

“SALUD DEL TRABAJADOR Y JUBILACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA”

“SAÚDE DO TRABALHADOR E APOSENTADORIA EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA”

“HEALTH OF WORKERS AND RETIREMENT AT A PUBLIC INSTITUTION”

Investigadores Titulares: Bianca Freire da Silva e Larissa Oliveira do Monte
Investigador Auxiliar: Lucas Martins Soldera [1]
Departamento de Psicologia da Universidade Estadual de Maringá – UEM, Brasil.

CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”¹
Universidad Católica “Ntra. Sra. De la Asunción”

Recibido: 28/Abril/2019

Acceptado: 10/03/2020

Resumen

El trabajo es un importante formador de la identidad, y la relación que el hombre establece con él repercute directamente en su salud. Perder ese aspecto identificador puede afectar a la salud de las personas, ese tipo de dinámica puede ser percibida en los procesos de jubilación. Consecuentemente, el objetivo de este artículo fue analizar y explicar la conducción de un grupo de preparación para la jubilación desarrollado en una institución pública federal. La metodología utilizada fue la investigación cualitativa, la recolección de datos se dio por medio de diarios de campo, constituyendo, así, un estudio de caso. Se realizaron 9 encuentros, con temáticas levantadas conforme la demanda de los participantes.

Para el análisis de los resultados se utilizó la Psicodinámica del Trabajo y la Psicosociología, abarcando un diálogo teórico heterogéneo, tal y como es apuntado por las Clínicas del Trabajo. A partir del análisis de esa experiencia, se puede afirmar la importancia de abordar la jubilación como una cuestión de salud y como un espacio que debe ser conquistado en la práctica del psicólogo del trabajo.

Palabras clave: Psicología del Trabajo, Jubilación, Salud del Trabajador.

¹Correspondencia remitir a: Bianca Freire da Silva, Larissa Oliveira do Monte y Lucas Martins Soldera lbsoldera@uem.br
Artigo vinculado ao Laboratório Interinstitucional de Subjetividade e Trabalho – LIST.

¹Correspondencia remitir a: revistacientificaureka@gmail.com o norma@tigo.com.py CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”, de Asunción-Paraguay.

Abstract

Jobs play an important role in shaping the individual's identity and people's relation have with them affects health directly. Losing this identification aspect may affect people's health, this sort of relation is noticed in the retirement process. The goal of this article is to analyse and explain a retirement preparation group's conduction, created in a federal public institution. It was a qualitative research, and data were collected from a field journal, setting a case study. Nine meetings were held, with themes brought up according to the demands of the participants. For the analysis of the results, Psychodynamics of Work and Psychosociology were used, encompassing a theoretical and a heterogenous dialogue, as before mentioned by the Clinics of Work. From that, we can affirm that it is important to discuss retirement as a matter of healthy and as a space to be achieved in the practice of a psychologist of work.

Key words: Psychologist of work, Retirement, Worker's health.

Para elaboração e embasamento desse artigo partiu-se de argumentos já consolidados de que trabalho é um fator privilegiado na mediação do homem com o social, assim como defendem autores referências: Enriquez e Dejours. A partir das ideias desses autores, é possível afirmar que o trabalho é algo bem maior do que a simples execução de uma tarefa, ele faz parte da identidade do sujeito e é constituidor de sua saúde.

Pensar essas relações entre homem/trabalho constitui uma das responsabilidades do psicólogo do trabalho. Zanelli y Bastos (2014) trazem um panorama sobre a inserção e responsabilidades do profissional psicólogo neste contexto. O psicólogo ao optar guiar sua atuação voltando-se também para a saúde do trabalhador se torna um “promotor de saúde” como exposto por Sato (2001).

Assim ao considerar o trabalho também como um determinante da saúde, se faz necessário ter uma visão atenta em relação ao sofrimento advindo da relação homem/trabalho, independentemente de onde ela esteja situada, seja pela presença do trabalho ou pela ausência dele (Zanelli y Bastos, 2014). Uma organização pode planejar ações que produzam bem-estar, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e saúde dos trabalhadores. Consequentemente, práticas nesse sentido podem ter um direcionamento preventivo (Lacaz, 2000).

Isso corrobora com a proposta de Selligman-Silva (2003) segundo a denominação “Saúde Mental Relacionada ao Trabalho” (SMRT), contemplando também a falta de trabalho, ou seja, a aposentaria, o trabalho precarizado e até o desemprego. Quando o olhar se volta para esse tipo de atuação, começa-se a delinear, aqui, a possibilidade de vincular o momento da aposentadoria com práticas de um setor de gestão voltada a SMRT ou até mesmo SQVT.

A aposentadoria é um período em que as relações interpessoais de amizade e familiares passam a ocupar um papel de maior importância que até então eram centralizadas no trabalho. Por isso, se faz necessário pensar nessas relações e fortalecer esses laços que, muitas vezes, são enfraquecidos em função da dedicação empregada ao trabalho. Na aposentadoria também é importante pensar na saúde e em questões financeiras que estão em transformação (Carlos, Jaques, Larratúa, y Heredia, 1999).

Um dos caminhos que têm se mostrado promissores para lidar com esses possíveis sofrimentos são os Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA). Desse modo, pode-se perceber a importância das organizações elaborarem políticas que promovam um espaço destinado a essa preparação. Também é papel do psicólogo promover esse espaço (Rodrigues et al., 2005).

Existem alguns aspectos legais no Brasil que garantem a legitimação da criação desses espaços na Política Nacional do Idoso, com a Lei nº 8. 842 de 4 de janeiro de 1994, bem como o Estatuto do Idoso, com a Lei n 10. 471 de 1º de outubro de 2003; os quais garantem a criação de programas de preparação para a aposentadoria nas organizações, tanto pública quanto privada em território nacional.

Esse tipo de programa produz efeitos significativos não só na vida de quem se aposenta, como também na vida dos familiares e pessoas vinculadas aos aposentados. Ao realizar esse tipo de trabalho, o psicólogo está agindo em função de promover o bem-estar e a saúde das pessoas, de forma a incluir aspectos também políticos e epistemológicos.

Consequentemente, após essa elucidação inicial, pode-se traçar o objetivo desse artigo que se constituiu em: **analisar e explicar como foi realizada a condução de um grupo de preparação para a aposentadoria, desenvolvido em uma Instituição Pública Federal (IPF)**. Os dados foram analisados tendo por referência a Psicodinâmica do Trabalho e a Psicossociologia, indo ao encontro da proposta das Clínicas do Trabalho.

A presente construção mostra sua pertinência frente às reflexões acerca das potencialidades e dos limites dos programas de preparação para a aposentadoria, bem como aponta possibilidades de atuação profissional em “novos” campos para o psicólogo do trabalho. Na sequência, foi exposta a metodologia da construção e condução dessa proposta desenvolvida, a qual foi dada atenção especial uma vez que se acredita que a mesma já contemple parte da elaboração de nosso objetivo.

MÉTODO

O artigo foi elaborado seguindo os moldes de uma pesquisa qualitativa, que se caracteriza pela estratégia de coleta de dados baseada em interações sociais ou interpessoais, analisada por meio do significado que o pesquisador e/ou sujeitos atribuem à circunstância estudada. Além disso, trata-se especificamente de um estudo de caso, este tipo de estudo tem como foco fenômenos contemporâneos que denotam envolvimento com a situação vivenciada e analisada e possibilita aprofundamento no entendimento do material (Yin, 2015).

Participantes

Os participantes foram selecionados mediante um enquadramento previamente delimitado entre autores, supervisora técnica de prática da IPF e orientador do estágio, segue assim: todos os servidores que estivessem nas condições de se aposentar em menos de 5 anos (9), aposentados protocolados (15), servidores em abono de permanência (26) e servidores que se aposentaram no início de 2017 (8), totalizando assim 58 servidores. Desses servidores, 33 demonstraram interesse em participar. Esse período de seleção teve duração de 1 semana e na sequência, após consulta pessoal a cada um dos interessados, 25 participantes confirmaram presença no programa Educação Para Aposentadoria (EPA).

Foi preciso fazer uma parceria com a instituição realizando a reserva de horários e datas com grande antecedência nas agendas dos servidores, para que a instituição pudesse se organizar internamente e os encontros tivessem início em agosto de 2017, podendo ser desenvolvidos durante o expediente de trabalho.

Instrumentos y Materiales

Após a formalização do programa e a confirmação de um público suficiente que viabilizou o início do trabalho, organizamos os participantes em 2 grupos distintos. Um dos grupos foi desenvolvido no período da manhã e o outro no período da tarde, a fim de oferecer possibilidades de horários aos integrantes. Destacamos que aqueles que escolheram iniciar o processo em um dos períodos, não podiam mais trocar seus horários, haja vista a importância do “Vínculo Grupal” apontado por Enriquez (1994). Focamos, aqui, em apenas um grupo, a fim de conferir uma análise mais fidedigna dos fatos.

Esse grupo foi constituído inicialmente por 13 integrantes, se reunia às terças-feiras das 14 horas às 15 horas e contou com a mediação de 2 estagiárias, além da supervisora de prática da própria IPF. Destacamos então, que o material da pesquisa foi composto pelos diários de campo referentes a um total de 9 oficinas desenvolvidas com esse determinado grupo com tempo estimado de 1 hora para cada encontro. Esse material está devidamente armazenado dentro da Universidade em questão até o seu período legal para descarte. Para Yin (2015) o diário de campo consiste nas anotações descritivas de vivência, a partir de observações e de relatos pontuais, ele é um instrumento de documentação que auxilia na troca de saberes e é emergente para análises mais aprofundadas do trabalho em campo.

Por se tratar de um estudo realizado dentro da grade curricular da Universidade, vinculado a um Serviço Escola, a qual já tem contemplada a parceria institucional e a seguridade firmada entre as mesmas (Universidade e local de realização do estágio), esse trabalho está isento no Brasil da necessidade de submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa. Mesmo assim, todos participantes assinaram, de forma voluntária, um documento equivalente a um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sobre as responsabilidades envolvidas durante o processo. As identidades e nomes dos envolvidos foram preservados.

Procedimiento

A instituição prevê como parte de sua gestão o desenvolvimento de um programa Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho - SQVT. O SQVT é um sub órgão do Centro de Formação e Aperfeiçoamento (CEFAI), que é responsável pelo treinamento e desenvolvimento de servidores, sendo a divisão na qual os estagiários estiveram inseridos durante a realização estágio.

O programa Educação Para Aposentadoria (EPA) já era um instrumento da Instituição Pública Federal (IPF), porém o mesmo ainda estava em processo e tentativa de implantação há alguns anos. Coube aos estagiários implementar e auxiliar na condução do mesmo, sob supervisão de um responsável pela referida IPF e do próprio coordenador de estágio (com o qual os encontros eram preparados previamente teoricamente e tecnicamente). O desenho do EPA adotou como uma de suas bases o livro “Aposentação: aposentadoria para ação” de Soares y Costa (2011) sugerido pela própria IPF.

Seguindo tais critérios estabelecidos por Soares y Costa (2011), foram elaboradas um total de 9 oficinas temáticas, a partir de dados coletados com os próprios interessados em participar desse projeto. O intuito de organizarmos o formato do processo em oficinas foi debater os temas mais pertinentes para aquele momento de vida desses trabalhadores. Tais oficinas puderam conferir material suficiente para uma investigação mais apurada dos fatos que envolvem o período da aposentadoria na vida de pessoas que se dedicaram tanto tempo ao trabalho. Os temas levantados pelos próprios participantes e trabalhados nas oficinas foram: aposentadoria e grupo EPA, educação financeira, saúde e trabalho, identidade e trabalho e planos futuros. Todos os encontros foram preparados previamente pelos estagiários, professor orientador e supervisora da IPF.

Além disso, esse tipo de debate pôde contribuir como forma de troca sobre o que estavam vivenciando e sentindo naquele período, conseqüentemente pôde haver aprendizado aos participantes do projeto, uma vez que tais trocas e debates auxiliam os trabalhadores a se depararem com conteúdos que antes não havia ponderado levando, assim, há uma espécie de conscientização dos fatos que o cercam. É essa conscientização que poderá conferir bases para, se necessário, and transformação de sua realidade.

A partir disso, a teoria que sustentou a análise dos dados coletados foi a Psicodinâmica do Trabalho, o objeto dessa abordagem é o estudo das relações dinâmicas entre processos de subjetivação e organização do trabalho (Mendes y Araújo, 2012). Ainda houve como apoio textos da Psicossociologia, a fim de construir um diálogo heterogêneo, respeitando sempre as diferenças metodológicas e epistemológicas das teorias, aspectos esses valorizados pela proposta das Clínicas do Trabalho. Para tal, nos utilizamos de algumas obras referências para as áreas, como: “A loucura do trabalho” de Dejours (2015, 2a edição); “Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação” de Mendes y Araújo (2012) e “Psicossociologia: análise social e intervenção”, de Levy, Nicolai, Enriquez y Dubost (1994).

Após esse delineamento metodológico, expomos a seguir nossos resultados obtidos a partir das oficinas.

RESULTADOS

Os encontros se desenvolveram na seguinte ordem com os determinados temas: 1º Encontro: Apresentação: Vínculo Grupal e Identificação; 2º Encontro: Educação Financeira; 3º Encontro: Saúde e Trabalho; 4º Encontro: Saúde e Trabalho: Olhar multidisciplinar; 5º Encontro: Trabalho e Identidade; 6º Encontro: Trabalho: Identidade e Família; 7º Encontro: A importância do funcionário para construção dessa instituição; 8º Encontro: Planos Futuros; e 9º Encontro: Encontro Final: Retrospectiva e Devolutivas. Sabemos a importância de um aprofundamento na análise do material, contudo, a fim de oferecer um panorama geral de todos encontros trabalhados, não foi possível expor todos os dados obtidos e analisados, a fim de garantir que esse manuscrito seguisse a política editorial e o escopo da revista. Seguem, então, de forma sucinta, os encontros.

1º Encontro: Apresentação: Vínculo Grupal e Identificação

O 1º encontro do EPA constituiu-se em estabelecer um contrato de como e do que seria trabalhado no grupo. Apenas para esse encontro foram reservadas duas horas. No início, convidado pelas estagiárias, o gerente geral da instituição proferiu uma fala para ressaltar a importância daqueles funcionários para a instituição, bem como valorização da parceria desta Instituição com a universidade a qual pertenciam os estagiários.

Após sua fala, a supervisora de estágio da própria instituição citou as dificuldades burocráticas de trazer o EPA para o município em questão e também agradeceu a participação do estágio de psicologia nesse local.

A atividade seguinte foi a elaboração de crachás com os nomes de cada participante, o objetivo desses crachás foi o de facilitar a identificação dos participantes e iniciar o processo de vínculo entre os integrantes do grupo. Ao final foi tirada uma foto com todos integrantes para ser inserida na parte de trás dos crachás como parte desse processo. Sobre esse vínculo entre os membros do grupo, Enriquez (1994) confere uma atenção especial em sua teoria, denominando-o de “Vínculo Grupal” construído a partir do projeto comum do grupo, que, nesse caso, era a preparação para a aposentadoria.

2º Encontro: Educação Financeira

No 2º encontro foi adotado um modelo em forma de palestra expositiva para o tema “Educação Financeira”. Esse encontro teve como objetivo apresentar estratégias de organização financeira pessoal e familiar que auxiliam após a aposentadoria. Um funcionário da própria instituição, com formação específica na área, foi convidado a conduzir esse encontro.

Houve grande interação entre o grupo. Percebeu-se as relações de convivência e de amizade já existentes entre os participantes, pois eles demonstraram já conhecer elementos dessa área da vida uns dos outros. Nesse tocante, a participante F. citou não se planejar financeiramente, enquanto os membros do grupo demonstraram não concordar com esse posicionamento, mas já o esperavam por conhecê-la previamente. Tal aspecto demonstrou que o grupo estava de acordo quanto à importância do planejamento financeiro para a ocasião. Enriquez (1994) indica a existência de grupos em que a diferenciação é permitida, nesse caso, ela é admitida, pois essa diferença não questionou o projeto comum do grupo.

Para encerrar o encontro foi entregue uma tabela sobre controle financeiro para que os participantes preenchessem em casa a fim de aproximar essas discussões com a família, no intuito de estimular ainda mais reflexões sobre o tema.

3º Encontro: Saúde e Trabalho

O 3º encontro teve como tema “Saúde e Trabalho” e seu objetivo foi discutir e apresentar uma concepção de saúde e como a aposentadoria interfere nela. A concepção que Dejours (1986) apresenta é que a saúde seja compreendida como algo dinâmico. Esse autor também coloca que o trabalho não é necessariamente produtor de doenças, é a forma como esse trabalho está organizado que pode adoecer o sujeito (Dejours, 2015).

Consequentemente, uma vida que se organiza em torno do trabalho e que de “uma hora para outra” não tem mais esse vínculo para se apoiar pode levar a uma desorganização pessoal, é com essa realidade que os membros do grupo podem lidar enquanto aposentados.

No período de aquecimento desse encontro, as estagiárias fizeram uma retomada do encontro anterior e da tabela passada como “tarefa de casa”, os participantes disseram que estavam começando a pensar mais em suas finanças após o que fora discutido. Na sequência, fora perguntado o que os mesmos entendem sobre saúde, E. disse que, para ela, era um estado de bem-estar físico e psíquico. Consequentemente, as estagiárias trouxeram uma análise embasada teoricamente nos pressupostos dejurianos, para complementar a ideia de saúde integral (física, psíquica e social).

Notou-se que houve compartilhamentos de experiências, angústias e planos. E. relatou como foi ter uma crise de pânico quando estava na praia, pois foi um momento em que ela teve uma questão de saúde para tratar, H. falou sobre suas dificuldades particulares, pois tem medo do futuro, esse medo pode estar relacionado à postura dela de não planejar o futuro. Todos os participantes ressaltaram a importância das atividades físicas para a saúde, mas admitiram que não é suficiente. No fechamento do encontro, foi feita uma reflexão sobre como a aposentadoria afetará na saúde dos participantes, instigando-os a pensar sobre o futuro de cada um, sem aquela atividade de trabalho e sem aquele grupo de pessoas com quem estavam acostumados a conviver.

O encontro foi rico em socialização de opiniões entre os participantes, sendo perceptível que o vínculo grupal se fortaleceu e que o tema despertou interesse aos participantes.

Tais aspectos demonstram como as construções conjuntas nos encontros se mostraram mais frutíferas e engajadoras para aquele grupo. Começou-se a perceber a constituição de um “espaço da palavra” (Dejours, 2015) para dividir questões pessoais que os afligem e podem escutar de outros pontos de vistas dificuldades e facilidades encontradas, favorecendo o trabalho de elaboração e conscientização.

4º Encontro: Saúde e Trabalho: olhar multidisciplinarity

O 4º encontro teve como objetivo discutir bem-estar (dentro e fora do trabalho), pelo ponto de vista de algumas áreas da medicina: geriatria, ginecologia e psiquiatria. No encontro foram vinculadas questões tangentes aos conceitos de “sofrimento patogênico e sofrimento criativo” (Dejours, 2015).

Sufrimento patogênico refere-se ao sofrimento desfavorável à saúde, em que o indivíduo não consegue encontrar soluções para as angústias. Já sofrimento criativo é o sofrimento em que o indivíduo consegue encontrar soluções para suas angústias no âmbito da saúde mental, ou seja, aquilo que causa incômodo mobiliza o sujeito a buscar algo melhor para si.

Na sequência foram reproduzidos vídeos em que profissionais falavam de assuntos específicos sobre a saúde voltados especialmente para a faixa etária dos participantes, sendo eles: prevenção, sexualidade e depressão. Após a exposição dos vídeos pode-se verificar como as participantes (nesse dia, apenas participantes mulheres compareceram) já se preocupavam com a questão da prevenção, o tema sexualidade ainda é visto como um tabu, pois não suscitou tantas discussões. Quanto à depressão, F. relatou sobre como foi difícil para ela e seu marido a saída da filha da casa deles, seu marido teve depressão nesse período e demorou três anos para se sentir melhor com a mudança.

Como fechamento, a supervisora passou alguns alongamentos para as participantes realizarem cotidianamente, de modo a abordar a importância da atividade física como prevenção de doenças.

5º Encontro: Trabalho e Identidade

O 5º encontro “Trabalho e Identidade” teve como proposta apresentar o trabalho em diferentes contextos e a relação dele com a identidade do sujeito. O encontro foi iniciado com uma retomada histórica sobre a organização do trabalho, baseada nos preceitos de trabalho abordados por Enriquez (1999), Lima (2007) e Calligaris (2009), contando com auxílio da exposição de imagens com o recurso áudio visual (projetores). Com isso, foi possível perceber como o trabalho passou a ocupar um papel central na vida das pessoas, capaz de organizar o tempo e o espaço das pessoas. Os participantes foram condizentes com a reflexão, uma vez que identificaram em si mesmos essa organização da vida em função do trabalho. Alguns mudaram de cidade por causa do trabalho, outros procuraram escolas para os filhos em que pudessem aproveitar o caminho de ida ao trabalho.

O fechamento do encontro teve como propósito discutir a questão: como os participantes se sentiam em relação a essa perda do trabalho característica nesse processo de aposentadoria.

Isso suscitou uma discussão acerca da identidade que carregam agora, ser servidor público e como ficaria isso após a aposentadoria. Ao passo que essa nova identidade – ser aposentado –, despertou angústia na participante F. que manifestou verbalmente não querer ser reconhecida como aposentada. Os demais participantes não demonstraram preocupações quanto a isso, ao afirmarem que já estão procurando outras funções para se ocupar.

Nesse momento foi notado um possível projeto pós aposentadoria já iniciado no percurso dos membros. Provavelmente eles já traziam esse projeto previamente ao início dos encontros, mesmo assim procuraram esse espaço, por se sentirem inseguros em relação a esse período, o que demonstra ainda mais a importância desse tipo de espaço nas organizações de trabalho. Dessa forma, os PPA têm se mostrado promissores para lidar com esses possíveis sofrimentos, segundo Rodrigues et al. (2005).

Ainda nesse sentido, as pessoas, por mais que tenham um esboço do que querem fazer no período pós aposentadoria, encontram aqui um espaço de livre circulação da palavra. Nesse espaço elas podem dividir questões pessoais que as afligem e podem escutar de outros pontos de vistas dificuldades e facilidades encontrados por outrem, favorecendo o trabalho de elaboração e conscientização (Dejours, 2015).

6º Encontro: Trabalho: Identidade e Família

O 6º encontro teve como tema “trabalho, identidade e família” e visou proporcionar uma reflexão de como o espaço familiar pode ser reconfigurado com a aposentadoria.

O encontro contou com uma dinâmica de reflexão e relaxamento conduzido pela supervisora de estágio da instituição, para incentivá-los a pensar e imaginar o futuro na aposentadoria, com enfoque nas relações familiares. A dinâmica teve como materiais música instrumental e colchonetes, foi solicitado que as pessoas do grupo se deitassem de maneira confortável, fechassem os olhos e buscassem relaxar. Após isso foi pedido para que eles imaginassem um local confortável que pudessem viver suas aposentadorias nos mínimos detalhes, orientando-os com perguntas, a fim de construir o ambiente mais agradável possível, considerando também suas próprias ações e os acompanhantes. Passado esse momento foram disponibilizados papeis sulfites e gizes de cera, para que pudessem compartilhar esse momento imaginado por desenho ou por fala. Essas atividades despertaram reflexões que geraram angústias nos participantes, alguns deles trouxeram falas relacionadas a quem eles serão daqui pouco tempo e quem estará ao seu lado nesse momento.

A participante F. que já havia demonstrado preocupação no encontro anterior, mostrou-se mobilizada, disse que procurou um médico e que estava sofrendo com pressão alta. Acreditava que essa situação estava ocorrendo, pois ela não tinha planos para sua aposentadoria e isso a preocupava. A participante D. relatou que estava distante da família e que se via sozinha, com sua filha, que esse encontro a fez pensar sobre o quanto é preciso se reaproximar da família para reestabelecer seus vínculos. Já a participante B. mostrou um lado mais racional, solteira e sem filhos, tem planos de atuar em trabalhos sociais e diz que não se sente mobilizada com dinâmicas como a realizada.

Diante das angústias despertadas e das falas dessas participantes, se mostra pertinente resgatar o preceito de Calligaris (2009) sobre identidade. O autor expõe que o interesse despertado para o indivíduo se apresenta em função ao papel produtivo que é formador da identidade, que durante a aposentadoria pode se tornar menor. Desse modo, identifica-se nas falas dos membros do grupo do EPA como isso pode ser vivenciado na aposentadoria. F. demonstra que está abalada com o fato de se afastar do trabalho e não ter outra função, bem como não querer ser vista como “a aposentada”. Além de apresentar a importância das relações familiares e sociais como fator facilitador nesse processo, a aposentadoria surge como uma maneira de redirecionar as prioridades e relações de convívio, trazendo à tona uma nova organização de vida e disponibilidade de tempo para viver as relações familiares como abordam, desde que bem elaborada (Rodrigues et al., 2005).

7º Encontro: A importância do funcionário para construção dessa instituição

O 7º encontro intitulado “A importância do funcionário para construção dessa instituição”, teve como objetivo resgatar a importância que cada participante teve na história da instituição vinculada a sua história pessoal. Esse encontro foi conduzido pelo gerente geral da instituição, convidado pelas estagiárias, as quais o ajudaram a preparar sua fala.

O desenvolvimento se iniciou com as estagiárias perguntando “quais as maiores mudanças que eles vivenciaram dentro da instituição e como contribuíram com elas”. A partir dessa pergunta os participantes começaram a apresentar as transformações que a instituição passou desde que entraram nela. A participante E. foi parabenizada por ter implantado medidas que foram reconhecidas nacionalmente; iniciar uma exposição sobre a importância do reconhecimento para a Psicodinâmica do Trabalho (Mendes y Araújo, 2012).

Já quando perguntados sobre adaptações às mudanças, todos participantes concordaram sobre o quanto foi difícil se adaptar aos computadores quando já estavam acostumadas as máquinas de escrever.

Considerando essas características de constantes mudanças pelas quais passaram nos anos de trabalho, a aposentadoria pode ser encarada como uma dessas mudanças. Aspecto esse que levou a discussões sobre quanto os participantes já precisaram e foram capazes de se reorganizar e se readaptar as mudanças das diferentes fases da vida, em relação ao trabalho. Pensar nessas relações e fortalecer esses laços se mostrou importante, haja vista que os mesmos são enfraquecidos em função da dedicação ao trabalho (Romanini, et al., 2004).

A fala do gerente retomou cronologicamente a criação da instituição, desde as legislações nacionais até os dias atuais da instituição municipal, sempre incluindo os participantes nessa história. O grupo teve uma troca de recordações grande, foram utilizadas fotografias antigas da equipe e da estrutura da instituição trazidas pelo gerente.

A importância da presença e do reconhecimento do gerente geral sobre os feitos dos funcionários é importante de acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, pois esse reconhecimento apresenta-se como fator indispensável para o processo de construção de identidade do trabalhador no campo social e a favor da saúde, contribuindo para que o trabalho funcione como motivo de prazer, o que permite que o trabalhador se afirme cada vez mais como sujeito da ação e domine seu trabalho (Mendes y Araújo, 2012).

8º Encontro: Planos Futuros

No 8º encontro abordou-se a temática sobre “Plano Futuros”, com a finalidade de refletir a respeito de ações de planejamentos para serem realizados durante a aposentadoria, após possíveis elaborações dentro e/ou fora do grupo do EPA.

O encontro fora desenvolvido lembrando cronologicamente os desejos da infância e juventude, bem como o que poderia ser revivido após a aposentadoria, como o caso de pessoas que praticavam esporte e pararam. Fora apresentado a eles uma tabela com as estatísticas em porcentagem dos dados coletados durante a entrevista inicial, quanto ao que eles apresentaram como interesses de planos futuros, sendo 17% relacionados a viagens, 15% atividades culturais, 14% a atividades físicas, 13% a trabalhos voluntários, 12% a estudos, 10% a dedicar-se aos vínculos afetivos, 5% a trabalhar em áreas que gostam, 3% a festas e 1% não apresentou planos.

Soares y Costa (2011), expõem que é por meio da capacidade de pensar no futuro que se consegue superar as crises que se apresentam ao longo na vida. Dessa forma, é mediante o projeto futuro que uma pessoa se prepara para aposentar, evitando passar por uma crise identitária devido ao papel central que o trabalho ocupa em sua vida.

O que pôde ser ressaltado no encontro foi a relação estabelecida entre os planos futuros como meio de superar medos e realizar sonhos. A participante C. apresentou ter medo de nadar e que poderia usar esse período da aposentadoria para enfrentar esses medos. D., F. e G., falaram que a aposentadoria pode ser vista como um recomeço em referência a quantidade de tempo já trabalhado e a possibilidade de fazer outras coisas para além do trabalho. Os participantes A., F., G., H. e I. ainda apresentaram não pensar em ficar em casa atuando apenas em função dos filhos e netos, mas sim focar em seus desejos, desde aprender a fazer artesanato, até aprender a fabricar cerveja artesanal em casa.

Ao final eles preencheram uma tabela pré-elaborada pelas estagiárias na intenção de coletar dados para oferecer uma devolutiva em forma de fechamento para os participantes. Para fechar esse encontro, as estagiárias informaram que a próxima reunião seria a última, como acordado anteriormente.

9º Encontro: Encontro Final: Retrospectiva e Devolutiva

O 9º encontro “Retrospectiva e Devolutiva” foi realizado de forma mais informal, com o objetivo de apresentar aos participantes um feedback e análise geral sobre todos os encontros e finalizar os trabalhos com o grupo EPA. O feedback foi realizado, visando que essa retomada de conteúdo ao participante possibilita uma autoanálise, além disso, o feedback dos participantes também permitiu as estagiárias avaliar e corrigir suas condutas na execução das atividades (Cavassani, Cavassani y Biazin, 2006), contribuindo também para as questões pedagógicas.

Todos foram receptivos as análises contidas na a tabela preenchida no encontro anterior, debatendo e ofertando mais informações nas tabelas dos colegas, em forma de construções coletivas.

Os integrantes de forma geral agradeceram todo o trabalho construído entre o grupo e trouxeram a importância que foi ter um ambiente harmônico e bem-humorado. Percebeu-se, ainda, como foi consenso do grupo, compreender que existem outras pessoas na mesma situação e que os encontros os ajudaram a organizar e elaborar melhor as expectativas sobre a aposentadoria, a partir do momento em que se escuta a fala do outro.

DISCUSIÓN

A centralidade que o trabalho ocupa na vida do sujeito, já exposta anteriormente, foi perceptível nas histórias de vida dos participantes. Debruçar-se sobre os aspectos referentes a essa centralidade significa ter o cuidado com a saúde do trabalhador. De modo que a aposentadoria, por tratar aspectos históricos, sociais e pessoais dos indivíduos, se apresenta cada vez mais como uma fase que precisa de atenção para com esse trabalhador.

Ademais, por se tratar de um órgão público, os participantes do grupo eram todos concursados e entraram na instituição por volta do mesmo período. Esse fato contribuiu para a constituição do “vínculo grupal” (Enriquez, 1994), o qual desde o princípio já se mostrava propício, onde os participantes conseguiam se expor de modo livre e íntimo. O vínculo grupal firmado e o caráter bem-humorado do grupo foram aspectos facilitadores e que auxiliaram na assiduidade e construções dos participantes.

O tempo escasso foi percebido como um dos fatores mais complicados a serem administrados durante o processo, no entanto o tempo e organização institucional devem ser respeitados. No entanto, fora executado um projeto piloto de um programa de preparação para aposentadoria desenvolvido em um estágio curricular. É preciso ressaltar que programas mais estruturados e consolidados apontam para um tempo maior de execução. Mesmo assim, pudemos perceber a adesão das pessoas e como a impotência desse tipo de trabalho foi passado de pessoa para pessoa nos corredores da instituição, além disso na devolutiva feita aos diretores esses receberam bem os resultados alcançados.

A partir dessa estrutura escolhida para desenvolver o respectivo projeto, acreditamos ter alcançado o objetivo traçado e contribuído para que um programa de preparação para aposentadoria fosse percebido como algo importante dentro da instituição, não apenas como um processo de gestão ou como uma obrigação institucional, e sim como uma preocupação com a saúde e subjetividade do trabalhador que ali tanto se dedicou. Destarte, por se tratar de um trabalho desenvolvido junto à um Serviço Escola de uma Instituição de Ensino Superior, também se fez importante para contribuir na formação das alunas envolvidas e preparo para o mercado de trabalho.

Reflexões foram traçadas, conteúdos foram mobilizados, conscientização sobre o processo e organização do trabalho foram divididas, preocupações com a integralidade da saúde foram debatidas e aceitas, planos futuros foram construídos com o auxílio do outro, por isso acreditamos na efetividade do programa. Sentimentos de desconforto fazem parte do projeto de elaboração e do entrar em contato com a realidade que a aposentadoria desperta, tais conteúdos são corroborados pelas ideias de Dejours (2015), sendo importante também vivenciar isso enquanto crescimento pessoal.

Deste modo, ressalta-se a importância da psicologia se engajar na realização de práticas como essa. É preciso que psicólogos do trabalho atuem em prol da valorização e do incentivo delas, pois elas promovem a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores e possibilitam desbravar “novos” campo de atuação para o profissional psicólogo.

REFERÊNCIAS

- Calligaris, C. (2009). *Desemprego*. São Paulo: Publifolha. Recuperado de <http://www1.folha.uol.com.br/folha/publifolha/398900-desemprego-pode-trazer-perda-radical-de-identidade-leia-artigo-de-contardo-calligaris.shtml>.
- Carlos, S. A., Jaques, M. G. C., Larratúa, S. V., y Heredia, O. C. (1999). Identidade, aposentadoria e terceira idade. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 1, 77-89.

- Cavassani, A. P., Cavassani, E. B. y Biazin, C. C. (2006). *Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações*. XIII SIMPEP – Bauru, SP. Recuperado de http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf.
- Dejours, C. (2015). *A Loucura do trabalho: Estudo da Psicopatologia do Trabalho*. 6 e.d, São Paulo: Editora Cortez.
- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde ocupacional*, 14(54).
- Enriquez, E. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. *Cadernos da Escola do legislativo*, Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 5(9), 53-73.
- Enriquez E. (1994). O vínculo grupal. In: Levy A, Nicolai A, Enriquez E y Dubost J, organizadores. *Psicossociologia: análise social e intervenção*. Petrópolis: Vozes, 56-69.
- Lima, M. E. A. (2007). Trabalho e identidade: uma reflexão à luz do debate sobre a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. *Educação e Tecnologia*, Belo Horizonte, 12(3), p. 05-09.
- Lacaz, F. A. C. (2000). Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência e saúde coletiva*, 5(1). 151-161.
- Mendes, A.M. y Araújo, L.K.R. (2012). *Clínica Psicodinâmica do Trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá.
- Rodrigues, M., Ayabe, N. H., Lunardelli, M. C. F., y Canêo, L. C. (2005). A Preparação Para a Aposentadoria: O Papel do Psicólogo frente a essa Questão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6 (1), 53-62.
- Romanini, D. P., Xavier, A. A. P. y Kovaleski, J. L. (2004). Aposentadoria: período de transformações e preparação. *Revista Gestão Industrial*, v. 1. n. 3. p. 81-100.
- Sato, L. (2001). A construção do objeto do trabalho a partir da leitura da psicologia social e da saúde coletiva: relato de uma proposta de formação em psicologia do trabalho. In: *VII Colóquio Internacional de Sociologia Clínica e Psicossociologia*, Belo Horizonte.
- Seligmann-Silva, E. (2003). Psicopatologia no trabalho: aspectos contemporâneos. In: MENDES, R. (org.). *Patologia do Trabalho*. Edição atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Editora Atheneu, 64-98.

- Soares, D. H. P., y Costa, A. B. (2011) *Aposentação: aposentadoria para ação*. São Paulo: Vetor.
- Yin, R. K. (2015). *Estudo de caso: Planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.
- Zanelli, J., y Bastos, A. (2014). Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, y A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 2a edição. Porto Alegre: Editora Artmed. pp. 466-491.