

Plano de Trabalho - Projeto de Extensão

1 - Identificação**Título:** Programa de Preparação e Educação para a Aposentadoria - PPEA**Número do Processo:** 23071.933609/2023-23**Duração:** 12 mes(es)

Em caso de existência de parceiros externos, a data de início será a de assinatura do convênio.

Área Temática: Trabalho**Linha Extensão:** Terceira idade**Campus:** CAMPUS JUIZ DE FORA**Coordenador:** 036.269.746-93 ANNA CLAUDIA RODRIGUES ALVES**Categoria:** TÉCNICO ADMINISTRATIVO**Unidade Acadêmica / Setor:** FACULDADE DE SERVIÇO SOCIAL - CH: 3H SEMANAIS**Telefone:** 3213-2878**Celular:** 99112-8989**E-mail:** ALVES.ACR@GMAIL.COM**Vice-coordenador:** 040.346.966-05 ESTELA SALEH DA CUNHA - DEPTO POLIT ACAA SERVICO SOCIAL /SSO**Bairro(s) e/ou Município(s) em que a ação de extensão será desenvolvida:**

Bairro (Alto dos Passos) Região (Central) Cidade (JUIZ DE FORA)

2 - Equipe - As anuências dos chefes de departamento/setor de todos os membros da equipe contidos neste plano de trabalho encontram-se em anexo a este formulário.**Colaboradores docentes / Coordenadores de área**

Não possui

Coordenadores técnicos

Não possui

Colaboradores técnicos

Não possui

Colaboradores externos

Não possui

3 - Parceiros Externos

21572243000174 COMPANHIA DE SANEAMENTO MUNICIPAL - CESAMA

00260885000168 SINDICATO DOS TRABALHADORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO DAS INSTITUI COES.

4 - Descrição**a) Resumo**

A aposentadoria é um acontecimento que exige adequações no estilo de vida dos indivíduos, em todas as suas relações, requerendo a aquisição de competências que os auxiliem a enfrentar mudanças e eventuais dificuldades dessa fase de vida. Com esta preocupação, o Projeto de Extensão: "Programa de Preparação e Educação para a Aposentadoria - PPEA" foi criado objetivando assessorar e capacitar profissionais e gestores interessados em desenvolver estes programas, junto a trabalhadores de organizações públicas, ou filiados a entidades profissionais e sindicais. O projeto investe em ações que promovam uma vivência satisfatória para as pessoas nesta etapa da vida, que tende a se prolongar diante do aumento crescente da expectativa de vida da população mundial e brasileira. Para a formação destes potenciais orientadores em PPEAs, serão realizados grupos de estudos periódicos com o intuito de subsidiar os profissionais e gestores na construção e execução deste trabalho socioeducativo, contribuindo para o envelhecimento com qualidade de vida e prospecção de novos projetos de vida para além da carreira laborativa.

CONTATOS:

Casa Helenira Rezende (Polo Interdisciplinar de Ensino, Pesquisa e Extensão sobre o Processo de Envelhecimento da UFJF)

Telefone: 2102-6310

Email: polosobreenvelhecimento@gmail.com

b) Contato**c) Justificativa e Fundamentação Teórica**

No imaginário do senso comum, a aposentadoria está ligada ao processo de envelhecimento, redução dos proventos, sentimentos de desvalia, solidão, dependência, incapacidade e improdutividade. Tais representações são reforçadas pela cultura capitalista de valorização do ser produtivo econômico e socialmente. Quando não planejada adequadamente, seja no campo financeiro, no fortalecimento das relações familiares e sociais, nas atividades de ocupação, lazer e nos cuidados com a saúde, a aposentadoria poderá não ser vivenciada de maneira tranquila pelos trabalhadores (SOARES; COSTA, 2011).

Em outro extremo, também se verifica, a aposentadoria associada à imagem de envelhecimento sobre a qual o mercado se sustenta. Nessa perspectiva, a população idosa torna-se um novo nicho consumidor e o envelhecimento passa a ser demarcado pela vivência do tempo livre preenchido com atividades prazerosas, com novas alternativas de inserção no mercado de trabalho ou até mesmo com atividades que representam a negação da velhice, demarcadas por um culto à juventude (BEAUVOIR apud SEIDL, 2015).

A concepção que norteia o Programa de Preparação e Educação para a Aposentadoria (PPEA) parte do entendimento da centralidade do trabalho nas ações humanas, na perspectiva do trabalho genérico, enquanto uma relação entre homem/natureza e homens/homens, que se desenvolve para a satisfação das necessidades humanas (MARX; ENGELS, 2009). Dessa forma, a atividade ontológica do ser, que é o trabalho, não se encerra com a aposentadoria. Esta, por sua vez, implica a cessação dos vínculos e responsabilidades ligadas ao emprego, que pode decorrer de uma incapacidade para o trabalho, por idade ou cumprimento do tempo de contribuição exigido pelo sistema previdenciário, do qual o sujeito passa a ser beneficiário. Portanto, a aposentadoria não significa o fim da capacidade do homem se relacionar com a natureza ou com outros homens, nem mesmo da capacidade de explorar seu potencial criativo e reflexivo, pelo contrário. Significa que suas potencialidades podem ser mobilizadas a atividades que

Plano de Trabalho - Projeto de Extensão

tragam satisfação e realização, a partir da ampliação de seu “tempo livre”.

Entretanto, no senso comum, essa não é a perspectiva que permeia o ideário social. Pelo contrário, a sociedade capitalista, estruturada sobre as relações de expropriação da força de trabalho, transfigura ou aliena o verdadeiro sentido que a categoria trabalho tem para as relações sociais. Nesta direção, o trabalho se confunde com o emprego, como atividade que gera acumulação de riqueza, assumindo uma posição central na valorização dos sujeitos. O que se quer dizer é que, no senso comum, o ser humano capaz de produzir, só tem valor na medida em que ele emprega a sua força de trabalho em uma atividade remunerada ou que agregue valor para a sociedade capitalista.

Compartilhando deste senso comum, que é amplamente reproduzido e disseminado na sociedade capitalista, a aposentadoria tende a ser sentida como perda da capacidade do sujeito agregar valor à coletividade, e este visto como um peso, inútil. Essa é uma questão que se expressa com muita força, especialmente, entre os homens, em razão do caráter machista que marcou, e ainda marca a maioria das organizações sociais. Isso se deve, historicamente, à divisão social do trabalho coletivo, em que foi atrelada ao gênero masculino a prerrogativa de se inserir em atividades remuneradas, a fim de garantir o sustento de seus dependentes.

A questão da aposentadoria tem sido alvo de argumentos que defendem que a mesma constitui uma ameaça ao orçamento público. Porém, entende-se que, este argumento está na base do desmantelamento da proteção social pública e do contrato público entre gerações, representada pelo sistema de proteção social (FUSER; DELGADO; CUNHA, 2009). Trata-se de uma conquista dos trabalhadores, e a preparação para este processo, encontra-se prevista no Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003), pelas mudanças e adequações que a aposentadoria impõe ao estilo de vida dos indivíduos, e às suas relações, requerendo a aquisição de competências que os auxiliem a enfrentar as dificuldades dessa fase da vida. Essas competências estão relacionadas à capacidade de lidar com mudanças e perdas, de superar as adversidades, de buscar alternativas para a solução de problemas e, dessa forma, vivenciar melhor esse novo contexto (ZANELLI et al, 2010). Assim, a implantação de ações que atendam a essas necessidades, seja em organizações públicas ou privadas, torna-se relevante para prevenir o sofrimento psíquico e social de trabalhadores e trabalhadoras, e promover a ressignificação do aposentar-se (FRANÇA, 2012 apud FRANÇA; STEPANSKY, 2012).

Com este propósito, a equipe do Polo Interdisciplinar de Ensino, Pesquisa e Extensão sobre o Processo de Envelhecimento – programa de extensão da Faculdade de Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora, em atividade há trinta e um anos – busca estabelecer parcerias no sentido de assessorar profissionais e gestores da área de Gestão de Pessoas ou de entidades profissionais e sindicais, interessados em se capacitar para o desenvolvimento de PPEAs em suas instituições de referência, ou onde atuem por filiação.

A ideia é fomentar a expansão de tais programas, ainda incipientes na realidade brasileira, através da formação e qualificação de orientadores de PPEAs, sob uma perspectiva socioeducativa e interdisciplinar. Esta formação permite aos(as) futuros(as) orientadores(as) instrumentalizar os(as) trabalhadores(as) de suas respectivas instituições a assumirem novos projetos de vida, para além da carreira laborativa, desmistificando os paradigmas decorrentes do processo de alienação do trabalho.

A efetivação desse projeto, portanto, alinha-se às orientações políticas previstas no Estatuto do Idoso, que em seu artigo 28, estabelece que o Poder Público deverá criar e estimular programas de: “II - preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania” (BRASIL, Lei 10.741/2003). Ressalta-se que o atendimento a estas orientações integra o conjunto de prioridades do referido programa de extensão, que tem por objetivos primordiais, o treinamento de alunos dos diversos cursos de graduação da UFJF que atuam na área do envelhecimento, como também a interlocução com a rede loco-regional, no sentido de compartilhar conhecimentos que contribuam para o aprimoramento das políticas de atendimento voltadas ao público idoso.

No caso do presente projeto, esta interlocução integra o processo formativo dos alunos, a partir de sua vivência multi e interdisciplinar, tanto com a equipe de referência, composta por assistentes sociais e bolsistas das áreas de Psicologia e Serviço Social, quanto com os gestores e profissionais parceiros no desenvolvimento desse trabalho, em uma perspectiva crítica e problematizadora (FREIRE, 2005). A dimensão investigativa desse processo com vistas à produção científica na área do envelhecimento com ênfase no processo de aposentadoria, por fim, implica não só na qualificação do aprendizado acadêmico, como na divulgação e ampliação da proposta dos PPEAs nas organizações de trabalho ou instituições que trabalham com idosos, favorecendo o envelhecimento ativo e saudável.

d) Caracterização dos Beneficiários

O projeto prevê duas linhas de ação: a capacitação de gestores e profissionais, e o PPEA junto aos trabalhadores das instituições parceiras, no caso, a Companhia de Saneamento Municipal (CESAMA), e o Sindicato dos Trabalhadores Técnico-Administrativos em Educação (SINTUFEJUF). Ambas as instituições já passaram pelas linhas de ação previstas, porém, com algumas diferenciações. No caso da Cesama, houve a realização de 6 grupos de PPEA com seus trabalhadores, estando em desenvolvimento, no momento, o processo de avaliação dos egressos destes grupos. Apresenta-se, aqui, uma caracterização geral dos trabalhadores da Companhia, com alguns dados de seu perfil sócio institucional.

Como empresa pública de saneamento municipal da cidade de Juiz de Fora, a CESAMA tem, atualmente, 518 empregados, com vínculo de trabalho regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e, portanto, submetidos ao Regime Geral de Previdência onde, pelo caráter público da seleção, ainda se preserva a cultura e o imperativo legal de manutenção dos quadros, gerando uma baixa rotatividade dos recursos humanos. Verifica-se que a grande maioria dos trabalhadores é do sexo masculino, em virtude da grande expressividade do trabalho operacional e da correlação histórica entre o gênero masculino e as funções de maior exigência física. Portanto, esta correlação é um elemento que pesa no processo de aposentadoria entre os trabalhadores da CESAMA, conformando-se numa questão de relevância na educação para a aposentadoria. Com o regime de 40 horas ou 44 horas semanais, realização de plantões e horas extras, o trabalhador passa mais tempo em convívio com o ambiente de trabalho do que com qualquer outro espaço. Sob este aspecto, a empresa torna-se parte de suas vidas e traz implicações em suas relações familiares, condição financeira, atividades sociais, culturais, políticas, e na construção de sua subjetividade. É evidente que esse processo de desligamento pela aposentadoria vai representar a quebra de um ciclo importante da vida do trabalhador, com impactos das mais diversas ordens. Por isso, é importante planejar e ressignificar esse processo, preparando o empregado para lidar com sua nova condição, a fim de garantir a manutenção da sua vida de forma saudável e qualificada. Cabe ressaltar os dados etários, de gênero e de perspectiva de aposentadoria dos trabalhadores, em questão, cuja configuração é a seguinte: 81 mulheres, sendo 37% delas, com idade maior ou igual a 50 anos; 437 homens, sendo 58% destes, com idade maior ou igual a 50 anos. Considerando a norma celetista de possibilidade de aposentadoria compulsória, dos homens aos 70 e das mulheres aos 65 anos, tem-se a perspectiva de aposentadoria do atual quadro funcional da empresa: de 5%, em 5 anos; de 17%, em 10 anos; e de 37%, em 15 anos.

Com relação ao SINTUFEJUF, cabe ressaltar que, num primeiro momento, a demanda da entidade centrou-se num trabalho socioeducativo junto aos filiados aposentados, devido à constatação de um grande número de aposentadorias entre os servidores(as) da UFJF e do IF Sudeste – ambas com representação sindical da presente entidade – entre os anos de 2016 e 2019, período em que ocorreram as discussões e posterior aprovação da Reforma da Previdência. Nesse sentido, pressupôs-se a saída de um quantitativo considerável de trabalhadores(as) sem preparação para este rompimento de vínculos, motivada pelo cenário de incertezas e potencial perda de direitos, com a transição às novas regras para a aposentadoria. Com esta preocupação, a Diretoria da Política de Aposentados do SINTUFEJUF demandou a parceria com a equipe do presente projeto para desenvolver uma ação de educação para a aposentadoria junto a esse público, o qual foi desenvolvido, em 2022, no formato de grupos de convivência, após a capacitação da dirigente responsável para atuar como orientadora de PPEA. A partir de entrevistas feitas com os nove inscritos para o programa, verificou-se entre estes uma média de idade de 65 anos, sendo sua média de ingresso no mercado de trabalho de 17 anos. Considerando a classificação prevista no plano de carreira dos TAEs, constatou-se 1 servidora de nível A, 2 servidores de nível B, 5 de nível D, e 1 de nível E. Constatou-se, ainda, que 62,5% do grupo está como principal provedor(a) do lar. Em relação ao gênero, 5 declararam-se do sexo feminino, e 3 do sexo masculino. O grau de escolaridade do grupo apresentou 1 servidor com ensino fundamental incompleto, 2 com ensino médio completo, 5 com ensino superior completo, e 1 não informou. Com relação ao estado civil identificou-se 5 servidores casados, 1 solteiro, 1 servidora divorciada, e 1 viúva. Adicionalmente, registrou-se 2 servidoras morando sozinhas, 2 servidores residindo com os cônjuges, e 5 servidores com 3 pessoas ou mais.

e) Objetivo Geral, Metas e Indicadores

Plano de Trabalho - Projeto de Extensão

OBJETIVO GERAL: Fornecer suporte a gestores e profissionais interessados em desenvolver Programas de Preparação e Educação para a Aposentadoria (PPEAs), em organizações públicas, entidades profissionais e/ou sindicais, acompanhando a realização e avaliação destes programas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Capacitar e/ou atualizar gestores e profissionais para a implantação de PPEAs;
- Propiciar um espaço de disseminação de informações e orientações qualificadas acerca do processo de envelhecimento e da aposentadoria;
- Contribuir no planejamento, realização e avaliação de PPEAs;
- Assessorar os profissionais orientadores de PPEAs antes, durante e depois da execução dos programas;
- Oportunizar um espaço de troca e reflexão crítica entre os trabalhadores participantes de PPEAs sobre os principais aspectos da aposentadoria, capaz de mobilizá-los à construção de novos projetos de vida, que envolvam suas múltiplas necessidades.
- Contribuir para que os participantes de PPEAs ressignifiquem de forma positiva esta etapa de transição de suas vidas.

Meta 1 : META 1: Realizar reuniões de equipe e grupos de estudo periódicos, com vistas à qualificação do processo formativo dos orientadores em PPEA e aprimoramento das ações do projeto

Indicador 1 : Indicador 1.1: Levantamento de bibliografia relacionada, e atualização do referencial teórico para leitura e discussão em equipe dos conteúdos Realizado do mês de referência 1 ao mês 11 Responsável : Ambos

Indicador 2 : Indicador 1.2: Fichamento dos textos pelos bolsistas Realizado do mês de referência 1 ao mês 11 Responsável : UFJF

Indicador 3 : Indicador 1.3: Registro das reuniões Realizado do mês de referência 1 ao mês 11 Responsável : UFJF

Meta 2 : META 2: Realizar diagnóstico das demandas do público de ambas instituições parceiras em relação à preparação para a aposentadoria

Indicador 1 : Indicador 2.1: Elaboração e aplicação de instrumento para levantamento das demandas do público das instituições parceiras para os grupos de PPEA Realizado do mês de referência 2 ao mês 3 Responsável : Ambos

Indicador 2 : Indicador 2.2: Sistematização e análise dos dados levantados Realizado do mês de referência 3 ao mês 5 Responsável : Ambos

Meta 3 : META 3: Desenvolver e divulgar conteúdos e materiais socioeducativos sobre a temática do envelhecimento e da aposentadoria, a disponibilizar para o público de ambas as instituições parceiras

Indicador 1 : Indicador 3.1: Publicações impressas ou em formato digital dos conteúdos elaborados Realizado do mês de referência 3 ao mês 8 Responsável : Ambos

Meta 4 : META 4 - Realizar grupo de PPEA

Indicador 1 : Indicador 4.1: Relatoria dos módulos realizados Realizado do mês de referência 9 ao mês 11 Responsável : Ambos

Indicador 2 : Indicador 4.2: Aplicação de instrumento de avaliação por módulo, e ao final do PPEA, junto aos participantes. Realizado do mês de referência 9 ao mês 11 Responsável : Ambos

Meta 5 : META 5 – Realizar análise teórica dos dados coletados na pesquisa com os egressos do PPEA da Cesama

Indicador 1 : Indicador 5.1: Sistematização e categorização dos dados coletados Realizado do mês de referência 1 ao mês 7 Responsável : Ambos

Indicador 2 : Indicador 5.2: Levantamento do referencial teórico, com posterior análise qualitativa das categorias de pesquisa Realizado do mês de referência 1 ao mês 7 Responsável : Ambos

f) Metodologia

Em relação à capacitação e/ou atualização dos(as) profissionais(as) envolvidos(as), está prevista a realização de grupos de estudo periódicos, baseados em aportes teóricos que abordam os diferentes aspectos relacionados ao processo de aposentadoria, a saber: o significado do trabalho; os paradigmas sociais do envelhecimento; as políticas públicas na área do envelhecimento; os significados da aposentadoria; a identidade e os papéis sociais; o planejamento financeiro; as relações familiares e o fortalecimento de vínculos; a promoção da saúde e os projetos de vida.

Tais reflexões e estudos se destinam a subsidiar os referidos profissionais em cada etapa necessária à realização do PPEA, a ser discutida e construída ao longo das reuniões de equipe, realizadas, num segundo momento, semanalmente. Estas etapas envolvem: a elaboração da proposta do programa com sua apresentação aos atuais dirigentes institucionais ou da entidade parceira; a divulgação do PPEA para os trabalhadores; o levantamento do perfil socioinstitucional e das demandas psicossociais destes; a mobilização dos mesmos para participarem do PPEA; o planejamento e execução do programa, com sua posterior avaliação.

A execução do PPEA, por sua vez, prevê encontros temáticos por módulos, assim intitulados: "Trabalho e Identidade", "Envelhecimento, Aposentadoria e Tempo Livre"; "Saúde e Projetos de Vida"; "Organização Financeira"; e "Previdência Social e Complementar". Estes temas são abordados, pautados em uma perspectiva crítica e problematizadora, com a apresentação de conteúdos expositivos, combinada à realização de vivências, aplicação de técnicas de dinâmicas de grupo e atividades mobilizadoras voltadas à reflexão do grupo sobre suas demandas, dificuldades, projeções e ações direcionadas para esta etapa de vida.

A metodologia do projeto prevê, ainda, a utilização de instrumentos de monitoramento e avaliação de suas ações, com indicadores qualitativos, em que os participantes, ao final de cada módulo, respondem a questões abertas sobre o conteúdo e atividades desenvolvidas no PPEA. A utilização destes indicadores de avaliação permite a identificação de problemas da prática e subsidia a elaboração de instrumentos de pesquisa, tendo em vista o aperfeiçoamento das ações do projeto e a qualificação de suas respostas junto às necessidades do público do PPEA. Estes dados são sistematizados e analisados pela equipe, visando potenciais produções e publicações científicas, favorecendo o intercâmbio profissional e institucional, bem como a ampliação de iniciativas nesta linha.

Cabe esclarecer que, em relação à primeira instituição parceira do projeto, Cesama, foram realizados seis grupos de PPEA no formato supracitado, entre 2015 e 2019, com atendimento a 78 trabalhadores. Em 2021, a equipe iniciou o processo de avaliação dos egressos destes grupos, por meio de entrevistas em profundidade junto a ex-participantes que se aposentaram da Companhia, totalizando 21 sujeitos. Feitas as entrevistas, passou-se à sua transcrição, sistematização e categorização dos dados coletados, havendo a previsão, no momento, de sua análise teórica, a partir do referencial bibliográfico a levantar.

Outra frente prevista com a Cesama refere-se à divulgação de uma cartilha digital sobre educação para aposentadoria em seus canais e mídias institucionais. Soma-se a isso, o processo de atualização do perfil de seus trabalhadores, para levantamento de suas demandas em relação ao processo de preparação para a aposentadoria visando à construção de novas estratégias e ações nesta perspectiva junto aos mesmos.

Com relação à outra instituição parceira do projeto, o Sintufefuj, destaca-se que, esgotadas as ações com o público aposentado filiado à entidade, a equipe pretende direcioná-las, agora, para os servidores ativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais – IF Sudeste/Unidade Juiz de Fora, onde o Sintufefuj também é referência sindical. Para tanto, será feita a apresentação do projeto para o grupo gestor do

Plano de Trabalho - Projeto de Extensão

instituto, tendo em vista suas apreciações e aval para a realização de um diagnóstico socioinstitucional entre os seus servidores, de modo que a equipe consiga dimensionar a execução do PPEA nesta realidade.

g) Relação com PPC dos discentes e Impacto na formação

Ao prever a realização de grupos de estudo e atualização de conteúdos, o projeto oportunizará aos discentes de Psicologia e Serviço Social, que se inserirem no projeto, reflexões aprofundadas sobre a temática do envelhecimento, com ênfase no processo de aposentadoria, numa perspectiva plural, integral e interdisciplinar. Esta perspectiva encontra-se prevista nos projetos pedagógicos de ambas as áreas, e refletem o reconhecimento das múltiplas determinações dos fenômenos sociais, e a imprescindível interlocução profissional para uma atuação qualificada, no caso, junto às necessidades decorrentes do fenômeno do envelhecimento e seus reflexos na aposentadoria. A concepção que norteia o presente projeto parte do entendimento da centralidade do trabalho nas ações humanas, isto é, do trabalho genérico, enquanto uma relação entre homem/natureza e homens/homens que se desenvolve para a satisfação das necessidades humanas (MARX, ENGELS, 2009). Esta compreensão provém da apreensão crítica do universo de produção e reprodução da vida social, prevista como princípio norteador da formação profissional do assistente social. Com base nela, o trabalho, enquanto atividade ontológica do ser, não se encerra com a aposentadoria, pelo contrário, significa que nesta fase outras possibilidades de exploração da potencialidade reflexiva e ativa podem ser direcionadas a atividades que tragam maior satisfação, a partir do maior tempo disponível. Desta forma, o desenvolvimento do suporte aos orientadores de PPEA, e do próprio PPEA junto aos trabalhadores participantes, estará voltado à desmistificação dos paradigmas decorrentes do processo de alienação do trabalho, responsável por atrelar à aposentadoria significados de desvalia, solidão, dependência, incapacidades e improdutividade, em uma cultura capitalista de valorização do ser produtivo, econômico e socialmente. A ressignificação desse processo vai ao encontro de uma realidade preocupante, em que dados epidemiológicos comprovam um maior risco de depressão, ideação suicida e de suicídio consumado, em populações acima de 60 anos de idade, em especial aposentados, e dentre os quais, indivíduos que tinham o seu trabalho como única fonte de gratificação, prazer e de sentido de vida. Diante desta realidade, a perspectiva preventiva e de promoção da saúde mental prevista como diretriz à formação dos(as) futuros(as) psicólogos(as), articulada ao manejo do trabalho grupal, torna-se fundamental à efetivação do PPEA, ao primar pela preparação, orientação e educação das pessoas mais maduras para o desligamento do vínculo formal de trabalho sem rupturas, com novos projetos de vida, assumido uma atitude positiva frente a esta nova fase, que pode ser de realizações e satisfações. O desenvolvimento desta abordagem socioeducativa estabelecerá, portanto, a aproximação dos discentes de Psicologia e de Serviço Social com a realidade estudada, a partir da problematização das demandas psicossociais do público alvo, seguida da instrumentalização das ações, com a apropriação de instrumentos teóricos e práticos que subsidiarão as intervenções, voltadas à melhor vivência do envelhecimento e da aposentadoria pelo público alvo. Prima-se, desta forma, por um qualificado processo de aprendizagem, dedicado a futuras e competentes atuações profissionais, comprometidas, ética e politicamente, com a formulação de respostas para as demandas da população usuária, a partir da inserção criativa e propositiva no conjunto das relações sociais e no mercado de trabalho.

A participação dos discentes na construção e desenvolvimento do PPEA lhes permitirá vivenciar processos que compreendem: o estudo teórico de categorias centrais para problematização dos temas tratados nos grupos de trabalho com o público alvo; estudo e elaboração da estrutura metodológica de trabalhos de preparação e educação para a aposentadoria, que envolvam a delimitação da temática abordada; definição do público alvo, do formato das atividades e abordagem dos conteúdos; debate e construção de instrumentos de triagem e diagnósticos do perfil de participantes dos grupos de PPEA, bem como a aplicação dos mesmos por meio de entrevistas e posterior análise dos dados; participação na construção de cada estratégia, através da escolha da bibliografia de referência; delimitação das categorias teóricas e empíricas a serem trabalhadas; construção de instrumentos de exposição dos conteúdos e de atividades que permitem participação e construção de vínculos no trabalho grupal; contribuição na construção e aplicação dos instrumentos de avaliação das atividades grupais; análise dos resultados e produção teórica sobre os grupos desenvolvidos em 2015/2016/2017/2018/2019.

Como se pode observar nesse rol de atividades descrito, os acadêmicos terão a oportunidade de participar de momentos que vão desde a concepção teórica e planejamento, até a análise e sistematização do trabalho realizado, por isso buscar-se-á uma inserção que possibilite a formação técnica, humana e acadêmica. Formação técnica, porque permitirá ao(à) acadêmico(a) a plena vivência operacional da realização do trabalho, e humana, porque todo o processo de debate teórico e operacional será atravessado por uma preocupação ética, comprometida com a problematização crítica da realidade social vivenciada pela classe trabalhadora, acompanhada pela nuance do envelhecimento e das políticas sociais voltadas para essa fase da vida, especialmente, a política de previdência social. Além da perspectiva ética, outro elemento transversal ao programa e que se expressará, especialmente, na inserção dos acadêmicos, refere-se à dimensão investigativa da realidade social, com o manejo de instrumentos para a produção de dados científicos, tais como: realização de entrevistas, produção de relatórios e aplicação de avaliações.

h) Integração entre Extensão e Pesquisa

Ao priorizar o caráter dialógico da extensão em todas as suas ações, o presente projeto investe na qualidade do trabalho educativo a ser desenvolvido, tanto com os profissionais e gestores parceiros, em seu processo de formação ou atualização como orientadores de PPEA, quanto com os trabalhadores inscritos no programa, em seu processo de preparação para a aposentadoria. No caso dos potenciais orientadores, esta abordagem dialógica se dá por meio de um movimento reflexivo e de apreensão crítica da realidade – foco das intervenções –, e pela horizontalidade nas relações entre a equipe multiprofissional, visando à construção coletiva de conhecimentos e das práticas a serem desenvolvidas no PPEA. Em relação aos trabalhadores e aposentados participantes, a referida abordagem implica um processo dinâmico e interativo, voltado à problematização de suas demandas e à sua efetiva participação e compartilhamento de saberes e experiências relativas ao processo de aposentadoria, tendo em vista a definição de novos projetos de vida, para além da carreira laborativa. O contato direto dos discentes com estas experiências e saberes partilhados pelos participantes, combinado à relação interprofissional junto à equipe de referência, conduz à produção de um conhecimento que articulará os interesses sociais com os interesses científicos. A sistematização desse processo, em diálogo com as necessidades sociais do público alvo promove a emancipação teórica e prática dos estudantes e o significado social do trabalho acadêmico, em detrimento do olhar reducionista, desligado das realidades locais. A utilização de indicadores de avaliação permite a identificação de problemas da prática e subsidia a elaboração de instrumentos de pesquisa, tendo em vista o aperfeiçoamento das ações do projeto e a qualificação de suas respostas junto às necessidades do público do PPEA. Os resultados deste trabalho, por fim, serão divulgados por meio de publicações científicas, favorecendo o intercâmbio profissional e institucional, bem como a ampliação de iniciativas nesta linha. Com isso, prioriza-se a formação de profissionais críticos, e comprometidos com a intervenção social.

i) Relação com a Sociedade e Impacto Social

Ao oferecer suporte e assessoria a profissionais e gestores interessados em desenvolver programas de preparação e educação para aposentadoria em suas empresas ou em suas entidades profissionais e sindicais, o presente projeto atende a um dos propósitos fundamentais do Polo Interdisciplinar de Ensino, Pesquisa e Extensão sobre o Processo de Envelhecimento, a saber: estabelecer interlocução com a rede local e regional, no sentido de compartilhar conhecimentos que contribuam para o aprimoramento das ações e políticas sociais voltadas ao público idoso. Neste caso, a ênfase recai na efetivação das orientações políticas do Estatuto do Idoso (BRASIL, 2003) de criação destes programas, que devem ocorrer com antecedência mínima de um ano. Ressalta-se, no presente projeto, o avanço neste tempo de antecedência para além do mínimo estipulado legalmente, considerando-se para inclusão no PPEA, trabalhadores com diferentes trajetórias profissionais, independente de sua proximidade com a aposentadoria. Isto, porque, considera-se fundamental o estabelecimento de uma cultura organizacional de valorização e reconhecimento da necessidade de preparação e educação para a aposentadoria por todos(as) os(as) trabalhadores(as), desde sua inserção no mercado de trabalho. Esta preparação, por sua vez, implicará um processo educativo voltado ao esclarecimento dos direitos sociais e de cidadania, tendo em vista o atual contexto político adverso de comprometimento destes, sobretudo, os previdenciários, quando se evidencia um envelhecimento populacional crescente, com protagonismo dos idosos, em especial, de baixa renda na manutenção de suas famílias (CENSO, 2010). Protagonismo este, também evidenciado no público alvo do PPEA, em que a maioria dos trabalhadores se configura como a principal referência financeira no domicílio em que residem. Aos trabalhadores que se aposentaram temendo o impacto negativo da Reforma da Previdência imposta pelo contexto adverso mencionado e, portanto, sem se preparar para esse rompimento de vínculo laboral, o presente projeto também se propõe a contribuir por meio de seu processo educativo de modo a minorar possíveis prejuízos psicossociais e econômicos sofridos por estes sujeitos.

Plano de Trabalho - Projeto de Extensão

Ao investir na instrumentalização de trabalhadores para a consecução de novos projetos de vida, conforme seus interesses e necessidades, o presente projeto prima, portanto, não só, pela vivência mais consciente e autônoma do processo de envelhecimento e aposentadoria, como também, pela efetivação do compromisso social da Universidade com a promoção e garantia dos valores democráticos, de igualdade e desenvolvimento social, do ponto de vista da cidadania e qualidade de vida dos idosos, além da revisão de conceitos, critérios e objetivos capazes de subsidiar planejamentos e definições de políticas mais condizentes com a realidade desta população, em nível local e regional.

j) Divulgação das ações propostas

- 1) Construção e compartilhamento de conteúdos com o tema da aposentadoria nas redes sociais do Programa de extensão, ao qual o projeto está vinculado, a saber: "Polo Interdisciplinar de ensino, pesquisa e extensão sobre o processo de envelhecimento"
- 2) Utilização dos canais de comunicação das instituições parceiras para divulgação destes conteúdos, internamente, tendo em vista uma interlocução mais direta com o público alvo do PPEA
- 3) Utilização dos canais, mídia digital e redes sociais da UFJF para agregar maior visibilidade ao projeto, externamente.
- 4) Participação da equipe na mostra de extensão da UFJF e em outros eventos científicos da área

k) Estimativa do número de pessoas a serem atendidas: 580

l) Quantidade de bolsas pretendidas: 2

Quantidade de bolsas alocadas: 1

m) Quantidade de voluntários de graduação pretendidos:

Quantidade de voluntários de graduação alocados : 1

n) Quantidade de voluntários de pós-graduação pretendidos:

Quantidade de voluntários de pós-graduação 0

o) Quantidade de voluntários de extensão júnior (Ensino Médio) pretendidos:

Quantidade de voluntários de extensão júnior alocados : 0

p) Planos Individuais de Trabalho: Em caso de solicitação de vagas para bolsistas e/ou voluntários, o(s) plano(s) individual(is) de trabalho de bolsistas e/ou voluntários encontram-se em anexo a este formulário.

q) Bibliografia

BRASIL. Estatuto do Idoso. Lei Federal nº 10.741, de 01 de outubro de 2003.

_____. CENSO. Rio de Janeiro. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010.

FRANÇA, L. "Envelhecimento dos Trabalhadores nas Organizações." In: FRANÇA, L. e STEPANSKY, D. (orgs.). Propostas Multidisciplinares para o bem estar na aposentadoria. Rio de Janeiro: Quartet Editora, 2012.

FRANÇA, L. H. de F.; Barbosa, L. M.; Murta, S. G. Projetos de Vida, valores e ação comprometida na aposentadoria. Em: Murta, S. G.; França-Leandro, C.; Seidl, J. Programas de educação para a aposentadoria: como planejar, implementar e avaliar. Novo Hamburgo -RS: Sinopsys, 2014.

Projeto Pedagógico do Curso de Psicologia da Universidade Federal de Juiz de Fora. 2008.

Projeto Pedagógico do Curso de Serviço Social da Universidade Federal de Juiz de Fora/UFJF. 2016.

MARX, K. e ENGELS, F. A ideologia alemã. Trad.: Álvaro Pina. 1ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

SOARES, D.H., Costa, A. "Aposent-Ação: Aposentadoria para Ação." 1. ed. São Paulo: Vetor, 2011.

ZANELLI, J. C., SILVA, N., SOARES, D.H. "Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho: construção de projetos para o pó

5 - Planilha de Custos: Atividade de extensão sem recursos externos/inscrições pagas.

6 - Solicitação de apoio à PROEX: Atividade de extensão sem recursos de apoio da PROEX.

7 - Equipamento de extensão: Não possui