

Prêmio Top Ser Humano 2026

Categoria Organização

Modalidade: Desenvolvimento

Razão Social: Fundação Universidade de Caxias do Sul

Nome fantasia da organização: UCS

Título do Case: TRANSIÇÃO COM PROPÓSITO - REFLEXÕES PARA O FUTURO

Autor (es) e/ou responsável (eis) pelo Case: Elizandra Dors Fortuna; Aline Santos de Souza; Denise Peresin, Clarissa Giuliani Scherer.

ÍNDICE

SINOPSE.....	3
1 INTRODUÇÃO.....	1
2 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO.....	2
2.1 Justificativa.....	2
2.2 Referencial teórico.....	3
2.3 Objetivo Geral.....	6
2.3.1 Objetivos Específicos.....	6
2.4 Local.....	7
2.5 Público-alvo.....	7
2.6 Ações realizadas.....	7
2.7 Metodologia.....	8
3 APLICABILIDADE.....	11
4 SUSTENTABILIDADE.....	11
5 ORÇAMENTO.....	11
6 INDICADORES.....	12
7 RESULTADOS.....	12
8 IMPACTOS.....	15
9 AVALIAÇÃO.....	16
10 CONCLUSÃO.....	17
11 REFERÊNCIAS.....	17
12 BREVE APRESENTAÇÃO DA EMPRESA.....	18

SINOPSE

O presente trabalho foi motivado pelo expressivo número de colaboradores da Fundação Universidade de Caxias do Sul (FUCS) em fase de pré-aposentadoria e aposentados, aliado à ausência de iniciativas institucionais estruturadas sobre o tema desde 2012. Além disso, psicólogas da instituição identificaram desafios enfrentados no período pós-desligamento, como adaptação à nova rotina, mudanças nas relações sociais e falta de planejamento financeiro. Diante desse cenário, foi desenvolvido o programa “Transição com Propósito: reflexões para o futuro”, com o objetivo de apoiar trabalhadores na preparação para a aposentadoria, considerando aspectos emocionais, sociais, financeiros e de saúde.

A iniciativa foi realizada na FUCS, por meio de cinco módulos quinzenais, com duração de 2h30 cada, utilizando rodas de conversa, palestras e dinâmicas reflexivas. O público-alvo foi composto por colaboradores em preparação para a aposentadoria, totalizando 13 inscritos e 10 participantes efetivos, todos do sexo feminino.

Os resultados indicaram alta relevância: 75% avaliaram o conteúdo acima das expectativas, 100% destacaram a efetividade da abordagem e 75% relataram maior tranquilidade em relação à aposentadoria. Observou-se impacto positivo no planejamento de vida e na construção de novas perspectivas para o pós-carreira.

E-mail de contato: _____

1 INTRODUÇÃO

A Psicologia Organizacional desempenha papel estratégico na promoção de ambientes de trabalho saudáveis, atuando na prevenção de riscos psicossociais e no desenvolvimento de condições que favoreçam o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse contexto, o presente trabalho foi desenvolvido na Fundação Universidade de Caxias do Sul (UCS), Caxias do Sul/RS, considerando um cenário institucional marcado pelo expressivo número de colaboradores em fase de pré-aposentadoria e pela ausência de iniciativas estruturadas voltadas a esse público desde 2012. Dados institucionais reforçam essa demanda, evidenciando uma parcela significativa de colaboradores com mais de 55 anos.

A proposta fundamenta-se nas premissas de valorização das pessoas, promoção de saúde integral, planejamento de vida e suporte ao desenvolvimento ao longo do ciclo profissional, que são Diretrizes do Planejamento Estratégico da Instituição. Como resposta, foi estruturado o Programa de Reflexão sobre Aposentadoria (PRA) denominado como “Transição com propósito: reflexões para o futuro”. O programa teve início no segundo semestre de 2025, também como uma proposta de estágio em Organizações e Trabalho, do Curso Graduação em Psicologia da Universidade de Caxias do Sul.

A metodologia adotada consistiu na realização de cinco encontros quinzenais, com duração de 2h30 cada, organizados em módulos temáticos e conduzidos por meio de rodas de conversa, palestras e dinâmicas reflexivas, abordando dimensões emocionais, sociais, financeiras e de saúde.

Atualmente, o programa encontra-se concluído em sua primeira edição, apresentando resultados positivos quanto à percepção de relevância e impacto no

planejamento do pós-carreira. Como continuidade, prevê-se sua ampliação e institucionalização como prática permanente de cuidado e desenvolvimento de pessoas na instituição.

2 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

2.1 Justificativa

O total de colaboradores da UCS e do HG soma 3.619 profissionais, dos quais uma parcela significativa possui mais de 55 anos: 18,8% (385) na UCS e 5,1% (80) no HG. Dos colaboradores da UCS, 16 estão em período de pré-aposentadoria, ou seja, em estabilidade de 39 meses.

Esse cenário evidencia a necessidade de promover o Programa de Reflexão sobre a Aposentadoria (PRA), com o objetivo de proporcionar uma transição saudável e planejada, respeitando as necessidades individuais de cada colaborador.

Com a proximidade da aposentadoria, os profissionais, principalmente aqueles com bastante tempo de vínculo laboral com a instituição, podem enfrentar desafios emocionais, psicológicos e físicos, decorrente da adaptação à nova rotina, mudanças no ambiente social e dificuldades de planejamento financeiro. Esses aspectos exigem uma preparação cuidadosa e estruturada para garantir uma transição tranquila e bem-sucedida. Como dito por Debetier (2022), para alguns a aposentadoria é bem assimilada e, às vezes, até propiciadora de novas perspectivas de vida, para outros é significativamente prejudicial, podendo comprometer aspectos psíquicos.

O programa buscou, apoiar o aspecto emocional e psicológico, mas também oferecer ferramentas práticas, como orientações sobre planejamento financeiro,

cuidados com a saúde e a manutenção de uma rede de apoio social, essenciais para a adaptação ao novo momento de vida.

Por fim, ao implementar o programa denominado “Transição com propósito: reflexões para o futuro”, a instituição reafirma seu compromisso com a valorização das pessoas e reforça a cultura organizacional de cuidado e respeito.

2.2 Referencial teórico

A aposentadoria constitui um fenômeno multidimensional que envolve aspectos econômicos, sociais, psicológicos e de saúde, sendo compreendida não apenas como a saída do mercado de trabalho, mas como uma transição de vida que exige planejamento e adaptação. Nos últimos anos, a literatura científica tem enfatizado a necessidade de preparação prévia para esse momento, destacando o papel dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) como estratégias fundamentais para promover qualidade de vida no período pós-carreira.

Do ponto de vista conceitual, a aposentadoria deixou de ser entendida como um evento pontual e passou a ser considerada um processo contínuo, que se inicia ainda na vida laboral ativa. Estudos recentes indicam que essa transição pode gerar impactos significativos na identidade, no bem-estar psicológico e nas relações sociais dos indivíduos, especialmente quando ocorre de forma não planejada (Boehs et al., 2017; Carneiro & Silva, 2022). A ausência de preparação pode resultar em sentimentos de perda de propósito, isolamento social e dificuldades financeiras, reforçando a necessidade de intervenções estruturadas.

Nesse contexto, os Programas de Preparação para Aposentadoria têm sido amplamente discutidos na literatura como instrumentos de promoção do envelhecimento ativo. Tais iniciativas são consideradas ações preventivas que

contribuem para uma transição mais saudável e para a manutenção da autonomia e da qualidade de vida dos trabalhadores após o desligamento laboral (Vieira & Graeff, 2021).

Além disso, evidências apontam que os PPAs favorecem a construção de projetos de vida no período pós-aposentadoria, ampliando a percepção de controle sobre o futuro. A literatura demonstra que a participação nesses programas auxilia na tomada de decisão e na conscientização sobre a importância do planejamento, estimulando a adoção de comportamentos proativos em relação ao futuro (Carneiro & Silva, 2022). Contudo, ainda existem lacunas na abordagem de aspectos subjetivos, como propósito de vida e identidade, indicando a necessidade de aprimoramento desses programas.

Estudos mostram que a preparação antecipada contribui para a redução de ansiedade e insegurança associadas a essa transição, além de favorecer o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento mais adaptativas (Figueira et al., 2017; Ferreira, 2016). A preparação deve incluir não apenas o planejamento financeiro, mas também aspectos psicossociais, como redefinição de papéis, manutenção de vínculos sociais e engajamento em atividades significativas.

Nessa perspectiva, Costa, Nascimento e Moura (2023) destacam ganhos e perdas associados à aposentadoria, evidenciando sua natureza complexa e multifacetada. Entre os principais ganhos, apontam:

“...maior convívio com a família, maior maturidade para compreender os processos da vida e liberdade, sendo essa última segmentada em: liberdade de horários e compromissos; liberdade para fazer aquilo de que gosta; liberdade de não ter cobranças; e o simplesmente ser livre. Em relação às perdas, foram enfatizados pelos entrevistados a perda do convívio social e a financeira e de padrão de vida. Em suma, a vivência desse momento por cada sujeito é feita de forma singular, mas não se pode negar que, socialmente, a aposentadoria carrega uma

conotação negativa dentro de um contexto marcado pelo produtivismo do capitalismo, que traz a centralidade do trabalho como consequência e sua ligação com a velhice, também discriminada pela sociedade.” (Costa, Nascimento & Moura, 2023, p. 13).

Os mesmos autores ressaltam que a vivência do período de aposentadoria pode ser considerada ambígua e até mesmo contraditória, pois, ao mesmo tempo em que traz liberdade, merecimento e alívio, é também carregada de tristezas, perdas e receios (Costa, Nascimento & Moura, 2023). Tal ambivalência reforça a necessidade de preparação ampliada, tanto dos aspectos objetivos quanto dos subjetivos envolvidos nesse processo.

A compreensão do papel do trabalho na construção da identidade também contribui para aprofundar essa discussão. Dejours (2008, citado por Freitas et al., 2022) afirma que:

“... a mobilização subjetiva do sujeito que trabalha se dá na dinâmica do trabalho e implica no par contribuição-retribuição. Ou seja, em troca da contribuição, cada indivíduo espera uma retribuição. Na retribuição/reconhecimento, o que mais conta não é o material (salário, dinheiro, promoção), mas o simbólico o reconhecimento como gratidão e o reconhecimento como elemento de contribuição. Nesse caso, o trabalhador deixa de apenas produzir, e passa pelo transformar-se, decisivo para a construção da identidade e promotor da saúde mental.” (Dejours, 2008, citado por Freitas et al., 2022, cap. 14).

Dessa forma, o lugar que o trabalho ocupa na vida da pessoa pode determinar maior ou menor desejo de se aposentar, o que ratifica a necessidade de que o planejamento considere os aspectos subjetivos envolvidos, e não apenas os financeiros (Costa, Nascimento & Moura, 2023). A ruptura com o trabalho pode implicar não apenas perda de renda, mas também de reconhecimento social, pertencimento e sentido de vida.

No contexto brasileiro, muitas organizações reconhecem a relevância dos PPAs, porém sua aplicação ainda é limitada e, em alguns casos, pontual ou pouco estruturada (Vieira & Graeff, 2021).

Por fim, a literatura recente converge para a compreensão de que a aposentadoria bem-sucedida depende de um processo de planejamento integrado, que contemple dimensões econômicas, sociais e subjetivas. Sendo esta última alcançada principalmente durante o processo de reflexão. A preparação adequada permite não apenas minimizar riscos associados à transição, mas também potencializar oportunidades de desenvolvimento pessoal, participação social e bem-estar na velhice.

2.3 Objetivo Geral

Oferecer suporte para uma transição consciente e planejada para a aposentadoria, considerando os aspectos financeiros, emocionais, sociais e de saúde, a fim de promover qualidade de vida, bem-estar e criação de novas perspectivas de realização pessoal e profissional.

2.3.1 Objetivos Específicos

- acolher as dúvidas e angústias dos participantes do programa para preparação sobre a aposentadoria;
- oferecer suporte psicológico e emocional, contribuindo para o bem-estar e a adaptação a essa nova etapa;
- promover a reflexão sobre a aposentadoria como um novo ciclo de vida, repleto de possibilidades e desafios;
- incentivar o planejamento financeiro e previdenciário antecipado, visando maior segurança, autonomia e sustentabilidade econômica na aposentadoria;

- conscientizar sobre a necessidade de adoção de hábitos saudáveis, visando o bem-estar integral, a qualidade de vida e a longevidade com autonomia;
- estimular a busca por novas formas de engajamento social e profissional, favorecendo um sentido de propósito, pertencimento e realização.

2.4 Local

Bloco J - Universidade de Caxias do Sul

2.5 Público-alvo

Colaboradores da Fundação Universidade de Caxias do Sul, que sinalizaram aos seus gestores a intenção de desligar-se da instituição nos semestres que se sucederam, em decorrência da aposentadoria.

2.6 Ações realizadas

As ações realizadas compreenderam, inicialmente, o levantamento institucional junto aos diretores de área, com o objetivo de identificar colaboradores que manifestaram interesse em se desligar da instituição em decorrência da aposentadoria ou que se encontravam em período de estabilidade. Essa etapa permitiu a construção de um diagnóstico inicial do público-alvo, subsidiando o planejamento das ações subsequentes de forma mais assertiva.

Na sequência, foi promovida a divulgação do programa por meio de card informativo nos canais de endomarketing da instituição, visando ampliar o alcance da iniciativa, sensibilizar os colaboradores e fortalecer a cultura organizacional voltada ao cuidado com as transições de carreira. A comunicação foi estruturada de forma clara e acessível, destacando os objetivos, benefícios e caráter formativo do programa.

Complementarmente, foram realizados contatos individualizados, via e-mail e telefone, com os colaboradores identificados como potenciais participantes, tanto aqueles com intenção de desligamento quanto os em período de estabilidade. Essa abordagem personalizada possibilitou a apresentação detalhada da proposta, o esclarecimento de dúvidas e o acolhimento das expectativas dos participantes, contribuindo para o fortalecimento do vínculo e para a ampliação da adesão.

Durante todo o processo de divulgação e mobilização, foi enfatizado que o programa não estava vinculado a processos de desligamento, sendo sua participação de caráter estritamente voluntário. Esse cuidado foi fundamental para garantir um ambiente de confiança, reduzindo possíveis resistências e promovendo o engajamento genuíno dos colaboradores.

Após a identificação do grupo interessado, deu-se início à execução do programa, estruturado em módulos com encontros quinzenais. Os temas desenvolvidos estão apresentados no próximo item.

2.7 Metodologia

A metodologia adotada privilegiou abordagens participativas, por meio de rodas de conversa, palestras e momentos reflexivos, favorecendo a troca de experiências, o fortalecimento de vínculos e a construção coletiva de significados sobre o período vivenciado (aposentadoria).

Para tanto, foram realizados cinco encontros quinzenais, com duração de 2h30min cada, distribuídos em módulos temáticos.

Módulo 1 – Diagnóstico e Sensibilização: O primeiro encontro foi dedicado à recepção dos participantes e apresentação do programa, conduzida pela equipe de Recursos Humanos, com esclarecimento dos objetivos, estrutura e

dinâmica dos encontros. Neste momento, foi entregue um caderno personalizado para registro das atividades e reflexões.

Na sequência, realizou-se uma rodada de apresentações, na qual os participantes compartilharam aspectos pessoais e de sua trajetória profissional, favorecendo a criação de vínculos no grupo. Como atividade central, foi proposta uma dinâmica de identificação de expectativas e temores em relação à aposentadoria, com registros individuais seguidos de discussão em duplas ou trios e posterior socialização no grande grupo. A atividade teve como objetivo promover a reflexão inicial sobre o momento de vida, estimular o planejamento e reduzir ansiedades associadas à transição. O encontro foi finalizado com um recurso audiovisual de caráter reflexivo.

Módulo 2 – Direitos e Organização Financeira: O segundo encontro abordou aspectos práticos relacionados ao desligamento e à organização financeira. Inicialmente, foram apresentados os fluxos institucionais de desligamento, direitos do trabalhador aposentado, benefícios oferecidos pela instituição e recursos financeiros decorrentes do processo.

Na sequência, foi realizada uma palestra com especialista da área econômica, abordando planejamento financeiro para a aposentadoria, incluindo controle de receitas e despesas, definição de metas e organização para o alcance de objetivos futuros. O encontro incluiu atividades práticas voltadas à aplicação dos conceitos apresentados.

Módulo 3 – Identidade Pessoal e Trabalho: O terceiro módulo teve como foco a reflexão sobre identidade e o papel do trabalho na vida dos participantes. Inicialmente, foi proposta uma reflexão individual a partir da questão norteadora “Quem sou eu além do meu trabalho?”.

Posteriormente, foi realizada uma exposição dialogada sobre o trabalho como elemento constitutivo da identidade. Em seguida, desenvolveu-se a atividade reconhecida como “Linha do Tempo”, na qual os participantes representaram, de forma gráfica, momentos significativos de suas vidas, contemplando dimensões profissionais, familiares e desafios pessoais.

A atividade incluiu momentos de reflexão individual e compartilhamento voluntário, com foco na identificação de aprendizados, construção de significado e preparação para a transição. Ao final, os participantes revisitaram a questão inicial, promovendo a ressignificação de suas percepções e o reconhecimento dos propósitos de vida.

Módulo 4 – Saúde Física e Mental: O quarto encontro abordou os aspectos relacionados à saúde e qualidade de vida na aposentadoria. Foi realizada uma apresentação sobre os pilares da saúde, contemplando temas como envelhecimento saudável, hábitos de vida e nutrição.

O módulo buscou estimular a reflexão sobre a importância de comportamentos atuais para a construção de um futuro com qualidade de vida, promovendo discussões sobre autocuidado e planejamento de hábitos saudáveis.

Módulo 5 – Novas Possibilidades e Engajamento Social: O último módulo teve como foco a ampliação de perspectivas e o fortalecimento do engajamento social. Inicialmente, foram compartilhadas experiências de funcionários/as já aposentadas, com diferentes trajetórias, proporcionando identificação e inspiração aos participantes.

Na sequência, foram apresentadas oportunidades de participação em atividades sociais e educacionais, reforçando a importância da manutenção de vínculos e do envolvimento em novas atividades no período pós-aposentadoria.

O encerramento do programa foi conduzido de forma simbólica e afetiva, com uma dinâmica de troca de mensagens entre os participantes, promovendo reconhecimento, apoio mútuo e valorização do grupo.

3 APLICABILIDADE

No âmbito da instituição, a proposta apresenta alta viabilidade, podendo ser implementada com recursos internos e integrada às práticas de gestão de pessoas. O programa contribui para a redução de riscos psicossociais associados à aposentadoria, melhora o clima organizacional e fortalece a cultura de cuidado — alinhada ao Programa Gente¹ — e a valorização das pessoas, conforme diretriz institucional. Seu desenvolvimento também favorece uma gestão mais humanizada e sustentável das relações de trabalho.

Para outros contextos, a proposta é facilmente adaptável, independentemente do porte ou setor da organização em foco. Sua estrutura flexível permite integração a políticas de qualidade de vida e saúde ocupacional, contribuindo para o engajamento, a prevenção de riscos psicossociais e a promoção de um desligamento mais planejado.

4 SUSTENTABILIDADE

A sustentabilidade dependerá do compromisso da instituição em integrar esse tema à gestão de pessoas de forma estruturada e permanente, tornando-o parte da política institucional. Vale ressaltar que, para tanto, foi fundamental a articulação entre Departamento de Recursos Humanos, Reitoria da UCS e FUCS.

¹ Apresentar o programa gente

5 ORÇAMENTO

O programa foi estruturado com base em uma lógica de otimização de recursos, caracterizando-se como uma iniciativa de baixo custo, viabilizada majoritariamente por meio da utilização da estrutura interna da instituição.

No que se refere aos recursos humanos, o programa contou com a atuação de facilitadores internos, especialmente profissionais da área de Recursos Humanos, responsáveis pela condução dos encontros e das atividades propostas. Além disso, foram convidados colaboradores da própria instituição (professores e funcionários), com expertise em áreas específicas (como gestão administrativa, financeira e saúde).

Em relação aos recursos materiais e operacionais, foram utilizados espaços físicos já disponíveis na instituição, bem como materiais de apoio de baixo custo, como cadernos personalizados e insumos para dinâmicas. Para qualificar a experiência dos participantes e favorecer momentos de integração, foi disponibilizado *coffee break* nos encontros, o que representou o principal investimento financeiro direto do programa.

6 INDICADORES

Os indicadores considerados para a avaliação do Programa foram quantitativos e qualitativos. Como fator quantitativo, considerou-se o nível de participação e como fator qualitativo as respostas obtidas com a aplicação dos formulários de satisfação os quais foram estruturados com questões objetivas de medida escalar e com questões dissertativas com espaço para expressão de percepção das atividades realizadas.

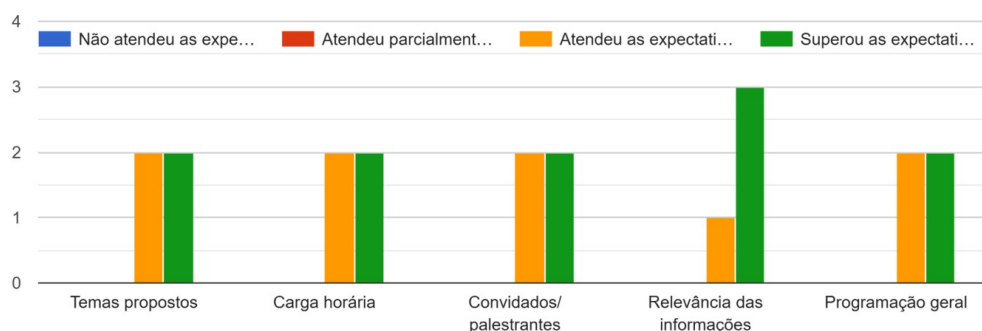
7 RESULTADOS

No total o programa teve 10 participantes, destas 3 tiveram 100% de presença e as demais participaram de pelo menos 2 dos encontros. Apenas 4 participantes responderam ao questionário de avaliação. Das que responderam o formulário 3 são professoras e 1 técnica administrativa. Os resultados obtidos com a aplicação do formulário de avaliação estão sistematizados na sequência.

Quanto aos temas propostos, carga horária, convidados e palestrantes, relevância das informações e programação geral. Todos os itens foram avaliados como atendendo ou superando as expectativas, como pode ser observado na Figura 1. Destaca-se o item, relevância das informações, classificado como superior às expectativas por 75% das participantes, o que confirma a importância da realização do Programa.

Figura 1 – Avaliação do programa proposto

Quanto ao PROGRAMA proposto:

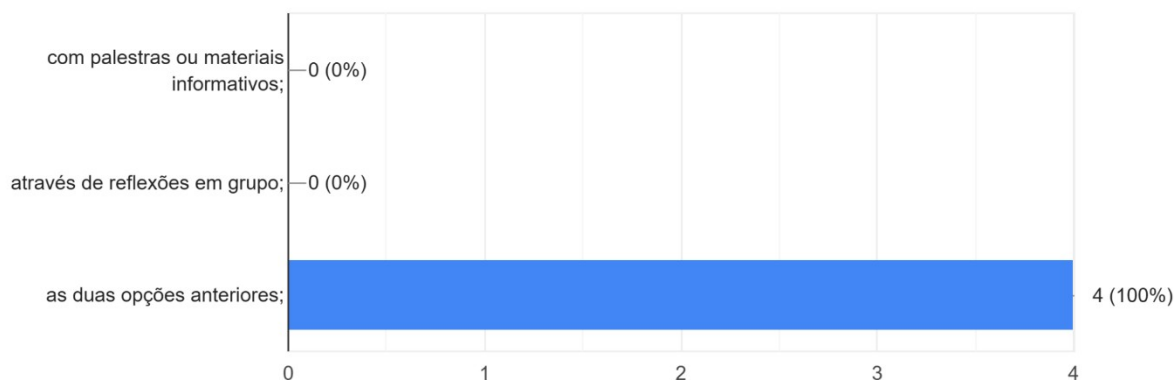


A totalidade das participantes considera que a melhor forma de trabalhar a etapa de transição para a aposentadoria é através de ações informativas associadas a momentos de reflexões em grupo (Figura 2), e não somente através de palestras e materiais informativos.

Figura 2 – Melhor forma de trabalhar a etapa de transição para aposentadoria

Para você, a melhor forma de trabalhar a etapa de transição para a aposentadoria é:

4 respostas

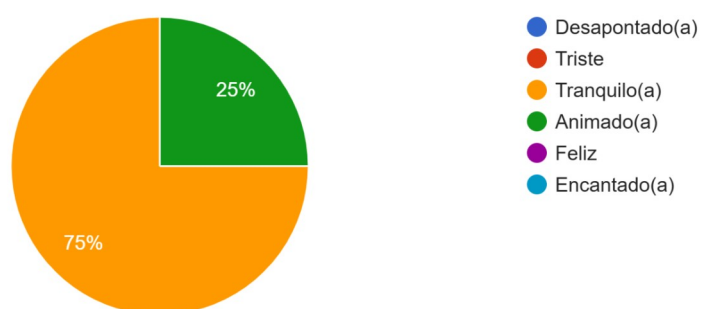


Quanto ao sentimento ao finalizar o programa, 75% das participantes informaram estar saindo tranquila e 25% animada (Figura 3).

Figura 3 – Percepção ao final do programa

Conte-nos como você está saindo do Programa:

4 respostas



Ao serem questionadas sobre os aspectos mais positivos do Programa, as participantes destacaram principalmente as reflexões, a oportunidade de pensar nos desafios futuros e a troca de experiências, percebendo interesses e angústias em

comum. Também valorizaram os depoimentos, aprendizados e a convivência no grupo.

Como sugestões para próximas edições, indicaram ampliar o tempo dedicado ao planejamento financeiro, considerando diferentes realidades salariais, além de fortalecer a divulgação desde o ingresso na instituição. Sugeriram ainda maior aprofundamento em organização financeira e incentivo a atividades coletivas que promovam integração entre os colaboradores.

O programa apresentou importantes pontos positivos, conforme apontado pelas participantes, como acolhimento qualificado, condução teórica consistente e atividades vivenciais relevantes, que contribuem com a ressignificação e planejamento de vida.

8 IMPACTOS

A proposta executada demonstrou sensibilidade ao tratar a aposentadoria como um processo que vai além do desligamento funcional, abordando aspectos emocionais, sociais, financeiros e de saúde. Além disso, o formato modular, com atividades participativas como rodas de conversa e oficinas, foi adequado para promover o engajamento e facilitar a internalização dos conteúdos.

A avaliação integrada dos cinco encontros do Programa de Reflexão sobre Aposentadoria demonstrou que o grupo percorreu um processo coerente de desenvolvimento emocional, passando do acolhimento inicial para momentos de crise e resistência, e avançando gradualmente para a ressignificação e abertura ao novo. As manifestações de insegurança e dúvidas sobre identidade profissional construída, revelam que a aposentadoria é vivida de forma profundamente ligada à

história do trabalho e ao sentimento de reconhecimento. Esses conteúdos, embora desafiadores, são legítimos e fazem parte do “descongelamento” descrito por Lewin (1947), que é uma etapa necessária para a mudança.

Os encontros favoreceram a reconstrução de sentido, por meio de atividades reflexivas, aportes teóricos e relatos inspiradores, que ampliaram a compreensão sobre identidade, propósito e possibilidades de envelhecimento ativo. A inclusão de temas relacionados à saúde integral e ao autocuidado também contribuíram para fortalecer o protagonismo das participantes em relação ao próprio processo de envelhecimento.

9 AVALIAÇÃO

O Programa de Reflexão sobre a Aposentadoria (PRA) representa uma iniciativa relevante e oportuna diante do número expressivo de colaboradores da UCS e do HG em fase de pré-aposentadoria. A ausência, desde 2012, de ações institucionais sobre o tema evidencia a necessidade de uma abordagem para apoiar os profissionais nesse momento de transição.

A avaliação dos cinco encontros indica um desenvolvimento emocional progressivo, do acolhimento inicial a momentos de crise e resistência, evoluindo para ressignificação e abertura ao novo. As inseguranças e dúvidas sobre identidade profissional mostram que a aposentadoria está fortemente ligada à trajetória de trabalho e ao reconhecimento. Esses conteúdos, embora desafiadores, são legítimos e fazem parte do “descongelamento” descrito por Lewin (1947), que é uma etapa necessária para a mudança.

Os encontros posteriores favoreceram a reconstrução de sentido, por meio de atividades reflexivas, aportes teóricos e relatos inspiradores, que ampliaram a compreensão sobre identidade, propósito e possibilidades de envelhecimento ativo. A inclusão de temas relacionados à saúde integral e ao autocuidado também contribuiu para fortalecer o protagonismo das participantes em relação ao próprio processo de envelhecimento.

Com base na execução e na avaliação, sugere-se ampliar o programa para todas as mantidas da instituição, ampliar conteúdos de saúde e finanças com apoio especializado e incluir aposentados ativos. Recomenda-se reforçar a comunicação para desvincular o programa do desligamento, torná-lo permanente, valorizar a trajetória profissional e incentivar o planejamento da carreira e do pós-carreira desde o início da vida institucional.

10 CONCLUSÃO

O Programa de Reflexão sobre Aposentadoria “Transição com propósito: reflexões para o futuro” demonstrou resultados consistentes ao promover uma abordagem estruturada e humanizada para a transição de carreira, atendendo a uma demanda institucional relevante. Com baixo custo, alta aplicabilidade e alinhamento às diretrizes estratégicas da instituição, a iniciativa contribuiu para o bem-estar, o planejamento de vida e a redução de riscos psicossociais dos colaboradores. Os resultados evidenciam elevada percepção de relevância, fortalecimento de vínculos e estímulo ao protagonismo dos participantes. Diante disso, o programa apresenta alto potencial de continuidade, replicabilidade e institucionalização, configurando-se como uma prática estratégica de valorização

das pessoas e de gestão sustentável ao longo do ciclo profissional, estando em conformidade com as diretrizes da NR-1².

11 REFERÊNCIAS

- Debetier, E. (2022). *Aposentadoria e qualidade de vida*. Florianópolis: UDESC.
- Freitas, M. N. de C.; Bentivi, D. R. C.; Ribeiro, E. A.; Moraes, M. M. de (org.) (2022) *Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas*. 1. ed. São Paulo, SP: Vetor.
- Pazzim, T. A.; Marin, A. (2016) Programas de Preparação para Aposentadoria: Revisão sistemática da literatura nacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*.
- Boehs, S. T. M., Medina, P. F., Bardagi, M. P., Luna, I. N., & Silva, N. (2017). Revisão da literatura latino-americana sobre aposentadoria e trabalho: Perspectivas psicológicas. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 54–61.
- Carneiro, M. F. C., & Silva, H. S. (2022). Aposentadoria e projeto de vida após aposentadoria: Uma revisão integrativa de construção de projeto de vida após-aposentadoria. *Interfaces Científicas - Humanas e Sociais*, 9(3), 441–452.
- Costa, D. V. F., Nascimento, R. P., & Moura, R. G. (2023). Os sentidos do aposentar-se na visão de sujeitos aposentados. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 26, 1-16.
- Ferreira, H. G. (2016). Envelhecimento bem-sucedido: Estamos preparados? *Revista Ciências em Saúde*, 6(4), 1–3.
- Figueira, D. A. M., Haddad, M. C. L., Gvozdz, R., & Pissinatti, P. S. C. (2017). A tomada de decisão da aposentadoria influenciada pelas relações familiares e laborais. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 20(2), 207–215.
- Freitas, M. N. de C.; Bentivi, D. R. C.; Ribeiro, E. A.; Moraes, M. M. de (org.) (2022) *Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas*. 1. ed. São Paulo, SP: Vetor.

² NR 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

Vieira, J. F. F., & Graeff, B. (2021). Programas de preparação para aposentadoria no Brasil: Uma revisão de literatura. *Estudos Interdisciplinares sobre o Envelhecimento*, 25(3).

12 Breve apresentação da empresa

A Universidade de Caxias do Sul - UCS é uma instituição de ensino superior, de caráter comunitário e regional, com atuação direta na região nordeste do estado do Rio Grande do Sul. Integra a Fundação Universidade de Caxias do Sul, entidade jurídica de Direito Privado