2010).

Desta forma, é possível concluir que o Programa de Preparação para a Reforma é uma política, uma ação que promove o direito ao futuro, para aqueles que, para muitos, já não teriam um futuro.

Concluimos também que a preparação para a reforma deve ser entendida como um programa de responsabilidade social das organizações no apoio dos seus trabalhadores mais velhos, que muito contribuíram para o desenvolvimento das mesmas. No entanto, é necessário que a preparação seja feita com a devida antecedência, para que hábitos nocivos ao próprio trabalhador possam ser modificados.

Bibliografia

- Antunes, R. (2005), *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* (7ª ed.). São Paulo, Boitempo.
- Bruns, M. A. T.; Abreu, A. S. (1997), O envelhecimento: encantos e desencantos da aposentadoria. *Revista da ABOP*, v. 1, n. 1, p. 5-33.
- França, L. (2012), Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações. In: França, L; Stepansky, D. *Propostas multidisciplinar para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro, Quartet, Faperj.
- Kalache, A. (2012), Prefácio. In: França, L; Stepansky, D. *Propostas multidisciplinar para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro, Quartet, Faperj.
- Nações Unidas. *World Population Ageing 2009, 2010*. Disponível em: http://www.un.org/esa/population/publications/WPA2009/WPA2009_WorkingPaper.pdf. Acesso em: 18/2/2011.
- Salgado, M. A. (1980), *Velhice: uma nova questão social*. São Paulo, SESC.
- Santos, M. F. S. (1990), *Identidade e aposentadoria*. São Paulo, EPU.
- Saveia, J. (2009), *Psicologia organizacional e do trabalho: leituras em saúde mental, qualidade de vida e cultura nas organizações*. Belo Horizonte, Armazém de Ideias.

Schein, E. H. (1996), *Identidade profissional: como ajustar suas inclinações às suas opções de trabalho*. São Paulo, Nobel.

Vasques-Menezes, I. (2012), *Orientação para o trabalho em situação de aposentadoria*. In: França, L.; Stepansky, D. *Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria*. Rio de Janeiro, Quartet, Faperj.

Zanelli, J. C.; Silva, N.; Soares, D.H.P. (2010), *Orientação para aposentação nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pós-carreira*. Porto Alegre, Artmed.

Zanelli, J.C.; Silva, N. (2008), *Interação humana e gestão: a construção psicossocial das organizações de trabalho*. São Paulo, Casa do Psicólogo.

Zanelli, J.C.; Silva, N. (1996), *Programa de preparação para aposentadoria*. Florianópolis, Insular.