

PROJETO GERENCIANDO O PRÓPRIO FUTURO¹

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Márcia Almeida da Silva de Sá Oliveira²

Resumo

O Programa Gerenciando o Próprio Futuro tem como objetivo primordial favorecer o processo de preparação para aposentadoria com mais qualidade, contribuindo para o desenvolvimento de uma postura pró-ativa diante dessa nova fase da vida e minimizar os efeitos negativos, nos empregados e na empresa, advindos do processo de ruptura do vínculo empregatício. Tem como público alvo todos os empregados ativos, afastados e ex-empregados que tenham interesse em estar participando do programa. O programa obedece as seguintes etapas de desenvolvimento: Sensibilização, Mobilização e Desenvolvimento. Os resultados alcançados foram bastante satisfatórios, tivemos uma melhoria do clima organizacional, desligamentos realizados com menos prejuízos psicológicos para os demitidos, aumento da auto estima dos envolvidos, melhoria da imagem institucional internamente e externamente, mudança de postura dos envolvidos, passando de sujeitos passivos para sujeitos ativos na tomada de decisão, também observamos que a relação empresa x empregado ficou mais harmônica e transparente.

Palavras-chave: Gerência; Futuro; Sensibilização; Mobilização.

¹ Trabalho apresentado no 2º Fórum ABM de Responsabilidade Social, 25 a 27 de abril de 2006, São Paulo, SP.

ASSUNTO E OBJETIVOS

A Caraíba Metais possui uma história de responsabilidade social que está refletida em suas práticas de trabalho, através de uma política de desenvolvimento de pessoas, na administração dos recursos humanos e na permanente busca por uma melhoria das condições de trabalho e de vida dos seus empregados..

O “Projeto Gerenciando o Próprio Futuro”, tem seu foco voltado para os empregados que estão se preparando para uma nova etapa de suas vidas, preparando-os para a aposentadoria e/ou desligamento da empresa.

O “Gerenciando o Próprio Futuro”, é um projeto que faz parte do Programa de Responsabilidade Social voltado para aqueles que durante anos contribuíram em suas funções mais variadas, no progresso crescente e organizacional da empresa, e que agora se inicia um novo ciclo em suas vidas após afastamento via aposentaria.

A empresa prepara seus empregados ao longo de sua vida profissional para fortalecer os laços da relação de trabalho visando obter deles a fidelidade, comprometimento com os resultados e maior produtividade.

A aposentadoria representa a ruptura desses laços que nem sempre é um processo desejado para as pessoas.

Três aspectos foram considerados importantes para a sua efetivação deste programa:

- Baixo índice de rotatividade;
- Demanda expressiva de trabalhadores aposentados e aposentáveis
- Implantação do 1º Programa Trainee da empresa.

Como faz parte do histórico da Caraíba a prática de responsabilidade social e busca pela melhoria da qualidade de vida dos empregados e familiares e entendendo que a aposentadoria é considerada como um processo dinâmico, mas em geral vivenciado pelos trabalhadores de forma sofrida e, com conotação de final de linha, foi implantado este programa em 2002. tendo como objetivos:

1. Favorecer o processo de preparação para uma aposentadoria com mais qualidade, contribuindo para desenvolvimento de uma postura pró-ativa diante dessa nova fase de vida.
2. Minimizar os efeitos negativos, nos empregados e na empresa, advindos do processo de ruptura o vínculo empregatício.
3. Prevenir conseqüências indesejáveis advindas desse processo tanto para a empresa, preservando sua imagem e clima organizacional, quanto para os empregados, evitando distúrbios físico, mental e psico-social.

O processo psicodinâmico não se esgota no último dia de trabalho, sendo necessário a cada pessoa de forma individualizada elaborar sua saída ao confrontar-se com uma nova rotina. Este trabalho se propôs a ampliar as possibilidades de cada participante para resolver impasses e dificuldades encontradas após afastamentos das atividades laborativas, bem como favorecer a percepção e aproveitamento das oportunidades com as quais irão se defrontar nessa nova fase.

Público Alvo

Foi considerado como público alvo, todos os trabalhadores ativos que quiserem se planejar, em curto, médio e longo prazo para uma aposentadoria/desligamento da empresa de forma proativa e harmoniosa.

Preferencialmente, em função de montar as turmas iniciais, optou-se pelos empregados aposentados, aposentáveis (até três anos da aposentadoria) e àqueles em via da aposentadoria biológica (65 anos).

A participação no programa aconteceu de forma voluntária, e este público foi ampliado para empregados afastados por motivo de doença e acidente de trabalho sem condições de retorno para a empresa na mesma função, assim como, para ex-empregados que demonstraram o desejo de ingressar no programa.

Empresas e Instituições que participaram do projeto

ATO CONSULTORIA, especializada em programas de desenvolvimento de pessoas e responsabilidade social, para abordagem dos aspectos psico-sociais relacionados a esse momento de mudança na vida dos participantes.

SEBRAE, especializada em programa de capacitação empreendedora para fornecer orientação e suporte técnico aos participantes que tivessem interesse em mudar de profissão.

DESCRIÇÃO DO PROJETO

O projeto aconteceu em várias etapas que foram ampliadas ou reduzidas em função da necessidade de cada turma e/ou participante.

Foram previstas duas fases:

1ª etapa - Sensibilização e adesão:

- ✓ Lançamento do projeto para a diretoria e lideranças;
- ✓ Comunicação em cascata – lideranças;
- ✓ Ciclo de encontros sistêmicos :
 - I - Integrar, sensibilizar e estabelecer a demanda;
 - II - Conhecer o perfil diagnóstico do grupo;
 - III - Discutir projeto, metas e expectativa de vida;
 - IV - Redirecionar a atividade produtiva.

2ª - Encaminhamentos e acompanhamentos dos projetos individuais:

- ✓ Identificação das demandas;
- ✓ Entrevistas individuais;
- ✓ Mobilização e divulgação dos recursos comunitários: SEBRAE, Universidades e grupos da terceira idade, SESI, SESC, Assistência Médica, Entidades de Treinamento e Educação etc;
- ✓ Apoio junto ao INSS.

Importante salientar que o formato do projeto tem evoluído com o objetivo de atender aos interesses das 05 turmas realizadas com 63 pessoas atendidas.

Etapas do projeto: desenvolvimento e acompanhamento

O projeto foi elaborado por uma consultoria interna e desenvolvido em parceria por duas consultorias externas: ATO Consultoria e SEBRAE

1. Implantação de uma Política de aposentadoria - nesta estava previstas ações de preparação para mudança no âmbito profissional, aposentadoria ou desligamento da empresa, como: educação e treinamento para nova realidade de vida, entrevistas de aconselhamento e orientações para uso dos recursos comunitários.

2. Desenvolvimento do Projeto:

2.1. Sensibilização – Após reunião com as lideranças para divulgação e adesão ao projeto pela a consultora interna responsável pela elaboração deste, as lideranças conversaram com suas equipes para explicar o novo projeto e incentivar à participação dos aposentáveis, aposentados e com faixa etária prevista para aposentadoria biológica. A sensibilização foi realizada também para conscientizar os futuros participantes do projeto, visando diminuir a desconfiança e insegurança deles com relação ao desligamento da empresa após a participação no programa.

2.2. Mobilização - Posteriormente, a consultora interna responsável pela elaboração do projeto, realizou reuniões por áreas onde existiam prováveis participantes para dirimir as dúvidas, explicar o processo e fazer o convite visando atrair o maior número de inscrições, além de desmistificar as conseqüências da preparação para aposentadoria, demonstrando os efeitos benéficos do planejamento de vida para cada um.

2.3. Execução - Esta foi dividida em duas etapas para atender as demandas dos participantes, na primeira aconteceram os seminários psico-sociais, com cinco módulos temáticos grupais de oito horas cada e um encontro de orientação individualizada para aqueles que tivessem necessidade.

Desse modo, todo trabalho foi direcionado para que cada participante incorporasse a cultura do planejamento e pudesse posteriormente criar estratégias de enfrentamento para superação de dificuldades surgidas após o afastamento da empresa. A metodologia de trabalho também seguiu o exposto no projeto e constou de módulos temáticos em encontros grupais, com dinâmicas, rodas de discussão, relatos de experiência e exibição de filmes. Os recursos materiais utilizados ao longo do trabalho (textos científicos, informativos e literários; livros; vídeos científicos e culturais) foram instrumentos para integração, discussão, reflexão e elaboração de idéias, conhecimentos e conteúdos pessoais.

Inicialmente, os grupos demonstraram certa desconfiança para como o trabalho, com manifestações de resistência e inibição por parte de alguns membros.

Com a realização de dinâmicas de apresentação e construção da identidade grupal, os participantes puderam ser re-orientados quanto aos objetivos do trabalho e puderam ouvir e perceber quais os benefícios poderiam daí obter.

Pouco a pouco, conhecendo e passando a confiar na proposta de projeto, expressaram suas impressões, “fantasias” e também a de outros empregados não-aderentes ao programa, quanto à intenção da Caraíba e à presença da ATO CONSULTORIA neste momento delicado vivenciado por cada um em relação à empresa. Neste ponto foi importante também a presença de representante de RH da organização, que atuou dirimindo dúvidas e acolhendo as questões trazidas.

Assim, como um trabalho de desconstrução dos preconceitos e das resistências existentes, os grupos aderiram à proposta e cada participante passou a se ocupar e se envolver objetivamente no trabalho, empreendendo um processo de reflexão acerca da história pessoal, das realizações ao longo da vida, bem como dos desejos e sonhos a realizar.

Durante encontros os grupos discutiram e analisaram questões, concordando ou não com elas, mas tentando antecipar o que estava por vir e entender parte da dinâmica que faz a engrenagem de um quadro depressivo eclodir.

Alguns membros dos grupos pareciam totalmente distantes de vislumbrar opções pós – aposentadoria, mas, ainda assim, conseguiram iniciar reflexões, que com certeza irão impactar positivamente para que reajam ou busquem ajuda profissional, se necessário, ao seu bem estar.

A segunda etapa do projeto aconteceu com a consultoria do SEBRAE, onde constou de três módulos adaptados à realidade dos trabalhadores, com conteúdos customizados à realidade deles:

Módulo 1 - Iniciando um pequeno grande negócio – com os objetivos de desenvolver a capacidade empreendedora dos participantes, de forma a orientá-los para a busca do auto-desenvolvimento permanente e Facilitar a criação de empreendimentos em consonância com as mega tendências mundiais.

Módulo 2 - Treinamento Gerencial Básico - com o objetivo de orientar o micro e pequeno empresário para uma melhor administração dos seus empreendimentos.

Módulo 3 - Marketing Estratégico e Negociação - com o objetivo de oferecer aos participantes meios de melhorar o padrão gerencial propiciando a tomada de decisão em marketing.

Estes módulos permitiram aos participantes a capacitação inicial como empreendedor e possibilitaram, também, a compressão maior do processo para uma tomada de decisão.

Importante salientar que a maioria dos participantes no projeto tinham mais de dez anos na Caraíba, inclusive para alguns deles, a Caraíba era a primeira e única empresa onde eles tinham trabalhado, isto significava um momento de abandono e desconforto que o afastamento do trabalho propiciava.

Foi relatado por eles que este treinamento foi muito esclarecedor e útil na vida profissional deles

2.4. Acompanhamento – A consultora interna, acompanha todo o processo, tanto dos seminários psico-sociais quanto do treinamento técnico feito pelo SEBRAE, para identificar as necessidades e realizar as orientações adequadas, exemplos: requerer aposentadoria à Previdência Social, encaminhar para grupos de Terceira Idade, encaminhar para psicoterapia individual, treinamento especializado e “outplacement”.

DESAFIOS E SOLUÇÕES ENCONTRADAS

- Participação de todos em todos os encontros; A solução foi conscientizar os participantes no primeiro dia do encontro ressaltando a importância da frequência para um bom entendimento do processo.
- Definição prévia de quem e quando cada um será desligado; Foi proposto como solução que a área de RH juntamente com as lideranças pudessem informar o cronograma de desligamentos previstos.
- Envolvimento maior das chefias em estimular e acompanhar o desempenho de cada empregado no programa; Propomos uma sensibilização com as lideranças.
- Transparência quanto a indicação dos participantes, pois eles questionam bastante a discriminação e falta de clareza quanto a indicação dos candidatos a aposentadoria (alguns foram e outros não); Foi proposto uma reunião prévia das lideranças com suas respectivas equipes para definir os próximos participantes.

RESULTADOS

- Melhoria do clima organizacional;
- Desligamentos realizados com menos prejuízos psicológicos para os demitidos;
- Aumento da auto-estima dos envolvidos;
- Melhoria da imagem institucional internamente e externamente;
- Mudança de postura dos envolvidos, passando de sujeitos passivos para sujeitos ativos na tomada de decisão;
- A relação empresa x empregados ficou mais harmônica e transparente;
- Notícia nos jornais locais sobre a atuação da Caraíba como empresa socialmente responsável.

Os pontos considerados fortes do Projeto para os participantes, foram:

- Exercício da responsabilidade social e da conduta ética da Caraíba com os empregados ;
- A questão da aposentadoria/saída ser tratada de modo transparente;
- O tratamento das dificuldades resultantes da saída ser tratada em grupo e individualmente, quando necessário;
- O respeito e cuidado com o empregado em trabalhar preventivamente os efeitos do desligamento;
- Novas possibilidades de aprendizado através dos encontros e cursos do SEBRAE;
- Acompanhamento e encaminhamento dos fatores de desconforto dos participantes;

Depoimentos escritos pelos participantes sobre os benefícios deste programa para a vida deles:

“Para mim foi muito proveitoso esses encontros, principalmente hoje, o último, quando cada um deu seu sentimento, seu desconforto ao desligar-se da empresa. Considerando que o convívio na Caraíba, no seu dia-dia nos tornou uma família”.

Eu já vinha me preparando para esse desligamento já fazia uns três anos. Mesmo assim , estou sentindo uma certa angústia em saber que sairei do convívio interno desta família. (Anacleto Gonçalves dos Santos)

“Aceitei o convite para participar do programa Qualidade de Vida, princípio desmotivada, sem muita expectativa, tendo em vista o fato de que já estava prestes a desligar da empresa, me sentindo meio perdida e com muito medo de perder a garantia e o emprego.

Gostei demais de ter participado e posso afirmar sem medo de errar, que essa participação me acrescentou muito em termos de conhecimento, motivação, melhoria da auto-estima entre outros pontos positivos.

Em todos os momentos que fui solicitada para falar, fiz questão de deixar bem claro o amor, a admiração e a gratidão que sinto pela Caraíba, e com certeza absoluta a iniciativa da Caraíba de proporcionar para essas pessoas que estão se desligando, um curso dessa natureza é merecedora de aplausos.

O curso é maravilhoso, as consultoras são competentes e muito simpáticas. Aprendi bastante e me sinto muito confiante e capaz de enfrentar essa nova realidade de vida.

Agradeço a Caraíba nessa oportunidade pelos vinte e dois anos de convivência e troca de experiências e pelo presente estimável que ela ofereceu para mim e meus colegas de turma que foi a participação nesse programa”. **(Maria Zenaide de C. Batista).**

“Quando fiquei sabendo que seria dado um treinamento para aposentados ou quem estivesse para aposentar, fiquei muito curioso”.

O treinamento foi muito gratificante, não só pelo conteúdo como também pelos instrutores. As palestras e encontros foram bastantes motivadores e cheio de novidades, os trabalhos de grupo nos deixaram mais preparados para enfrentarmos uma nova etapa de da nossa vida ao nos desligarmos da Caraíba.

A angústia que sentimos não vai acabar mas pelo menos sabemos que a Empresa está nos apoiando para esta nova etapa da nossa vida e do nosso futuro “.(Evandro Alves dos Santos)

“Este curso trouxe-me para uma reflexão maior em relação a continuidade da minha existência, pois como uma folha continuo a contribuir para qualquer organização.

Estou tentando vislumbrar alguma alternativa que junto com os meus planos de vida tenho certeza que irei realiza. Graças a CONSULTARH com as consultoras Cristiane e Estela coordenadas por Márcia, estou plenamente conscientizado do meu dever.”

*“Aos 17 anos saí de casa para enfrentar as adversidades da vida. O que tinha a meu favor, na época era somente uma boa educação doméstica, bons ensinamentos dados por meu pai e por minha mãe sobre a honestidade, caridade, amizade e o amor as pessoas. Não tinha posses, nem profissão, nem emprego, muito menos experiência. Hoje com as pessoas que tenho (são várias), tenho casa, carro e excelente família e só correr para o abraço. **(Luiz Marinho)***

*“Eu quero na pessoa de Márcia, agradecer a Caraíba Metais S/A a oportunidade que tive em participar deste seminário, onde pude absorver vários conhecimentos de grande valia. Que espero me serão muito úteis. Conhecer Estela e Cristiane as competentes monitoras, pessoas que possam a partir do seminário a compor através de seus ensinamentos minhas expectativas para o futuro.” **(Eustáquio)***

*“O treinamento foi de grande valia, me fez o futuro com outros olhos.” **(Lucas).***

*“Este treinamento me propiciou ter mais sensibilidade para perceber mais oportunidades. Espero daqui a alguns anos contactar a CONSULTARH para dizer que o resultado foi bom.” **(Renato Moura)***

*“Entendo que todo treinamento, seminário, curso, encontro, fornece ao participante algum aprendizado. O GPF – Gerenciando o Próprio futuro não seria diferente. Considerando o objetivo e proposta para a empresa e os trabalhadores, entendo que a meta foi atingida”. **(Juarez Santana)***

*“ Eu sempre ouvi e aprendi que a melhor escola da vida é o mundo, pois a partir de hoje vocês fazem parte da minha vida”. **(Ediberto Oliveira)***

*“As reflexões efetuadas neste encontro, elevaram sensivelmente meus ideais. Além de ser presenteado com uma muda de uma planta, que representa a garra do povo brasileiro vocês me presentaram com mais incentivo pessoal, humano e de crescente conhecimento”. **(José Ivan Batista)***

*“O trabalho foi muito bom, esclareceu muitas dúvidas e mostrou uma visão enriquecedora para todos.” **(Marinalva)***

*“Um bate papo excelente, abre um horizonte imenso para o futuro. Quero agradecer a vocês a maneira simples de entender como programar o futuro”. **(Rufino)***

*“Este curso para mim foi uma das melhores coisas que poderia acontecer na minha vida. Eu que sempre fui uma pessoa que gosta de empreendimentos me proporcionou a ver as coisas mais pra frente e com mais possibilidade de me dar bem em projetos futuros”. **(Antonio Costa Borges)***

*“Vale lembrar que meu depoimento está sendo exposto no momento da razão e não da emoção. Portanto, agradeço de maneira sincera a oportunidade que me foi dada de ouvir, de presenciar e de me emocionar com situações que fatalmente me farão refletir que serão de bastante utilidade na minha vida pós Caraíba”. **(José Carlos Almeida)***

*“Sempre tive dificuldades em discutir a questão. Não estava no meu plano de discussões pensar ou analisar a questão, como uma fuga talvez. Ao longo do treinamento comecei a atender que sobre qualquer ponto de vista e/ou situação, era positivo pensar nas possibilidades. Pensar na situação sob o ponto de vista das oportunidades e ganhos. Foi uma experiência interessante estar no outro lado do muro: a ver a realidade como algo positivo e pensar assim foi muito bom. Acreditar na possibilidade de voar com as próprias asas. Acreditar na própria capacidade. É bom sentir capaz. **(Raimundo Couto).***

“Antes de conhecer este trabalho não tinha a mínima idéia do seu conteúdo, todavia, no 1º momento tive uma alegria muito grande em conhecer um trabalho sério, de grande importância e reflexão para o meu futuro e melhorar o planejamento de minha vida social, familiar e pessoal. É buscando o conhecimento que você encontra o caminho para a reflexão. (Mendes)

“Ao ouvir falar do curso não tive nenhuma dúvida em participar ou não, a principio porque sou ligado a área do conhecimento e sendo assim, falar que é curso ou palestra estou inscrito para assistir, mas nesse caso achei que seria apenas mais um, hoje ao final do encontro, vejo que não foi apenas mais um, e sim uma oportunidade que me foi dada, onde pude ver e ouvir coisas que me enriquecem, engrandecem e me colocam numa situação confortável, por estar mais preocupado. Sair ou não sair da Caraíba pra mim sempre foi um fato real. O curso nos preparou para o dia-a-dia, para o futuro e para a vida. (Edmilton)

“Eu me sinto hoje diferente, mais confiante, sem medos. Está sendo um grande alerta para todos nós. Estamos como os filhotes da águia aprendendo a voar, mas que logo aprenderemos voar. Aprendi muito com depoimentos, experiências e exemplos dos colegas. (Edson Sousa)

“A iniciativa da Caraíba em proporcionar este treinamento, até um certo ponto polemico, é no meu ponto de vista, uma quebra de paradigma. Estão de parabéns aqueles que ousaram nos proporcionar esta nova visão assim como todos os componentes dos grupos formados. Agradeço enfim pela preocupação da Diretoria com o nosso amanhã”. (Xavier)

“Apesar de permanecer calado em quase todo o decorrer dos encontros, quero expor que, a semente que vocês semearam germinou e irá frutificar muito em breve, pois aprendi muito com esse trabalho”.(Cristino Amaro)

“Treinamento que nos mostra uma nova maneira de ver o futuro, onde aprendemos a confiar na nossa capacidade de enfrentar novos desafios”.

“Focalizar mais no aspecto prático sobre as alternativas após o desligamento. Deixar claro desde o inicio que o seminário é uma preparação para o desligamento.(Bernardo)

“Para mim o objetivo das palestras foi plenamente alcançado. O que pensei e o que muitas pessoas na Caraíba pensam é de que é um curso de lavagem cerebral. Ledo engano. As palestrantes tem excelente didática, muito carisma e gerenciam o tempo com bastante coordenação.

Achei muito eficiente o filme sobre “Paradigma”, a presença e a mensagem dos músicos e a projeção sobre as folhas. Um exemplo inteligente e maravilhoso. (Jorge José da Silva)

CONCLUSÃO

Assim, considerando estes depoimentos, pode-se concluir que os objetivos propostos foram atingidos. Os participantes confirmaram com suas palavras a nossa certeza de que a iniciativa inovadora da Caraíba ao empreender um trabalho desta natureza, evidencia seu caráter de empresa socialmente responsável, preocupada com aqueles colaboradores que dedicaram anos de suas vidas na construção da organização, bem como dedica esforços para através da sua área de RH ampliar as chances de que no futuro, mesmo distante da produção de cobre e da comunidade “ caraibana “, haverá novas oportunidades para eles e seus familiares.

PROJECT “MANAGING YOUR OWN FUTURE“

PROGRAM “LIFE AFTER WORK”

Márcia Almeida da Silva de Sá Oliveira

Abstract

The program “Managing your own Future” has as main objective to favor the preparation for retirement with more quality, contributing for the development of a pro-active position. This new phase of the life happens to minimize the negative effect to the employees and in the company, because of the rupture of the employment process. It has as public, all the active employees and the ones have interest in being participating of the program. It obeys the following stages of development: Sensitization, Mobilization and Development. The reached results had been sufficiently satisfactory, had an improvement of the organizational environment, disconnections carried through little psychological damages for the dismissed ones, increase of auto the esteem of the involved ones, improvement of the institutional internal and external image, change of the involved position, from passive citizens to active citizens at the decision taking. We also observed that the used relationship company x employee was more harmonic and transparent.

Key words: Managing; Future; Sensitization; Mobilization.