



UNIVERSIDADE  
E D U A R D O  
MONDLANE

**FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES**

**Monografia**

**Dinâmica do Aconselhamento para o Pessoal em Processo de  
Reforma/Aposentação na Escola Primária do Alto-Maé (2022-2023)**

Amélia da Conceição Manhique

Maputo, Abril de 2025

Universidade Eduardo Mondlane

Faculdade de Educação

Departamento de Psicologia

Licenciatura em Psicologia das Organizações

**Dinâmica do Aconselhamento para o Pessoal em Processo de Reforma/Aposentação na  
Escola Primária do Alto-Maé (2022-2023)**

**Amélia da Conceição Manhique**

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia da Faculdade de Educação em cumprimento parcial dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciatura Psicologia das Organizações na Universidade Eduardo Mondlane, sob supervisão do Mestre Clódio Guambe.

Maputo, Abril de 2025

**Membros do júri**

Presidente do Júri

---

Supervisor

---

(Msc. Clódio Elija André Guambe)

Arguente

---

## **DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE**

Eu, Amélia da Conceição Manhique Declaro por minha honra que esta monografia nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau académico e que a mesma constitui o resultado do meu labor individual, estando indicadas ao longo do texto e nas referências bibliográficas todas as fontes utilizadas.

Maputo, Abril de 2025

---

## **DEDICATÓRIA**

Dedico esta monografia a minha eterna rainha, Josefina Rogério Tembe (em memória), onde quer que estejas quero que sintas orgulho da sua menina.

E aos pilares da minha vida, Mário Manhique, Melna Manhique e Meirela Manhique por nunca deixarem-me desabar em momentos de fraqueza.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar agradecer a Deus pela saúde e pelas bênçãos, pois, sem o seu aval não estaria aqui hoje.

Agradeço o meu pai, Marcos da Conceição e minha mãe, Teresa Mesquita da Conceição, pelo apoio incondicional, aos meus irmãos Jeremias, Miguel, Joaquina e Ezequiel vai o meu muito obrigado.

Especiais agradecimentos aos meus sogros, Pedro Manhique e Regina Sumbane, a minha cunhada Felícia Manhique pelo suporte.

Vai também um especial agradecimento a todos os docentes do curso de Psicologia, na Faculdade de Educação da Universidade Eduardo Mondlane, que nestes cinco anos incansavelmente estiveram a preparar-nos para que nos tornássemos melhores profissionais. De forma especial, endereçar um muito obrigado e cheio de carinho ao meu docente e supervisor MSc. Clódio Guambe pelo suporte e ensinamentos na elaboração desta monografia para a conclusão do curso.

Aos meus colegas da turma de Psicologia 2018 (tronco comum), especial a vertente das organizações, vai um abraço, pelos dias de muita luta em conjunto no regime pós-laboral.

Para todos que de forma directa ou indirecta, estiveram envolvidos nesta jornada, meu especial agradecimento.

## **LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS**

<b>AP</b>	Aconselhamento Psicológico
<b>EGFAE</b>	Estatutos Geral dos Funcionários e Agentes do Estado
<b>Et al.</b>	E outros
<b>FACED</b>	Faculdade de Educação
<b>FMI</b>	Fundo Monetário Internacional
<b>LSGRHERS</b>	Legislação sobre Gestão de Recursos Humanos do Estado e Reforma Salarial
<b>OECD</b>	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
<b>PO</b>	Psicologia das Organizações
<b>REGFAE</b>	Regulamento do Estatutos Geral dos Funcionários e Agentes do Estado
<b>SSSOFE</b>	Sistema de Segurança Social Obrigatória dos Funcionários do Estado
<b>TCC</b>	Terapia Cognitivo-Comportamental
<b>TSU</b>	Tabela Salarial Única
<b>UEM</b>	Universidade Eduardo Mondlane

## **LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 1:</b> Caracterização sociodemográfica dos participantes .....	27
<b>Tabela 2:</b> Aspectos relativos ao processo de aconselhamento pré-reforma.....	34
<b>Tabela 3:</b> Dados sobre o processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé .....	36

## **Resumo**

O presente estudo teve como objectivo, compreender a dinâmica do aconselhamento para o pessoal em processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé entre os anos 2022-2023. Para a sua execução, recorreu-se a abordagem de pesquisa qualitativa, mediante a aplicação de entrevistas, do tipo semi-estruturada, a um total de 10 indivíduos, que incluem 9 profissionais em processo de reforma e a Directora da Escola, sendo que os dados foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo. Os resultados apontam para ausência de um programa estruturado de aconselhamento psicológico para funcionários em processo de reforma. A abordagem limita-se à comunicação administrativa, sem suporte emocional ou preparativos como *workshops*. Essa lacuna dificulta a adaptação, deixando os profissionais vulneráveis e desorientados. Os resultados mostram que a Escola Primária do Alto-Maé carece de iniciativas para apoiar o pessoal em reforma, limitando-se a questões administrativas e negligenciando o suporte emocional. A ausência de acções internas agrava dificuldades de adaptação e incertezas financeiras e o processo de reforma destacou o envelhecimento da força de trabalho, com muitos profissionais planificando manter uma rotina activa e buscar novas fontes de renda, além disso, a qualidade de vida na reforma foi vista como a necessidade de equilíbrio entre bem-estar, dignidade e felicidade pessoal ou a estabilidade financeira. Relativamente as melhorias no processo de aconselhamento psicológico, os participantes sugerem a inclusão de psicólogos no pacote do Ministério e a criação de programas educativos sobre a reforma.

**Palavras-chave:** Dinâmica; Aconselhamento; Processo de Reforma/Aposentação; Escola.

## **Abstract**

The aim of this study was to understand the dynamics of counselling for staff undergoing retirement at the Alto-Maé Primary School between 2022-2023. To carry out this research, a qualitative approach was adopted, involving semi-structured interviews with a total of 10 individuals, including 9 staff members in the process of retirement and the School Director. The data were analysed using content analysis techniques. The results indicate the absence of a structured psychological counselling programme for staff undergoing retirement. The approach is limited to administrative communication, without emotional support or preparations such as workshops. This gap hinders adaptation, leaving professionals vulnerable and disoriented. The findings show that Alto-Maé Primary School lacks initiatives to support retiring staff, focusing only on administrative matters and neglecting emotional support. The absence of internal actions exacerbates difficulties in adaptation, financial uncertainties, and the retirement process highlighted the ageing workforce, with many professionals planning to maintain an active routine and seek new sources of income. Additionally, quality of life in retirement was seen as the need for a balance between well-being, dignity, personal happiness, and financial stability. Regarding improvements in the psychological counselling process, participants suggest including psychologists in the Ministry's package and creating educational programmes about retirement.

**Keywords:** Dynamics; Counselling; Retirement Process; School.

## Índice

CAPITULO I: INTRODUÇÃO .....	1
1.1. Contextualização.....	1
1.2. Formulação do problema .....	3
1.3. Objectivos da pesquisa.....	5
1.3.1. Objectivo geral.....	5
1.3.2. Objectivos específicos .....	5
1.4. Perguntas de pesquisa .....	5
1.5. Justificativa .....	5
CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA .....	7
2.1. Gestão dos Recursos Humanos.....	7
2.1.1. Aconselhamento psicológico .....	8
2.1.2. Reforma/Aposentação.....	9
2.2. Formas de aconselhamento do pessoal em reforma.....	12
2.2.1. Preparação para a reforma .....	15
2.3. Aconselhamento psicológico (AP) .....	17
2.3.1. Formas de aconselhamento psicológico.....	18
2.3.2. Resultados do aconselhamento psicológico.....	20
2.3.3. Mecanismos para melhorar a eficácia do aconselhamento psicológico.....	21
CAPÍTULO III: METODOLOGIA .....	23
3.1. Descrição do local de estudo.....	23
3.2. Tipo de pesquisa .....	24
3.3. População, amostra e amostragem .....	24
3.4. Técnica de recolha e análise de dados .....	25
3.5. Considerações éticas .....	25
3.6. Limitações do estudo .....	26

CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS .....	27
4.1. Caracterização dos participantes .....	27
4.2. Tipos de aconselhamentos psicológicos vigentes na Escola Primária do Alto-Maé para o pessoal em processo de reforma entre os anos 2022-2023 .....	28
4.3. Processo e os resultados do aconselhamento psicológico efectuados na Escola Primária do Alto-Maé com o pessoal em processo de reforma entre os anos 2022-2023.....	34
4.4. Estratégias para a melhoria do aconselhamento psicológico do pessoal em processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé .....	36
CAPÍTULO V: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES .....	44
5.1. Conclusão.....	44
5.2. Recomendações.....	45
Referências Bibliográficas .....	46
Apêndice I: Guião de entrevista.....	52
Anexo I: Credencial .....	54

## **CAPITULO I: INTRODUÇÃO**

A presente monografia científica surge no âmbito da conclusão do curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações (PO) na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane (UEM), onde a mesma aborda a seguinte temática, Dinâmica do Aconselhamento Para o Pessoal em Processo de Reforma/Aposentação na Escola Primária do Alto-Maé (2022-2023), que foi efectuado o estudo na escola Primária do Alto-Maé.

Em termos de estrutura, esta monografia possui 5 capítulos: no capítulo I Introdução, encontra-se os aspectos introdutórios da realização da monografia, desde a contextualização, problema de pesquisa, os objectivos, as perguntas de pesquisa e a justificativa do mesmo.

No capítulo II temos a revisão da literatura com o enfoque na importância do aconselhamento para o futuro reformado, no capítulo III encontraremos a metodologia, com a descrição do local do estudo, abordagem metodológica, técnicas de recolha e análise de dados, questões éticas e as limitações do estudo.

No IV capítulo encontra-se a apresentação e discussão dos dados e por fim o capítulo V com as conclusões e recomendações.

Na parte final, encontra-se anexados documentos que serviram em algumas fases de orientação e nos apêndices composto por informações complementares, documentos, gráficos, tabelas, questionários, ou outros que achamos que pelo carácter não se encaixa no corpo principal do trabalho, mas acreditamos ser relevante para o entendimento do tema tratado no trabalho.

### **1.1. Contextualização**

Segundo Hobsbawm (1995) citado por Lacombe (2005), a relação entre o homem e o trabalho evoluiu significativamente ao longo dos séculos, reflectindo as transformações sociais, económicas e tecnológicas. Na era pré-industrial, o trabalho estava intimamente ligado à subsistência, sendo realizado maioritariamente em ambientes rurais, onde as famílias produziam o que consumiam. Essa fase foi marcada pela ausência de distinção clara entre vida profissional e pessoal, uma vez que o trabalho estava integrado ao quotidiano familiar.

Com a Revolução Industrial, o trabalho passou por uma transformação radical. A introdução das máquinas e a urbanização levaram ao surgimento de grandes fábricas e à concentração do trabalho em ambientes industriais. Nesse contexto, o trabalho tornou-se mais especializado e repetitivo, e a distinção entre a vida pessoal e profissional tornou-se mais evidente. O homem passou a ser visto como uma engrenagem dentro de um grande sistema produtivo, onde o tempo de trabalho passou a ser rigidamente controlado e o valor do trabalhador, medido pela sua capacidade de produção (Thompson, 1967 citado por Mintzberg, Bruce & Joseph, 2000).

À medida que as sociedades evoluíram, novas questões emergiram, como a necessidade de assegurar uma vida digna para os trabalhadores após o período de actividade laboral. Essa preocupação deu origem ao conceito de reforma, que busca garantir um sustento adequado durante a fase da aposentação (Pocinho, et al, 2017).

Segundo Avery e Jablin (1988) citados por Almeida (2021, p.18), “a reforma/aposentação manifesta-se quando um indivíduo é declarado formalmente inactivo para trabalhar, ou seja, há um fim da relação entre a empresa e o mesmo”.

Ainda na concepção de Almeida (2021) citando Marcellini, et al. (1997), para todos a reforma/aposentação é vista como um período de grandes mudanças em que o estilo de vida precisa de ser reestruturado, sendo o grande desafio a reorganização do quotidiano, o desligamento da profissão e adopção de um papel na vida social e pessoal.

A reforma, entendida como a fase final da trajectória laboral, é um reconhecimento de que, após anos de contribuição ao sistema produtivo, o trabalhador tem o direito de desfrutar de um período de descanso e segurança financeira. A institucionalização da reforma representa, portanto, uma conquista social significativa, reflectindo a valorização do trabalho e do trabalhador em todas as suas etapas (Neto, 2010).

Rodrigues, Ayabe, Lunardelli e Canêo (2005, p.54) afirmam que, “para os que conseguem chegar na fase da aposentação, faz-se necessário alertar para a existência de diferenças no processo de significação e enfrentamento dessa etapa da vida”, especialmente levando-se em consideração factores pessoais, culturais, sociais e económicos a que estão submetidos os trabalhadores.

Desta forma, é imperioso compreender os processos relacionados à reforma/aposentação e em especial dos futuros reformados/aposentados, o que se tem feito em termos de acompanhamento pelo Estado, suas políticas e o papel do Psicólogo na preparação para a aposentação.

Com o presente trabalho procuraremos compreender a dinâmica do processo do aconselhamento para o pessoal em processo de reforma/ aposentação, sendo que o estudo foi efectuado na Escola Primária do Alto Maé.

## **1.2. Formulação do problema**

A reforma da aposentação é um tema amplamente discutido na literatura académica, especialmente no contexto de sistemas de previdência social e suas implicações para a força de trabalho. De acordo com Boehs, Bardagi e Silva (2019), a aposentação não é apenas uma transição para a inactividade, mas um processo que envolve questões sociais, económicas e psicológicas. Estudos indicam que reformas na aposentação pode ter impactos significativos tanto na sustentabilidade financeira dos sistemas previdenciários quanto na qualidade de vida dos aposentados. A literatura sugere que a maneira como as reformas são implementadas pode afectar a percepção dos trabalhadores sobre sua segurança financeira e bem-estar emocional ao longo da vida.

Em Moçambique, as mudanças políticas introduzidas na função pública têm sido marcadas pela implementação do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (EGFAE) e do Regulamento dos Estatutos Gerais dos Funcionários e Agentes do Estado (REGFAE). Essas legislações visam modernizar a administração pública, promovendo maior eficiência e responsabilidade. Em linhas gerais, a aposentação pode ser voluntária, obrigatória ou extraordinária, sendo regulada pelos artigos 174 a 177, que definem critérios como tempo de serviço, idade mínima e situações de incapacidade resultantes de doenças, acidentes ou serviços prestados.

Diante disso, o Governo tem buscado alinhar as práticas de gestão de recursos humanos com padrões internacionais, o que inclui a aposentação compulsória de funcionários com idades entre 60 e 65 anos. Essa medida é parte de uma estratégia mais ampla para reduzir custos com salários e liberar recursos para áreas críticas como educação e infra-estrutura, assim como uma necessidade urgente de renovação do quadro de profissionais, visando melhorar a qualidade dos

serviços prestados na administração pública, conforme sugerido por economistas e instituições como o Fundo Monetário Internacional (FMI).

A medida foi recebida com preocupações sobre a perda de experiência e conhecimento acumulado, além das dificuldades que os profissionais mais velhos podem enfrentar ao se adaptarem à aposentação. De acordo com Cunha, Scorsolini-Comin e Marin (2021), as consequências desse processo de reforma podem ser profundas na vida dos visados, especialmente em termos psicológicos e de saúde mental. A aposentação compulsória pode gerar sentimentos de perda de identidade, ansiedade e depressão entre os funcionários afectados, que muitas vezes vêem seu trabalho como parte fundamental de sua auto-imagem.

Na visão de Lima (2019), estudos mostram que a transição para a aposentação pode ser desafiadora, levando a um aumento no estresse e na insegurança financeira, factores que podem agravar problemas de saúde mental. Portanto, é crucial considerar políticas que ofereçam suporte psicológico e programas de reintegração para ajudar esses indivíduos a se adaptarem a suas novas realidades.

Na Escola Primária do Alto-Maé, concretamente entre os anos 2022-2023, um grupo considerável de profissionais, foi arrolado para o processo de reforma compulsiva, sendo que, tal como em outras escolas, assim como sectores, os órgãos buscam cumprir com as metas inerentes a renovação da massa laboral, assim como o cumprimento do legislado, relativamente ao período útil de trabalho recomendado no Aparelho do Estado. Não obstante, os trâmites em que são conduzidos esses processos, são meramente burocráticos, não havendo preocupações, em que levanta-se questionamentos sobre a preparação dos profissionais para esta fase, em termos de conhecimentos, desafios, plano a longo prazo e o mais importante ainda, no aspecto psicológico, pelo que, levanta-se a seguinte pergunta de partida:

*Qual é a dinâmica do aconselhamento para o pessoal em processo de reforma/aposentação na Escola Primária do Alto-Maé?*

### **1.3. Objectivos da pesquisa**

#### **1.3.1. Objectivo geral**

Compreender a dinâmica do aconselhamento para o pessoal em processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé entre os anos 2022-2023.

#### **1.3.2. Objectivos específicos**

- Identificar os tipos de aconselhamento psicológico vigentes na Escola Primária do Alto-Maé para o pessoal em processo de reforma entre os anos 2022-2023;
- Descrever o processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé entre os anos 2022-2023;
- Propor estratégias de aconselhamento psicológico em processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé.

#### **1.4. Perguntas de pesquisa**

- Quais são os tipos de aconselhamento psicológico vigentes na Escola Primária do Alto-Maé para o pessoal em processo de reforma entre os anos 2022-2023?
- Como foi realizado o processo de aconselhamento psicológico em processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé durante os anos de 2022 a 2023?
- Quais estratégias podem ser implementadas para melhorar o processo de aconselhamento psicológico do pessoal em processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé?

#### **1.5. Justificativa**

A escolha deste tema prende-se com o facto de ter um elemento da família, que após chegar ao local de trabalho para mais um dia de jornada laboral, foi solicitada pela direcção da instituição para questionamentos sobre o seu interesse em reformar, uma vez que já atingira os 60 anos de idade, no entanto, sem nenhum preparo e informação da real situação de o que é reforma.

Com a situação anteriormente observada, constatou-se a existência de um vazio na área de aconselhamento do funcionário para reforma/aposentação e espera-se conseguir contribuir tanto em literatura como em procedimentos no preenchimento do mesmo, o que vai trazer um reforço institucional na área dos Recursos Humanos a nível das instituições educacionais públicas, onde o aspecto psicológico tem sido relegado a um plano secundário e muitas vezes inexistente.

O estudo do tema mostra-se de extrema importância para a pesquisadora, por ser uma oportunidade de mostrar as habilidades metodológicas e conceituais adquiridas no decorrer da formação, servindo-se da pesquisa para a aquisição do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações.

E não menos importante, espera-se contribuir com este estudo, na melhoria da qualidade de vida através do aconselhamento aos demais futuros reformados na Cidade de Maputo e em todo o país, pois, o mesmo vai demonstrar a importância do processo de aconselhamento para uma boa qualidade de vida na reforma.

## **CAPÍTULO II: REVISÃO DE LITERATURA**

Segundo Flick (2009, p.56), “a revisão da literatura é essencial para que o pesquisador mostre que está a par das discussões mais recentes no campo de estudo”. A revisão da literatura vai além da simples definição de conceitos, abrangendo também uma discussão teórica detalhada das variáveis centrais relacionadas ao tema.

Este capítulo visa proporcionar um enquadramento teórico da pesquisa, com o objectivo de contextualizar as principais variáveis em análise, que são, o aconselhamento psicológico e a reforma/aposentação.

### **2.1. Gestão dos Recursos Humanos**

Segundo Bergue (2007, p.18), “gestão de recursos humanos é o esforço orientado para o suprimento, a manutenção e desenvolvimento das pessoas nas organizações, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente de trabalho em que se insere”.

De acordo com Chiavenato (2014), a gestão de recursos humanos pode ser definida como um conjunto de políticas e práticas necessárias para administrar o trabalho e as pessoas dentro de uma organização, visando alinhar os objectivos organizacionais com as necessidades dos funcionários.

Para Dutra (2002), a gestão de recursos humanos envolve o desenvolvimento de uma estratégia para a organização, a planificação das necessidades de pessoal, a selecção, a formação, a avaliação e a compensação dos trabalhadores, sempre com foco em maximizar o desempenho organizacional.

A partir das definições apresentadas, entende-se que a gestão de recursos humanos é um processo integral e estratégico que abrange desde a selecção e desenvolvimento de pessoas até a sua manutenção e alinhamento com os objectivos organizacionais; as definições destacam a importância de políticas e práticas que promovam tanto a conformidade legal quanto a maximização do desempenho organizacional, sempre considerando as necessidades dos trabalhadores e do ambiente de trabalho.

Baseado no conceito de gestão de RH, vale definir a política de monitoria de RH, que, de acordo com Borcate (2008), nas organizações estão ligadas ao comportamento e o desempenho das mesmas em suas actividades e incluem: banco de dados, sistemas de informação gerenciais e auditoria de recursos humanos.

Na visão de Hitt, Ireland e Hoskisson (2011), este subsistema diz respeito à análise e monitoramento de dados sobre o capital humano; com a utilização de recursos e ferramentas, este subsistema busca acompanhar informações sobre cada profissional actuante na empresa. Essas informações, incluem a questões burocráticas, como o banco de horas, documentação e período de férias. A reforma/aposentação enquadra-se no âmbito do subsistema de monitoria de RH, exigindo acompanhamento contínuo para avaliar a eficácia das políticas e práticas de aposentação, garantindo que atendam tanto às necessidades dos funcionários quanto aos objectivos organizacionais (Milkovich & Bodreau, 2003).

### **2.1.1. Aconselhamento psicológico**

É uma relação de ajuda que envolve alguém que busca auxílio, alguém disposto a ajudar e apto para essa tarefa, em uma situação que possibilite esse dar e receber apoio (Scorsolini-Comin, 2014, citando, Hackney & Nye, 1977).

Para Patterson e Eisenberg (1988, p.20) “aconselhamento psicológico é um processo interactivo, caracterizado por uma relação única entre conselheiro e cliente, que leva esse ultimo a mudanças em mais ou menos das seguintes áreas: comportamento, constructos pessoais, capacidade para ser bem-sucedido nas situações da vida ou conhecimento e habilidade para a tomada de decisão”.

Por fim, Gelso e Fretz (2001, p.8), definem o aconselhamento psicológico como “a aplicação de métodos científicos e práticas baseadas em evidências para ajudar indivíduos a compreender e resolver problemas pessoais e interpessoais”.

Analisando minuciosamente os conceitos, entende-se que o aconselhamento psicológico envolve uma relação de ajuda estruturada, baseada em métodos científicos e evidências, que visa promover mudanças positivas no comportamento, nos constructos pessoais e na capacidade de tomada de decisão, focando no bem-estar e no desenvolvimento pessoal do cliente.

### **2.1.2.Reforma/Aposentação**

Da Silva, Alves & Gama (2019), citando Aurélio (2001) afirmam que aposentar, significa “Isentar-se, deixar cargo ou serviço, conservando inteira ou parcialmente o ordenado”. Os mesmos autores citando Ramos (2001) apud Peres (2007), dizem que “a palavra aposentação, tanto em inglês (*retired*) quanto em francês (*retraite*), significa retirar-se, ou seja, diz respeito ao direito do trabalhador de desfrutar do tempo livre após uma vida toda dedicada ao trabalho. Direito esse que é dever do Estado garantir”.

Por sua vez, Almeida (2021) citando Avery e Jablin, (1988) defende que a reforma manifesta-se quando um indivíduo é declarado formalmente inactivo para trabalhar, ou seja, há um fim da relação entre a empresa e o mesmo.

Outrossim, Pocinho, et al. (2017) apud Fonseca (2004) descreve reforma como um acontecimento de vida que origina um processo “transição-adaptação” no âmbito do qual se forja um resultado adaptativo mais ou menos satisfatório.

Para o Guião de Aposentação de Funcionários e Agentes do Estado, aposentação do funcionário ou agente significa:

- Término da sua missão como funcionário ou agente;
- Recebimento da compensação (pensão) de aposentação;
- Possibilidade de realização de outras actividades fora do Estado;
- Mais tempo de lazer e convívio familiar

A Legislação sobre Gestão de Recursos Humanos do Estado e Reforma Salarial (LSGRHERS), (Promulgada, aos 23 de Dezembro de 2021), afirma que na administração pública moderna, o desenvolvimento dos recursos humanos torna-se no elemento central em face do rápido desenvolvimento da ciência e das inovações tecnológicas através de um sistema de carreiras profissionais que promova a melhoria das condições de trabalho dos servidores públicos sustentada por uma política remuneratória cada vez mais convergente, reduzindo as diferenciações para categorias e níveis similares nas diferentes áreas do sector público.

É na mesma senda que o ano de 2022 iniciou com a entrada em vigor de um pacote legislativo que introduz profundas reformas na gestão do sector público com a revisão do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, a aprovação de um regime de segurança social obrigatória específico para os Funcionários e Agentes do Estado e, pela primeira vez na história do País, a definição de regras e critérios para fixação de remuneração dos servidores públicos através da Tabela Salarial Única (TSU) comumente referida por pirâmide salarial. Para além da regularização do vínculo irregular em que se encontravam alguns agentes do Estado de boa-fé, o aprimoramento da legislação visa assegurar que a gestão dos recursos humanos do Estado seja feita de forma integrada e coordenada com destaque para os processos de ingresso na Administração Pública, assegurando maior rigor, transparência, celeridade, racionalização de recursos e gestão eficiente de resultados.

A Lei n.º 5/2022, de 14 de Fevereiro, que aprova a Tabela Salarial Única (TSU), visa criar um sistema de remuneração cada vez mais justo no aparelho do Estado através da redução das disparidades salariais entre Funcionários e Agentes do Estado com qualificações análogas naturalmente sem prejuízo daquelas diferenciações justificáveis da natureza diferenciada dos serviços que cada um presta. No mesmo diapasão, pela Lei n.º 8/2021, de 30 de Dezembro, foi estabelecido o regime jurídico de Segurança Social Obrigatória aplicável aos Funcionários e Agentes do Estado. No quadro da melhoria das condições de trabalho, a nova lei vai garantir uma melhor assistência aos servidores públicos durante e findo o exercício da relação laboral no Aparelho do Estado. O Fundo de Pensões a ser criado no âmbito da referida lei irá garantir a autonomia e sustentabilidade financeira do sistema de Segurança Social Obrigatória do Estado e eliminar a dependência ao Orçamento do Estado que tem condicionado a satisfação em tempo útil das necessidades de assistência social aos Funcionários e Agentes do Estado (LSGRHERS, Promulgada, aos 23 de Dezembro de 2021).

O Estatuto Geral dos Funcionários do Estado (EGFAE), no seu artigo 170, define que a Segurança Social Obrigatória é o seguro social de natureza contributiva e de benefício definido, cuja finalidade é garantir o gozo de percepção de uma pensão e outros benefícios aplicáveis, em contrapartida das contribuições efectuadas para esse efeito, ao funcionário ou agente do Estado que reúna os requisitos previstos, nos termos da legislação específica.

EGFAE, no seu artigo 171, defende que a aposentação é a garantia social de o funcionário do Estado usufruir da Segurança Social Obrigatória, nos termos da legislação específica e ainda o artigo 172 do mesmo Estatuto diz que para efeitos de aposentação é contado todo o tempo relativamente ao qual o funcionário tenha prestado serviço ao Estado e efectuadas as respectivas contribuições. O tempo de serviço a considerar para a fixação da pensão de aposentação não pode ser inferior a 15 anos. A contagem de tempo é o procedimento administrativo pelo qual se efectua a conferência e apuramento do tempo de serviço prestado ao Estado, contado da data de admissão até ao último dia indicado na certidão de efectividade do funcionário do Estado. Compete ao órgão ou instituição do Estado onde o funcionário está afecto ou vinculado proceder à contagem do tempo de serviço e de contribuições (EGFAE, artigo 173).

A Lei n.º 4/2022 no seu artigo 192 diz que contagem de tempo de serviço é o procedimento administrativo pelo qual se efectua a conferência e o apuramento do tempo de serviço prestado ao Estado, contado desde a data de admissão até a data de desligamento do serviço de cada funcionário do Estado. O funcionário do Estado deve ser notificado pelo Sector de Recursos Humanos a fim de requer a certidão de contagem de tempo de serviço de cinco em cinco anos. O artigo 193 da mesma Lei afirma que Compete a cada órgão central, provincial ou distrital específico do Estado proceder à contagem de tempo de serviço, elaborar o mapa demonstrativo e produzir o despacho de tempo de serviço para efeitos de aposentação do respectivo funcionário. O despacho da contagem de tempo de serviço, bem como a respectiva demonstração devem ser submetidos à reverificação da Entidade Gestora do Sistema de Segurança Social Obrigatória dos Funcionários (SSSOFE).

O método de contagem de tempo de serviço, ou cálculo do tempo de serviço obedece às seguintes regras:

- a) Apuramento do número de anos e meses de serviço completos e a correspondência as respectivas contribuições mensais para aposentação;
- b) Determinação do número de meses completos em falta para completar o respectivo ano de serviço;
- c) Apuramento do número de dias em falta para completar o mês de admissão;
- d) Cálculo do número dos dias do último mês de efectividade;
- e) Cálculo do número dos meses completos do último ano de efectividade; e

- f) a soma dos dias, meses e anos, para apuramento do tempo total de serviço prestado (Lei n.º 4/2022, Artigo 194).

No que concerne a Certidão de efectividade o Artigo 195 reitera que o tempo de serviço é comprovado por meio de certidão de efectividade emitida pela entidade competente, e do despacho de contagem de tempo reverificado pela Entidade Gestora do Sistema de Segurança Social Obrigatória dos Funcionários do Estado (SSSOFE). Legislação Sobre Gestão de Recursos Humanos do Estado e Reforma. A entidade competente para emissão da certidão de efectividade é o Ministério que superintende a área das finanças, e a sua representação ao nível local.

Artigo 196. Para efeitos de reverificação da contagem de tempo, deve ser constituído pelos seguintes documentos:

- a) Requerimento do interessado, dirigido à entidade com competência para o nomear;
- b) Fotocópia autenticada do bilhete de identidade;
- c) Certidão de efectividade emitida pelo Ministério que superintende a área das Finanças ou pelo respectivo Serviço Provincial;
- d) Mapa de cálculos de contagem de tempo; e
- e) Despacho de contagem de tempo.

Os funcionários do Estado já desligados do serviço para efeitos de aposentação, para além dos documentos previstos no número anterior, devem juntar o respectivo despacho e a comunicação da verificação do facto determinante da aposentação (Lei n.º 4/2022, Artigo 196).

## **2.2. Formas de aconselhamento do pessoal em reforma**

Em linhas gerais, o aconselhamento é um processo de curta duração, com foco na resolução dos problemas emergentes, é uma forma, auxílio para o reconhecimento de potencialidades para enfrentamento de problemas (Sarati, 2022).

O processo de aconselhamento possui determinadas etapas nas quais algumas tarefas estão presentes e contribuem para uma intervenção bem-sucedida. A partir da leitura de teóricos como Laham (2004), Pupo e Ayres (2013) condensaram desse modo as etapas do aconselhamento, que podem variar segundo algumas abordagens:

- Identificar e analisar problemas específicos;
- Ampliar a compreensão da pessoa acerca do problema;
- Avaliar os recursos pessoais existentes e que podem ser desenvolvidos para resolver o problema;
- Definição do potencial de mudança dessas condições e atitudes pessoais;
- Utilização de acções específicas e que podem contribuir para o processo de mudança e/ou transformação referente ao problema relatado. Desse modo, também considerando as diferenças existentes entre as abordagens teóricas (Pupo & Ayres, 2013, p.1091).

Segundo Cunha, Scorsolini-Comin e Marin (2021), existem diversas formas de aconselhamento que podem ser oferecidas aos reformados ou aos profissionais que estão nesse processo, cada uma com objectivos específicos para atender às necessidades desses indivíduos, nisso, estes destacam.

- **Aconselhamento financeiro:** O aconselhamento financeiro é crucial para ajudar os reformados a gerenciar suas finanças após a aposentação. Este tipo de orientação inclui a revisão de investimentos, planificação de orçamento e gestão de pensões e outros recursos financeiros. A planificação financeira adequada é fundamental para garantir a estabilidade económica e evitar problemas financeiros na aposentação.
- **Aconselhamento psicológico:** A transição para a aposentação pode provocar sentimentos de perda e identidade, uma vez que muitas pessoas associam seu valor e propósito ao trabalho. O aconselhamento psicológico pode ajudar os indivíduos a lidar com essas mudanças, promovendo uma adaptação mais saudável; este o apoio psicológico é essencial para enfrentar o estresse e a ansiedade relacionados à aposentação.
- **Aconselhamento social e comunitário:** Após a aposentação, muitos indivíduos enfrentam desafios no que diz respeito à manutenção de uma rede social activa. O aconselhamento social pode ajudar a conectar os reformados a actividades comunitárias, grupos de voluntariado e outras oportunidades de engajamento social e a participação em actividades sociais é importante para o bem-estar e a integração na comunidade após a aposentação.
- **Aconselhamento sobre saúde e bem-estar:** O aconselhamento sobre saúde e bem-estar foca na promoção de um estilo de vida saudável na aposentação. Isso inclui orientações

sobre nutrição, exercício físico e monitoramento da saúde; a manutenção de hábitos saudáveis é fundamental para garantir uma boa qualidade de vida na terceira idade.

### **2.2.1. Tipos de Reforma/Aposentação**

Segundo o EGFAE, concretamente no capítulo XVI, sobre a segurança social obrigatória, as principais modalidades de aposentação são:

- **Reforma/Aposentação voluntária:** O EGFAE, a aposentação é voluntária quando requerida pelo funcionário, que reúna o tempo de serviço mínimo ou idade fixados para o efeito e pode requerer a mesma qualquer funcionário do Estado desde que tenha completado 35 anos de serviço prestado correspondendo a 420 contribuições mensais efectuadas independentemente do sexo, ou, reúna cumulativamente 55 anos de idade e pelo menos 15 anos de serviço, correspondendo a 180 contribuições mensais efectuadas.
- **Reforma/Aposentação obrigatória:** É obrigatória a aposentação do funcionário ou agente do Estado que tenha completado 60 anos de idade, com pelo menos 15 anos de serviço prestado ao estado e satisfação ou venha a satisfazer os encargos para a pensão de aposentação.
- **Reforma/Aposentação extraordinária:** Para o artigo 177 do EGFAE, aposentação extraordinária é aquela que decorre de uma ou mais circunstâncias alheias à vontade tanto do funcionário ou agente do Estado como do próprio Estado, de que resulte a incapacidade mensurável, total ou parcial, do funcionário ou agente do Estado continuar a prestar serviço, resultante de doença grave e incurável contraída em virtude das funções exercidas, acidente em serviço de que resulta na incapacidade permanente de prestar serviço, ferimento em combate, na defesa da pátria ou na prevenção ou combate as calamidades naturais, bem como em acções de salvamento de vidas humanas ou na defesa da legalidade de que resulte incapacidade permanente e diminuição física ou mental decorrente de militância na clandestinidade, na Luta de Libertação Nacional ou em combate na defesa da pátria, dependendo do grau de desvalorização tem ainda direito á aposentação extraordinária o funcionário ou agente do estado que tenha completado 15 anos de serviço e tenha no mínimo 180 contribuições para o Sistema de Segurança Social Obrigatória.

### **2.2.1. Preparação para a reforma**

No contexto capitalista, o significado de ser velho frequentemente é associado a conceitos de inutilidade e dependência. Com a ênfase do sistema capitalista na produtividade e no desempenho económico, os idosos muitas vezes enfrentam a percepção de que suas contribuições não são mais valiosas. Essa visão pode gerar desafios significativos para os indivíduos que estão se aproximando da reforma, tanto no nível pessoal quanto social (Santos, 2008).

Segundo Beehr (1986) citado em Shultz (2003), a reforma não é um único evento, mas sim um processo da transição da actividade para a inactividade. Um dos desafios na investigação sobre a reforma tem sido explicar os processos dinâmicos e complexos que estão presentes nas estruturas sociais e organizacionais que influenciam as transições para a reforma.

De acordo com Rodrigues, et. al. (2005, p.54), “as desigualdades sociais ficam ainda mais evidentes nesse período, afectando, portanto, diferentemente, os trabalhadores em função da posição hierárquica que ocupam, das condições intelectuais que possuem, do estado biológico de degradação ou conservação em que se encontram”. O processo de envelhecer pode, portanto, ressaltar desigualdades quanto à qualidade de vida e bem-estar, considerando-se o sexo, a condição sócio económica dos diferentes segmentos sociais potencializando, dessa maneira, a exclusão social.

Nisso, Brandi e Stein (2021) sugerem que a preparação para a reforma deve começar com uma planificação financeira sólida, é crucial que os indivíduos comecem a economizar e investir cedo, de modo a garantir uma aposentação confortável. A criação de um fundo de aposentação, a gestão adequada dos investimentos e a planificação orçamentária são componentes essenciais para assegurar estabilidade financeira durante a velhice. Esta planificação deve incluir também a consideração de seguros e benefícios sociais que podem ajudar a cobrir despesas inesperadas.

Além das considerações financeiras, a preparação social é igualmente importante. Com a aposentação, muitos indivíduos enfrentam mudanças significativas em suas interacções sociais e papéis sociais. A capacidade de estabelecer novas conexões e manter um círculo social activo pode influenciar directamente a qualidade de vida durante a aposentação. Participar de

actividades comunitárias, voluntariar-se e manter uma rede de contactos socialmente engajada são estratégias recomendadas para uma transição suave para a reforma (Brandi & Stein, 2021).

Rodrigues, et. al. (2005) consideram que a aceitação da aposentação de forma psicologicamente positiva é fundamental para um envelhecimento saudável. A mudança na identidade pessoal e a adaptação a um novo estilo de vida podem ser desafiadoras. A maneira como os indivíduos encaram a aposentação pode impactar sua saúde mental e bem-estar geral. A aceitação dessa fase de vida, com uma visão positiva e adaptativa, é crucial para minimizar o estresse e promover uma transição tranquila. A terapia e o suporte psicológico podem ser úteis para lidar com os sentimentos de perda e insegurança associados à aposentação.

Assumir novos papéis sociais durante a aposentação pode ajudar a manter um senso de propósito e realização. A aposentação não deve ser vista como um fim, mas sim como uma oportunidade para explorar novas actividades e interesses. A reinvenção pessoal, seja por meio de hobbies, projectos voluntários ou até mesmo novas ocupações, pode proporcionar um novo sentido de identidade e satisfação (Rodrigues, et. al, 2005).

Em suma, relativamente a este tópico, Pocinho, et. al. (2017) apud Atchley (1996) identificaram um conjunto de fases que não são estanques e que permitem analisar o processo de adaptação e transição para a reforma.

- **Fase pré-reforma:** o indivíduo contempla a inevitabilidade ou a possibilidade de se reformar e começa a separar-se emocionalmente do seu trabalho, fantasiando acerca da sua vida futura como reformado;
- **Fase da lua-de-mel:** o indivíduo abandona a vida profissional, experimenta a condição de “reformado” e começa a procurar viver as fantasias anteriormente elaboradas, adoptando basicamente uma de duas posturas-ocupação/actividade vs descanso/tranquilidade, ou uma combinação entre ambas; é, geralmente, um período que corresponde a uma elevada satisfação com a vida, uma espécie de sensação de “férias prolongadas”;
- **Fase do desencanto:** fase caracterizada pela diminuição da satisfação experimentada na fase anterior; aqui o indivíduo descobre, por exemplo, que a jardinagem diária é menos divertida que a jardinagem de fim-de-semana, que não vai aguentar os próximos 20 anos

só a ler e a ouvir música, que não tem dinheiro para passar o tempo todo a viajar, ou que passar o dia na companhia do (a) esposo (a) pode revelar-se menos gratificante do que uma relação confinada aos finais de dia e aos fins-de-semana; o indivíduo sente-se vazio e podem ocorrer estados depressivos;

- **Fase da definição de estratégias de *coping*:** estudos realizados por Atchley (1996) citado por Pocinho, et. al. (2017), demonstraram efectivamente que a satisfação com a condição de “reformado” diminui progressivamente ao longo do primeiro ano, fazendo com que ao abandono das fantasias sobre a reforma suceda uma procura realista de soluções para a ocupação do tempo disponível, que tragam consigo motivos de satisfação duradoura;
- **Fase da estabilidade:** o indivíduo revela capacidade para pensar e sentir a sua vida de uma forma integrada e, nessa medida, elabora e desenvolve objectivos de vida que se constituem como estratégias adaptativas eficazes face à situação em que se encontra; algumas pessoas mantêm-se numa atitude de descanso/tranquilidade, mas a maioria procura estabelecer uma rotina de substituição da vida profissional anterior, que pode ser completamente nova ou então ser um reforço de um padrão de vida que já coexistia com o estado anterior, mas que estava limitado aos tempos livres.

### **2.3. Aconselhamento psicológico (AP)**

O aconselhamento originou-se com Frank Parsons, em 1909, com o objectivo de promover ajuda a jovens em processo de escolha da carreira e em face à emergência de novas profissões e ocupações devido à Revolução Industrial. O foco do aconselhamento era, portanto, conhecer as principais inclinações desses jovens para que eles pudessem ser encaminhados para ocupações consideradas adequadas a esses perfis profissionais, tanto no cenário escolar como no organizacional, em uma clara referência à teoria de traço e factor (Scorsolini-Comin, 2014, citando Patterson & Eisenberg, 1988).

De acordo com Pupo e Ayres (2013), com o tempo, o campo do aconselhamento se ampliou, passando a designar uma relação de ajuda na qual o cliente, ou a pessoa em busca de atendimento, buscava alívio para suas tensões, esclarecimentos para suas dúvidas ou acompanhamento terapêutico em face de problemáticas enfrentadas em diversos domínios da

vida, como o educacional, o profissional e o emocional, não envolvendo apenas o fornecimento de informações, a aplicação de testes psicológicos e a orientação considerada directiva.

O AP normalmente envolve um relacionamento colaborativo e confidencial entre terapeuta e o cliente. O terapeuta cria um ambiente seguro e de apoio onde o cliente pode discutir abertamente suas preocupações, pensamentos e emoções. Por meio de escuta activa, empatia e intervenções baseadas em evidências, o terapeuta ajuda o cliente a obter *insights*, desenvolver estratégias de enfrentamento e fazer mudanças positivas em suas vidas (Muthemba, 2012).

Para Muthemba (2012), o aconselhamento passa por três fases bastantes essenciais à saber:

1. **A exploração do problema;** o terapeuta deve caracterizar e identificar o problema ou a preocupação específica do ponto de vista do utente, deve-se explorar o problema abarcando, desta forma, todas as esferas ou camadas a sua volta.
2. **A nova compreensão do problema;** o terapeuta ajuda o utente a encerrar o problema de um outro ponto de vista. Tenta-se nesta fase fazer entender ao cliente o que realmente está acontecer, ou seja tirar o cliente de um ponto para o outro.
3. **A acção;** o terapeuta unge o cliente de todas as bases de sustentação para a resolução do seu problema. E procura mostrar que há dois lados (o lado bom e o lado mau), devendo desta forma, saber viver dentro destas circunstâncias.

### **2.3.1. Formas de aconselhamento psicológico**

Segundo Barros e Sawada (2015), o aconselhamento psicológico é um processo que visa ajudar indivíduos a lidarem com questões emocionais e comportamentais. Com isso, existem várias formas de aconselhamento, cada uma com suas características e enfoques distintos. Entre as principais abordagens estão o aconselhamento cognitivo-comportamental, a psicoterapia psicodinâmica, a terapia humanista, e o aconselhamento sistêmico. Cada uma dessas abordagens possui técnicas e estratégias próprias, adaptadas às necessidades dos clientes e ao tipo de problema que estão enfrentando.

A abordagem e/ou terapia *cognitivo-comportamental* (TCC) é uma das mais amplamente usadas no aconselhamento psicológico. Essa forma de aconselhamento foca na identificação e modificação de padrões de pensamento e comportamentos disfuncionais. De acordo com Beck

(2005), a TCC é eficaz no tratamento de diversos transtornos, como depressão e ansiedade, pois ajuda os indivíduos a reconhecerem e alterarem pensamentos negativos e crenças disfuncionais.

Por outro lado, a psicoterapia *psicodinâmica* se baseia na teoria psicanalítica de Freud, que enfatiza a influência do inconsciente na vida emocional e comportamental dos indivíduos. Essa abordagem busca explorar experiências passadas e processos inconscientes para compreender e resolver conflitos emocionais. Segundo Shedler (2010), a psicoterapia psicodinâmica pode ser particularmente eficaz para tratar problemas de longa data e padrões de relacionamento complexos.

A terapia *humanista*, com foco na auto-actualização e no desenvolvimento pessoal, é outra forma importante de aconselhamento. Abordagens como a terapia centrada na pessoa, desenvolvida por Carl Rogers, enfatizam a importância de criar um ambiente de aceitação incondicional e empatia para facilitar o crescimento pessoal. Rogers (1961) citado por Barros e Sawad (2015) argumenta que a relação terapêutica é crucial para a mudança e para a promoção de um ambiente no qual o cliente possa explorar e compreender suas próprias emoções e comportamentos.

O aconselhamento *sistêmico*, por sua vez, foca nas dinâmicas de grupo e na interação entre indivíduos dentro de sistemas maiores, como famílias ou equipes de trabalho. Essa abordagem considera que problemas individuais muitas vezes são reflexos de questões mais amplas dentro do sistema social. Minuchin é um dos principais autores nessa área, enfatizando a importância de entender as estruturas e os padrões de interação dentro das famílias para promover mudanças eficazes (Barros & Sawada, 2015).

Além das abordagens acima, o aconselhamento pode também incluir técnicas de abordagem *integrativa*, que combinam elementos de várias teorias e práticas para atender às necessidades específicas dos clientes. A terapia integrativa permite uma flexibilidade que pode ser particularmente útil em contextos variados e complexos, oferecendo uma abordagem personalizada e adaptável (Barros & Sawada, 2015).

Em suma, o aconselhamento psicológico é um campo diversificado que oferece uma gama de abordagens e técnicas, cada uma com suas próprias forças e aplicabilidades. A escolha da abordagem deve ser baseada nas necessidades individuais do cliente, na natureza do problema e

na orientação teórica do terapeuta. É essencial que os profissionais estejam bem informados sobre as diferentes formas de aconselhamento para oferecer o suporte mais eficaz possível.

### **2.3.2. Resultados do aconselhamento psicológico**

Os resultados do aconselhamento psicológico têm sido amplamente estudados e documentados na literatura científica, reflectindo uma variedade de benefícios para os indivíduos que participam desse processo. O aconselhamento psicológico é uma prática terapêutica que visa ajudar os indivíduos a lidarem com questões emocionais, comportamentais e psicológicas, promovendo um melhor bem-estar mental e emocional. De acordo com Lambert e Barley (2001), o aconselhamento psicológico pode resultar em melhorias significativas no funcionamento psicológico e na qualidade de vida dos clientes.

Uma das áreas mais notáveis de impacto é a redução dos sintomas de depressão e ansiedade. Estudos como o de Barros e Sawada (2015) demonstram que o aconselhamento psicológico pode ser eficaz na redução dos sintomas associados a essas condições, com os clientes relatando melhorias consideráveis em seu estado emocional e funcionalidade diária. Essa eficácia é frequentemente atribuída às técnicas terapêuticas empregadas, que ajudam os clientes a desenvolver estratégias de enfrentamento e a melhorar a auto-eficácia.

Além da redução dos sintomas clínicos, o aconselhamento psicológico pode também promover o crescimento pessoal e o auto-conhecimento. Como apontado por Rogers (1961) citado por Barros e Sawad (2015), a relação terapêutica estabelecida durante o aconselhamento pode facilitar um ambiente de aceitação e compreensão, permitindo que os clientes explorem seus pensamentos e sentimentos mais profundos. Esse processo pode levar ao desenvolvimento de uma maior consciência de si mesmo e ao aprimoramento das habilidades interpessoais.

Os resultados do aconselhamento psicológico também incluem melhorias na capacidade de lidar com o estresse e os desafios da vida. A abordagem de solução de problemas, como descrito por Barros e Sawada (2015), é uma estratégia comum utilizada no aconselhamento psicológico para ajudar os clientes a desenvolver habilidades práticas para enfrentar situações estressantes. Essa melhoria nas habilidades de enfrentamento pode ter um impacto positivo na resiliência e na adaptação às mudanças e adversidades.

Finalmente, é importante notar que os resultados do aconselhamento psicológico podem variar de acordo com factores individuais, como a motivação para mudar e o ajuste entre o cliente e o terapeuta. Estudos de meta-análise, como o de Wampold (2015), indicam que a aliança terapêutica e o engajamento do cliente são cruciais para o sucesso do tratamento. Portanto, enquanto os resultados gerais são frequentemente positivos, a experiência de cada cliente pode ser única e influenciada por diversos factores pessoais e contextuais.

### **2.3.3. Mecanismo para melhorar a eficácia do aconselhamento psicológico**

Melhorar a eficácia do aconselhamento psicológico é uma preocupação central na prática clínica e na pesquisa. Diversos mecanismos podem ser empregados para otimizar os resultados do tratamento e promover um impacto mais significativo no bem-estar dos clientes. Um dos principais mecanismos é o fortalecimento da aliança terapêutica, que é amplamente reconhecida como um factor crucial para o sucesso do aconselhamento. Segundo Lambert e Barley (2001), a qualidade da relação entre terapeuta e cliente é determinante para a eficácia do tratamento. A criação de um ambiente de confiança e empatia facilita a abertura do cliente e a disposição para trabalhar nas questões apresentadas.

Outro mecanismo essencial é a aplicação de técnicas e intervenções baseadas em evidências. A utilização de abordagens terapêuticas comprovadas, como a TCC, tem demonstrado resultados positivos na redução de sintomas de depressão e ansiedade (Cuijpers et al., 2016). A TCC, por exemplo, é estruturada e focada em alterar padrões de pensamento e comportamento disfuncionais, o que pode levar a melhorias significativas no estado emocional dos clientes. Incorporar práticas baseadas em evidências assegura que o tratamento seja cientificamente fundamentado e adaptado às necessidades específicas dos clientes.

Além disso, a personalização do tratamento de acordo com as características individuais do cliente é um mecanismo fundamental para melhorar a eficácia do aconselhamento. Cada cliente possui um conjunto único de circunstâncias, necessidades e objectivos. A adaptação das intervenções para reflectir essas particularidades pode aumentar a relevância e a eficácia do tratamento. Como destacado por Wampold (2015), a personalização do tratamento, alinhada com a compreensão das preferências e da situação do cliente, pode melhorar a adesão ao tratamento e os resultados gerais.

Esses mecanismos, quando integrados de forma eficaz, podem contribuir significativamente para o sucesso do aconselhamento psicológico. A combinação de uma forte aliança terapêutica, a utilização de intervenções baseadas em evidências e a personalização do tratamento são estratégias comprovadas para otimizar os resultados e promover um impacto positivo duradouro na vida dos clientes.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGIA**

Segundo Prodanov e Freitas (2013, p.14), “a metodologia examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a colecta e o processamento de informações, visando o encaminhamento e resolução de problemas e/ou questões de investigação”.

Neste capítulo, são apresentados os caminhos, passos, técnicas, e métodos usados na efectivação do estudo.

### **3.1. Descrição do local de estudo**

Com base nas informações fornecidas pela Direcção, a Escola Primária Completa do Alto-Maé, está situada no bairro com o mesmo nome, na Avenida 24 de Julho, Distrito Khamphumo, entre as bombas de combustível da BP e o Quartel General, faz também fronteira com a Escola Francisco Manyanga. Foi edificada em 1914 e baptizada com o nome Escola Municipal Paiva Manso, após a independência de Moçambique a escola passou a chamar-se Escola Primária do Alto-Maé.

Entre os anos de 1980 e 1990, a escola funcionava como anexa à Francisco Manyanga, curso nocturno, sobre tudo em que aquela estava em reabilitação. Em 1996 introduziu-se 5 (cinco) turmas da 6ª classe e no ano seguinte introduziu-se à 7ª classe. A grande procura de vagas na 8ª classe na cidade de Maputo obrigou a que as estruturas da Direcção de Educação da Cidade de Maputo decidisse em 1999 pela introdução do 1º ciclo do Ensino Secundário Geral nesta escola, assim foram introduzidas as primeiras 4 (quatro) turmas da 8ª classe.

Actualmente a escola funciona em regime de 2 (dois) turnos o primeiro das 6h às 12h e o segundo das 12h:30min às 17h:30min abarcando somente Nível Primário. Tem um total de 15 salas. Onde lecciona de 1ª classe à 6ª classe. O corpo directivo desta escola é composto designadamente, pelo Director da Escola, a Directora Adjunta e pela Chefe da Secretaria. No entanto a escola conta com um total de 43 (quarenta e três) colaboradores, entre eles gestores, professores e pessoal técnico administrativo.

A Escola Primária do Alto Maé tem um efectivo de 1037 (mil e trinta e sete) alunos, onde, 520 (quinhentos e vinte) são do sexo masculino e 517 (quinhentos e dezassete) do sexo feminino, assistidos por 30 professores, 5 (cinco) do sexo masculino e 25 (vinte e cinco) do sexo feminino.

Destes 30 (trinta), 15 (quinze) possui grau de licenciatura e os outros 15 (quinze) possuem o nível médio.

### **3.2. Tipo de pesquisa**

Esta pesquisa é básica, aplicada, qualitativa e estudo de caso quanto a natureza, objectivos, abordagem e procedimentos técnicos, respectivamente. “A pesquisa básica objectiva gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da ciência, sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais. A pesquisa exploratória, visa proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (Gerhardt & Silveira, 2009, p.34-35).

Para a realização da presente pesquisa, adoptou-se uma abordagem qualitativa. De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa qualitativa é aquela que se preocupa com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. Por sua vez, Vergara (2003), afirma que, esta, visa compreender os fenómenos através da colecta de dados narrativos, estudando as particularidades e experiências individuais.

O estudo de caso, “pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação” (Gerhardt & Silveira, 2009, p.39).

### **3.3. População, amostra e amostragem**

Segundo Silva e Menezes (2001, p.32), “população ou universo é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um estudo”. Este estudo abrange uma população composta por 43 indivíduos da Escola Primária do Alto-Maé, que incluem professores, membros da Direcção e Agentes de serviço.

Para Marconi e Lakatos (2003), amostra é uma parcela convenientemente seleccionada do universo ou da população, ou seja é um subconjunto do universo, que é seleccionado com base nos critérios de amostragem. Para fins de prossecução desta pesquisa, os participantes foram seleccionados através da amostragem aleatória simples que de acordo com Prodanov e Freitas

(2013), todos os elementos da população tem igual probabilidade de pertencer a amostra e todas as possíveis amostras tem igual probabilidade de ocorrer.

No caso, foram seleccionados aleatoriamente, 10 indivíduos, dos quais, 9 profissionais a nível da Escola Primária do Alto-Maé em processo de reforma e 1 Directora da Escola.

### **3.4. Técnica de recolha e análise de dados**

Os dados foram colhidos através de entrevista semi-estruturada, realizada com os seleccionados como parte da amostra.

De acordo com Guerra (2014, p.18), “entrevista é uma oportunidade de conversa face-a-face, utilizada para mapear e compreender o mundo da vida dos respondentes, ou seja, ela fornece dados básicos para uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações em relação a determinados fenómenos”. Por sua vez, entrevista semi-estruturada é aquela que faz a combinação entre questões abertas e fechadas na qual o informante tem a possibilidade de falar sobre o tema de pesquisa (Fonseca, 2002).

As entrevistas (Apêndice I) foram efectuadas presencialmente, na Escola Primária do Alto-Maé, com uma duração estimada de 15 minutos por participante, durante o período de uma semana. A mesma foi dividida em duas partes, a primeira, relativa aos dados sociodemográficos dos participantes e a segunda, contendo as questões em função dos objectivos do estudo.

Para análise de dados, usou-se a técnica de análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2000), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens. Especificamente, recorreu-se a análise temática ou categorial, de modo a transcrever, tabelar e categorizar os depoimentos dos entrevistados.

### **3.5. Considerações éticas**

Para Prodanov e Freitas (2013, p.45), “a ética em pesquisa, indica a conjunção da conduta e da pesquisa, o que traduz-se como conduta moralmente aceite durante uma pesquisa”. Com base nesta premissa, o estudo iniciou após a emissão de uma credencial pela FACED da UEM para solicitação da colecta dos dados á Direcção da Escola Primária do Alto-Maé. Os sujeitos

participaram do estudo de forma livre e voluntária e lhes foi assegurado o anonimato e confidencialidade, assim como outros aspectos pertinentes inerentes a ética no tratamento dos dados e na condução das pesquisas no geral.

### **3.6. Limitações do estudo**

Constituem principais limitações para este estudo, as seguintes:

- Escassez de literatura que unifique as principais variáveis deste estudo, a saber, *aconselhamento psicológico* e o processo de *reforma/aposentação*, tanto em livros, manuais e outros materiais, quanto nas principais plataformas de pesquisa nas áreas de Recursos Humanos, Psicologia Organizacional e campos relacionados;
- Falta de estudos que abordem essas variáveis de maneira integrada no contexto moçambicano, havendo apenas pesquisas que tratam do aconselhamento psicológico e da reforma/ aposentação de forma isolada em organizações em Moçambique.

## CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE DADOS

Segundo Creswell (2014), a análise e discussão de dados envolvem a interpretação dos resultados obtidos, relacionando-os com os aspectos teóricos e práticos do estudo. Durante a discussão, os pesquisadores exploram tendências, padrões e conexões presentes nos dados, reflectindo sobre seus significados e implicações.

Este capítulo apresenta os dados colectados por meio do inquérito e promove sua análise. As informações destacadas são consideradas essenciais para abordar as questões de pesquisa.

### 4.1. Caracterização dos participantes

**Tabela 1:** Caracterização sociodemográfica dos participantes

<b>Categoria</b>	<b>Detalhes</b>
<b>Total de Participantes</b>	10
<b>Participantes em Processo de Reforma</b>	9
<b>Directora da Escola (não em reforma)</b>	1
<b>Sexo dos Participantes em Reforma</b>	5 Feminino, 4 Masculino
<b>Nível de Escolaridade</b>	5 Técnico Médio, 2 Licenciatura, 2 Básico
<b>Tempo de Serviço na Educação</b>	27 á 34 anos (33 anos é o valor médio)

**Fonte:** Elaborado pela estudante (Dados da pesquisa)

A pesquisa contou com a participação de 10 indivíduos, sendo 9 deles em processo de reforma e 1 ocupando o cargo de Directora da Escola, que não se encontra nessa situação. Em relação ao sexo, a maioria dos participantes em processo de reforma é do sexo feminino, totalizando 5, enquanto os restantes são do sexo masculino. Quanto ao nível de escolaridade, observa-se uma diversidade: a maioria possui nível Técnico Médio (3), seguidos de 2 participantes com licenciatura e 2 com nível básico de escolaridade. Em termos de tempo de serviço na educação, os participantes apresentam uma vasta experiência, com tempos de trabalho variando entre 27 e 34 anos, com alguns relatando 33 anos de dedicação à área, demonstrando, portanto, uma

carreira consolidada no sector educacional. Em seguida, sintetiza-se em forma de tabela, a situação dos profissionais em processo de reforma.

#### 4.2. Tipos de aconselhamentos psicológicos vigentes na Escola Primária do Alto-Maé param o pessoal em processo de reforma entre os anos 2022-2023

De modo a colher informações sobre os tipos de aconselhamento psicológico vigentes na Escola Primária do Alto-Maé para o pessoal em processo de reforma entre os anos 2022-2023, três questões foram direccionadas aos participantes, por forma a apurar as experiências vivenciadas nas Escola, no intervalo de tempo delimitado. Como ponto de partida, questionou-se sobre os tipos de aconselhamento psicológico que foram oferecidos aos funcionários em processo de reforma entre 2022-2023, diante disso, estes consideraram que:

Questão	Respostas
<p><b>Quais tipos de aconselhamento foram oferecidos aos funcionários em processo de reforma entre 2022-2023?</b></p>	<p><b>Profissional 1:</b> <i>Em poucas palavras, posso dizer que a instituição conversa connosco sobre os nossos direitos e benefícios, mas não há nenhuma preparação real para a mudança que a reforma representa. Eles se preocupam em nos informar e nos comunicar como deveremos seguir para ir em frente com o processo.</i></p> <p><i>(...) desde que entrei na educação, não há nenhum programa ou orientação específica para a reforma, nada que nos prepare psicologicamente para essa mudança. O que recebemos são apenas comunicados mas não se fala sobre como vai ser nossa vida depois, como vamos nos sentir.</i></p> <p><b>Profissional 2:</b> <i>Faltam iniciativas que ajudem a entender como se adaptar a essa nova fase.</i></p> <p><b>Profissional 3:</b> <i>Acho que essa é a coisa que falta, porque nem todo mundo está preparado pra lidar com essa mudança (...)</i></p>

	<p><b>Professor 4:</b> <i>Nesta escola, nunca tivemos, assim, algo como um programa de aconselhamento psicológico, tudo o que acontece quando alguém vai pra reforma é mais no sentido de comunicar mesmo. Não tem aquele suporte emocional, como conversar sobre como vai ser essa nova fase.</i></p> <p><b>Directora da Escola:</b> <i>Para ser sincera, não tem ninguém designado pra isso aqui, nem na escola e acho que nem no sector da educação. A instituição apenas comunica a aproximação da reforma com uma certa antecendência, geralmente um ano antes. Apesar disso, não há qualquer suporte psicológico organizado.</i></p> <p><i>Estaria a mentir se dissesse, a verdade é que, não só nesta Escola, mas, quase todas, nunca houve qualquer programa organizado para preparar os funcionários para a reforma. Não temos palestras, reuniões específicas ou algo semelhante que ajude a entender e enfrentar os desafios dessa nova etapa da vida.</i></p> <p><i>As informações que recebemos são importantes, mas se limitam aos aspectos administrativos. Nunca foi criado um espaço para falar sobre os desafios emocionais ou sobre como reorganizar a vida depois da reforma. Agora, vejo que é algo que faz muita falta, pois seria um suporte importante.</i></p>
<p><b>Como foi organizado o processo de aconselhamento psicológico na Escola</b></p>	<p><b>Professor 1:</b> <i>Aqui não existe um processo estruturado de aconselhamento psicológico para os funcionários. O que ocorre é apenas a comunicação de informações administrativas relacionadas à reforma.</i></p> <p><b>Professor 2:</b> <i>Não há iniciativas ou programas específicos que ajudem os funcionários a se adaptarem à reforma. Essa falta de suporte psicológico para enfrentar as mudanças</i></p>

<p><b>Primária do Alto-Maé?</b></p>	<p><i>associadas a essa etapa da vida.</i></p> <p><b>Professor 3:</b> <i>A preparação psicológica para a reforma é inexistente.</i></p> <p><b>Professor 4:</b> <i>Nunca houve um programa de apoio emocional ou palestras específicas para tratar do impacto da reforma. O processo limita-se à comunicação administrativa, sem qualquer suporte psicológico.</i></p> <p><b>Professor 5:</b> <i>Nesta Escola, não existe um sistema organizado para preparar os funcionários emocionalmente para a reforma. Todas as informações recebidas referem-se apenas aos direitos e procedimentos administrativos.</i></p> <p><b>Directora da Escola:</b> <i>Na Escola Primária do Alto-Maé, assim como em outras escolas, nunca houve um programa estruturado de aconselhamento psicológico. A instituição apenas comunica a proximidade da reforma, mas não oferece suporte emocional.</i></p>
<p><b>Quais desafios foram enfrentados no aconselhamento psicológico durante o processo de reforma?</b></p>	<p><b>Professor 1:</b> <i>O maior desafio é a ausência total de preparação psicológica.</i></p> <p><b>Professor 2:</b> <i>Não há suporte para enfrentar os desafios emocionais, e isso nos deixa desamparados nesse momento de transição.</i></p> <p><b>Professor 3:</b> <i>(...) a falta de orientação psicológica dificulta a adaptação e aumenta a insegurança sobre o futuro.</i></p> <p><b>Professor 4:</b> <i>Bem bem, o principal problema é que não existem programas ou apoio emocional, o que deixa os</i></p>

	<p><i>funcionários despreparados para reorganizar suas vidas.</i></p> <p><b>Professor 5:</b> <i>A ausência de acompanhamento psicológico torna o processo de reforma mais difícil, especialmente para quem tem dificuldade em aceitar mudanças.</i></p> <p><b>Directora da Escola:</b> <i>A inexistência de programas estruturados de apoio psicológico é o maior obstáculo, pois não há suporte para lidar com os desafios dessa fase.</i></p>
--	---

**Fonte:** Elaborado pela estudante (Dados da pesquisa)

Com base nas resposta da primeira questão, sintetizou-se que:

**1. Ausência de aconselhamento psicológico formal:** Os participantes apontaram que, na Escola Primária do Alto-Maé, não há, necessariamente, um programa formalizado de aconselhamento psicológico destinado aos funcionários em processo de reforma. Essa lacuna está associada à falta de uma estrutura organizada a nível do sector de educação em geral, para pensar “fora da caixa”, atender as necessidades emocionais e psicológicas dos profissionais prestes a deixar a vida activa.

Segundo os relatos dos mesmos, que inclui a Directora da Escola, não existem profissionais capacitados ou designados para oferecer suporte psicológico, deixando os funcionários desamparados nesse aspecto crucial de transição. Um outro aspecto pertinente partilhado, é que, os profissionais, geralmente, possuem a comunicação séria da instituição um ano antes para a reforma, no entanto, podem surgir propostas de prorrogação, sendo que, geralmente não são aceites, como forma de evitar algum tipo de processo disciplinar aquando da extensão.

Em linhas gerais, a ausência de um aconselhamento psicológico aquando desse processo reflecte uma fragilidade na abordagem institucional em lidar com as implicações emocionais da reforma, como ansiedade, sentimentos de exclusão e incertezas quanto ao futuro. Da mesma forma, o contexto geral indica que questões psicológicas relacionadas à reforma não são vistas como prioritárias, resultando em um vácuo de suporte para os trabalhadores

Diante disso, Kumar, Singh e Jain (2021) considera que, a ausência de aconselhamento psicológico formal durante a transição para a reforma reflecte uma gestão limitada em aspectos emocionais e sociais, enfatiza que organizações devem adoptar práticas de apoio psicológico em momentos de mudança, promovendo o bem-estar dos colaboradores. De forma semelhante, Lewis e Humbert (2018) destaca que a falta de preparação para a aposentação pode resultar em insegurança e queda na qualidade de vida, reforçando a necessidade de programas que vão além da comunicação administrativa.

**2. Discussão limitada sobre a reforma no âmbito da comunicação:** Embora a escola aborde questões relacionadas à reforma, essas iniciativas ocorrem apenas no âmbito da comunicação administrativa, sem a inclusão de aspectos psicológicos profundos. Os participantes mencionaram que discussões sobre direitos, procedimentos burocráticos e benefícios ocorrem, mas sem um enfoque nas emoções e desafios psicológicos enfrentados pelos funcionários em transição. Esses momentos são descritos como reuniões informativas, mas limitadas sem objectivo de preparar os indivíduos para o impacto social e emocional da reforma.

Sumarizando as percepções dos profissionais, estes sentem falta de uma abordagem mais humana e empática, capaz de fornecer uma preparação integral para essa fase da vida; isto refere-se concretamente a necessidade de ampliar o escopo das acções para além do nível informativo, promovendo um diálogo mais aberto sobre as dificuldades psicológicas inerentes à transição.

A limitação da comunicação administrativa em abordar aspectos emocionais na transição para a reforma demonstra uma gestão incompleta desse processo. Segundo Wang et al. (2020), a falta de suporte psicológico em momentos de transição pode aumentar o estresse e dificultar o ajustamento, ressaltando a necessidade de integrar elementos emocionais e sociais nas estratégias organizacionais de apoio.

**3. Ausência de programas preparatórios para a reforma:** Os funcionários também mencionaram que não existe qualquer programa comunicativo ou educativo especificamente voltado para a preparação psicológica para a reforma. Essa falta de estrutura organizada é vista como um factor agravante para o sentimento de desorientação e vulnerabilidade durante o processo. A inexistência de programas que possam ajudar na adaptação a novas rotinas e

identidades sociais é vista como um risco a transição saudável dos trabalhadores. Além disso, a ausência de iniciativas para estimular reflexões sobre a vida pós-reforma, como *workshops* ou grupos de apoio, deixa muitos funcionários sem estratégias para lidar com as mudanças. A percepção geral é de que, ao ignorar essa necessidade, a instituição contribuiu para que a reforma seja vista mais como uma perda do que como uma oportunidade para novas possibilidades, tal como se pode ler através de dois extractos de discursos apresentados á seguir.

Na segunda questão, foi-lhes convidado a explicar sobre como foi organizado o processo de aconselhamento psicológico na Escola Primária do Alto-Maé, havendo unanimidade em relação a inexistência desse processo, como fora dito no ponto anterior. Os participantes consideraram que esta é uma agenda primária do da Escola, assim como da instituição que tutela a Educação a nível do distrito Municipal Kampfumo, no entanto, não há preocupação em relação em preparar psicologicamente os profissionais para tal, seguindo-se apenas os moldes tradicionais.

Finalmente, os participantes foram questionados sobre os desafios foram enfrentados no aconselhamento psicológico durante o processo de reforma, sendo que estes consideraram igualmente não existir esse processo.

Discutindo a informação colhida, a ausência de programas estruturados para a preparação psicológica para a reforma reflecte uma lacuna significativa nas políticas organizacionais, o que pode resultar em uma transição mais difícil para os profissionais. Como argumentam Wang et al. (2020), a falta de preparação psicológica pode gerar sentimentos de desorientação e vulnerabilidade, além de dificultar o ajuste à aposentação.

A inexistência de iniciativas como *workshops* ou grupos de apoio também impede a reflexão sobre as novas identidades sociais e rotinas pós-reforma, contribuindo para uma visão negativa da aposentação, como uma perda. Segundo Lichtenstein et al. (2017), quando as instituições falham em proporcionar suporte psicológico, os indivíduos enfrentam maiores desafios para lidar com as mudanças emocionais e sociais associadas ao fim da carreira, o que poderia ser atenuado com uma abordagem mais holística.

### 4.3. Processo e os resultados do aconselhamento psicológico efectuados na Escola Primária do Alto-Maé com o pessoal em processo de reforma entre os anos 2022-2023

Para fornecer informações relativas ao processo de aconselhamento psicológico efectuados na Escola Primária do Alto-Maé com o pessoal em processo de reforma entre os anos 2022-2023, questões foram direccionadas, sendo que os participantes já consideraram de antemão a inexistência do processo, e, nisto, apresenta-se a tabela á seguir, sintetizando o conjunto de respostas oferecidas pelos participantes em relação aos principais resultados do processo de aconselhamento a nível da escola em questão.

**Tabela 2:** Aspectos relativos ao processo de aconselhamento pré-reforma

<b>Item</b>	<b>Detalhes</b>
<b>Experiência em Programa/Palestra sobre Reforma</b>	Apenas dois participantes tiveram essa experiência, o que demonstra uma lacuna significativa no acesso a orientações preparatórias para a aposentação.
<b>Local do Programa/Palestra</b>	Os dois participantes relataram que as actividades ocorreram fora da escola, em fóruns externos, reforçando a ausência de iniciativas internas na instituição.
<b>Opinião sobre o Programa</b>	Ambos avaliaram positivamente o programa, descrevendo-o como interessante e útil para ampliar a compreensão sobre os desafios e oportunidades da reforma.
<b>Natureza do Fórum</b>	Os dois afirmaram que os fóruns não tinham abordagem psicológica, focando mais em aspectos administrativos e financeiros da aposentação.
<b>Impacto da Ausência de Abordagem Psicológica</b>	Os participantes mencionaram que sentiram falta de suporte emocional, o que teria tornado a experiência mais completa e direccionada para as suas necessidades reais.

Item	Detalhes
<b>Iniciativas da Escola Relativas à Reforma</b>	Todos confirmaram que a escola nunca promoveu iniciativas similares; limitou-se à comunicação por <i>informes, reuniões e orientações</i> da Direcção de Educação da Cidade.
<b>Necessidade de Aconselhamento Pré-reforma</b>	Unanimemente, os participantes consideraram essencial implementar um programa de aconselhamento pré-reforma, destacando a relevância do suporte psicológico e prático.
<b>Propostas para Novas Iniciativas</b>	Recomendaram <i>workshops</i> de preparação para a reforma, criação de grupos de apoio para troca de experiências, sessões de orientação psicológica e consultorias individuais.
<b>Dificuldades Identificadas na Transição</b>	Relataram preocupações com a adaptação à nova rotina, incertezas financeiras e falta de planificação estratégica, reforçando a importância de intervenções institucionais.

**Fonte:** Elaborado pela estudante (Dados da pesquisa)

Baseado na tabela, o panorama geral dos profissionais a nível da Escola Primária do Alto-Maé demonstra que a instituição não possui histórico, assim como a preocupação em relação aos aspectos psicológicos decorrentes do processo de reforma. Não há evidências de execução de alguma forma de aconselhamento e/ou de transmissão de informação que tinha como intuito, salvaguardar os aspectos psicossociais dos profissionais que se encontram nesse processo.

A situação da Escola denota lacunas importantes no suporte ao pessoal em reforma, com a ausência de iniciativas internas de aconselhamento psicológico. Segundo Wang et al. (2020), a falta de preparação emocional pode levar a dificuldades de adaptação e aumento do estresse na transição para a aposentação. A participação limitada em programas externos, focados apenas em aspectos administrativos, reflecte o que Kim e Moen (2021) descrevem como um enfoque restrito, que negligencia a abordagem integral necessária para essa fase da vida.

Os participantes destacaram a relevância do suporte psicológico, recomendando *workshops* e consultorias individuais, acções alinhadas às boas práticas para uma transição bem-sucedida. A ausência dessas iniciativas pode intensificar as preocupações relatadas, como incertezas financeiras e desafios na reorganização da rotina. Assim, os resultados indicam a necessidade urgente de políticas institucionais que integrem aspectos emocionais e práticos, promovendo maior suporte para o bem-estar e a qualidade de vida durante a reforma.

#### **4.4. Estratégias para a melhoria do aconselhamento psicológico do pessoal em processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé**

Relativamente as estratégias para a melhoria do aconselhamento psicológico do pessoal em processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé, iniciou-se por aprofundar-se sobre o processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé entre os anos 2022-2023, em que, colheu-se algumas informações importantes junto dos profissionais, buscando-se os aspectos básicos em relação a esse processo, concretamente sobre o ponto de situação a nível local.

Entre os aspectos mais pertinentes, a maioria dos profissionais (7) já foi abordado pela Escola e/ou órgão de tutela a nível do distrito municipal, e nisso, estes consideraram que estão cientes do seu período de reforma, através de meios diferentes, com destaque para a documentação (5), e disto isto, um número significativo está prestes a atingir a idade de reforma (4), como é possível visualizar na tabela que se segue.

**Tabela 3:** Dados sobre o processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé

<b>Aspectos</b>	<b>Detalhes</b>	<b>nº</b>
<b>Idade</b>	45-50 anos	3
	51-60 anos	4
	61-65 anos	2
<b>Se foi abordado pela empresa</b>	Sim	7
	Não	2
<b>Procedimento de</b>	Comunicação da instituição	2

<b>contagem de tempo</b>	Documentação	5
	Finanças	2
	Prestes a atingir os anos de trabalho para reforma	2
<b>Situação/Modalidade em relação a reforma</b>	Prestes a atingir idade de reforma	4
	Já atingiu os anos de trabalho para reforma	2
	Já atingiu a idade de reforma	1
<b>Desenvolvimento de outra actividade</b>	Sim	3
	Não	6

**Fonte:** Elaborado pela estudante (Dados da pesquisa)

Mediante os dados colhidos, entende-se que a questão da reforma nas instituições de ensino, como a Escola Primária do Alto-Maé, reflecte uma preocupação crescente, abordada pela OECD (2021) com o envelhecimento da força de trabalho e as implicações para a continuidade da educação. A distribuição etária dos profissionais, com uma significativa parcela entre 51-60 anos, levanta questões sobre a necessidade de políticas de transição e planificação de pessoal.

De acordo com OECD (2021), a reforma antecipada pode ser vantajosa, proporcionando novas oportunidades para jovens profissionais, mas também pode representar uma perda de experiência valiosa, que é crucial no contexto educacional. Segundo estudos internacionais, em diversos países, o envelhecimento da força de trabalho tem impactado a qualidade da educação, uma vez que educadores mais experientes possuem maior capacidade de adaptação e gestão de sala de aula. No entanto, uma abordagem equilibrada deve incluir programas de requalificação e integração de novos profissionais, garantindo a manutenção da qualidade educacional. Para UNESCO (2022), a reforma deve ser acompanhada de estratégias de planificação para evitar lacunas no sistema educacional.

No segmento da questão anterior, questionou-se aos mesmos sobre o que acreditam que sentirão falta quando estiverem reformados, em que:

Questão	Respostas
<p><b>O que acredita que sentirá mais falta quando reformar?</b></p>	<p><b>Profissional 1:</b> <i>Sentirei falta do contacto diário com a comunidade escolar e das interações constantes com alunos e colegas.</i></p> <p><b>Profissional 2:</b> <i>A convivência com os alunos, a dinâmica dos desafios diários e a possibilidade de contribuir para o crescimento deles será algo que vou sentir falta.</i></p> <p><b>Profissional 3:</b> <i>O que mais vai fazer falta é a rotina de trabalho, os laços criados com colegas e a satisfação de acompanhar o progresso dos alunos ao longo do tempo.</i></p> <p><b>Profissional 4:</b> <i>Sentirei falta de moldar as mentes dos alunos e contribuir para o desenvolvimento deles, além do contacto directo com encarregados de educação e desafios diários.</i></p> <p><b>Profissional 5:</b> <i>A rotina, os desafios diários e a sensação de estar contribuindo para o futuro da sociedade serão aspectos que farão muita falta.</i></p>
<p><b>Com as mudanças que podem ocorrer (físicas, económicas e emocionais) como pretende enfrenta-las?</b></p>	<p><b>Profissional 1:</b> <i>Pretendo começar um pequeno negócio para complementar a renda e enfrentar o custo de vida elevado.</i></p> <p><b>Profissional 2:</b> <i>Quero manter uma rotina activa, fazendo caminhadas e exercícios leves para preservar a saúde física e mental.</i></p> <p><b>Profissional 3:</b> <i>Tenho planos de discutir com a família e ajustar as nossas rendas para garantir estabilidade financeira e emocional.</i></p> <p><b>Profissional 4:</b> <i>Penso em investir em actividades agrícolas ou pequenos negócios para ajudar no sustento da família após a reforma.</i></p> <p><b>Profissional 5:</b> <i>(...) buscar alternativas de rendimento e</i></p>

	<p><i>manter-me ocupado para evitar os impactos negativos da mudança.</i></p> <p><b>Directora da Escola:</b> <i>Acho essencial planear estrategicamente com a família, criando fontes de renda adicionais e ajustando despesas para enfrentar os desafios da reforma.</i></p>
<p><b>Sabe o que significa qualidade de vida na reforma?</b></p>	<p><b>Professor 1:</b> <i>(...), estar perto da família e participar em actividades que tragam propósito são essenciais para o bem-estar.</i></p> <p><b>Professor 2:</b> <i>Para mim, qualidade de vida significa ter uma vida digna, com condições financeiras mínimas para atender às necessidades básicas e, ao mesmo tempo, sentir-se feliz consigo mesmo e com o ambiente em que vive.</i></p> <p><b>Professor 3:</b> <i>Muito difícil definir por palavras próprias, mas vejo a qualidade de vida como fazer um conjunto de coisas que te façam viver de forma que gostas.</i></p> <p><b>Professor 4:</b> <i>A qualidade de vida na reforma é estar feliz consigo mesmo, com acesso a cuidados de saúde e outras condições básicas.</i></p> <p><b>Professor 5:</b> <i>É ter uma vida de qualidade e isso não se limita em dinheiro, existem outras coisas importantes que devemos ver quando estamos a falar de qualidade de vida.</i></p> <p><b>Directora da Escola:</b> <i>Qualidade de vida, na minha opinião é o equilíbrio entre estabilidade económica, saúde emocional e uma boa convivência com os outros. Na reforma, pode-se aproveitar esse tempo para estar com a família e fazer algo</i></p>

	<i>significativo é fundamental, e isso, é qualidade de vida.</i>
<b>Quais melhorias poderiam ser feitas no processo de aconselhamento psicológico?</b>	<p><b>Professor 1:</b> <i>Defendo que a Escola deveria incluir psicólogos no processo de reforma, garantindo suporte emocional adequado. Isso ajudaria os profissionais a lidar melhor com as mudanças dessa fase.</i></p> <p><b>Professor 2:</b> <i>Em Moçambique, deve-se criar programas de educação emocional voltados para professores em reforma, abordando questões como adaptação e gestão do tempo pós-carreira.</i></p> <p><b>Professor 4:</b> <i>Na minha opinião, devem ser desenvolvidos grupos de apoio entre colegas em reforma, mediados por psicólogos, para partilhar experiências e estratégias de adaptação.</i></p> <p><b>Directora da Escola:</b> <i>Seria útil incluir sessões de aconselhamento individual para cada profissional, com foco na sua realidade específica, promovendo um suporte mais personalizado. O Ministério promova iniciativas que combinem orientação psicológica com educação financeira, preparando melhor os profissionais para a reforma.</i></p>

**Fonte:** Elaborado pela estudante (Dados da pesquisa)

Em geral, muitos consideraram que, além do contacto directo com a comunidade escolar, sentirão saudades da interacção com os alunos, dos desafios diários de lidar com diferentes comportamentos e tipos de pessoas, incluindo os encarregados de educação. A prerrogativa de moldar as mentes dos “tesouros” (os alunos) e contribuir para o seu desenvolvimento também foi mencionada como um aspecto que será profundamente valorizado. Além disso, destacaram a rotina diária de trabalho, a convivência com colegas de profissão, a sensação de contribuir para a formação do futuro da sociedade, e a satisfação em ver o progresso dos alunos ao longo do

tempo, que na opinião destes, são elementos que criam um vínculo afectivo e profissional difícil de substituir.

Ademais, foram abordados sobre a forma como pretendem lidar com as mudanças dimensionais (físicas, económicas e emocionais) decorrentes da reforma, havendo diferentes opiniões, valendo destacar aspectos como:

**1. Procurar novas fontes de renda:** Dada a realidade moçambicana, onde os salários do sector de educação, em particular dos professores são frequentemente baixos, encontrar fontes adicionais de rendimento torna-se uma prioridade após a reforma, pelo menos, foi o partilhado por alguns dos profissionais. Muitos consideram iniciar pequenos negócios, e outras iniciativas que podem garantir uma maior estabilidade financeira, especialmente considerando os desafios económicos do país, como a inflação e o custo de vida crescente, que impactam ainda mais os rendimentos limitados.

A busca por novas fontes de renda após a reforma reflecte a necessidade de adaptação às condições económicas adversas enfrentadas pelos professores em Moçambique. Segundo Lusardi e Mitchell (2011), diversificar rendimentos é essencial para enfrentar a instabilidade financeira, permitindo que aposentados mantenham qualidade de vida e contribuam para a sustentabilidade familiar. Essa planificação financeira torna-se ainda mais relevante diante do custo de vida crescente e da valorização insuficiente dos salários na área da educação.

**2. Manter a rotina activa:** Após a reforma, muitos professores destacam a importância de manter uma rotina activa para preservar a saúde física. Na percepção destes, o período de trabalho lhes mantém fisicamente ocupados e mentalmente engajados, o que contribui para dificuldades de manter um certo tipo de rotina de cunho pessoal. Diante disso, a reforma pode servir como uma oportunidade para dedicar-se a actividades físicas regulares, como caminhadas ou exercícios leves, garantindo a continuidade de um estilo de vida saudável.

Segundo Silva, Alves e Gama (2019), a manutenção de actividades físicas após a aposentação tem efeitos positivos na saúde, prevenindo doenças cardiovasculares e melhorando a função cognitiva. A transição para a aposentação a, muitas vezes, representa uma mudança significativa, especialmente para aqueles que estavam fisicamente ocupados no trabalho, como os professores. Lima (2019) destaca que a falta de uma rotina estruturada pode levar ao sedentarismo, afectando

não só a saúde física, mas também a saúde mental, como a depressão e a ansiedade. Portanto, a reforma deve ser encarada como uma oportunidade para adoptar práticas regulares de actividade física, o que pode promover uma melhor qualidade de vida e manter o engajamento mental.

**3. Traçar estrategicamente um plano para a família:** De acordo com os professores, é fundamental que a aposentação seja planificada em conjunto com a família para minimizar impactos financeiros e emocionais. Na percepção destes, o período de trabalho lhes permite contribuir activamente para o sustento familiar, enquanto a aposentação pode trazer incertezas financeiras. Diante disso, os professores consideram essencial traçar um plano estratégico, que inclua ajustes no orçamento, investimentos sustentáveis e apoio aos membros da família para alcançar maior auto-suficiência. Planos como a aquisição de terrenos agrícolas ou a criação de pequenos negócios familiares podem ser alternativas para garantir estabilidade e bem-estar colectivo.

Corroborando a opinião dos profissionais, a elaboração de um plano estratégico familiar para a aposentação é essencial para minimizar os impactos financeiros e emocionais dessa transição, conforme observam diversos estudiosos. Lima (2019), assim como Kumar, Singh e Jain (2021), apontam que uma planificação cuidadosa, incluindo ajustes no orçamento e a criação de fontes de renda adicionais, pode mitigar as incertezas financeiras típicas dessa fase. Parafrazeando os autores, em contextos como o da realidade moçambicana, onde a aposentação pública não cobre todas as necessidades, alternativas como investimentos em pequenos negócios ou actividades agrícolas podem ser fundamentais para garantir a auto-suficiência e estabilidade familiar; assim, a planificação não só facilita a adaptação à aposentação, mas também contribui para o bem-estar colectivo da família.

Os participantes apresentaram percepções diversas sobre a qualidade de vida na reforma, destacando a necessidade de equilíbrio entre bem-estar, dignidade e felicidade pessoal. Alguns enfatizaram a importância de manter o bem-estar emocional, valorizando o tempo com a família e o engajamento em actividades significativas. Houve ainda quem apontasse a necessidade de uma rotina estruturada para preservar o propósito diário e a saúde mental. Em síntese, a qualidade de vida foi vista como um equilíbrio entre estabilidade financeira, satisfação pessoal e conexão social.

E por fim, questionou-se aos profissionais sobre as melhorias poderiam ser feitas no processo de aconselhamento psicológico, em que, os participantes sugeriram várias melhorias no processo de aconselhamento psicológico para os profissionais em reforma. Muitos consideraram fundamental a inclusão de psicólogos no pacote oferecido pelo Ministério, garantindo suporte emocional adequado. Outros propuseram programas educativos para orientar os profissionais sobre como lidar com as mudanças da reforma, incluindo aspectos emocionais e financeiros. Também foi destacada a importância de *workshops* e grupos de apoio entre colegas, visando compartilhar experiências.

## CAPÍTULO V: CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

### 5.1. Conclusão

A presente monografia focou-se em compreender a dinâmica do aconselhamento para o pessoal em processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé entre os anos 2022-2023, e diante disso, um conjunto de objectivos foram elencados, de modo que o geral fosse respondido.

Como primeiro aspecto, iniciou-se por identificar os tipos de aconselhamento psicológico vigentes na Escola Primária do Alto-Maé para o pessoal em processo de reforma entre os anos 2022-2023, constatando-se que a Escola Primária do Alto-Maé não possui um programa estruturado de aconselhamento psicológico para os funcionários em processo de reforma. A abordagem da instituição se limita à comunicação administrativa, sem incluir suporte psicológico ou discussões sobre os desafios emocionais da transição. A ausência de programas preparatórios, como *workshops* ou grupos de apoio, contribui para uma visão negativa da reforma, deixando os profissionais vulneráveis e desorientados. A falta de preparação psicológica reflecte uma lacuna significativa nas políticas organizacionais, dificultando a adaptação dos funcionários à aposentação.

Em seguida, descreveu-se o processo e os resultados do aconselhamento psicológico efectuados na Escola Primária do Alto-Maé com o pessoal em processo de reforma entre os anos 2022-2023, tendo os resultados apontado que a Escola Primária do Alto-Maé não possui iniciativas estruturadas para apoiar o pessoal em processo de reforma, destacando uma lacuna significativa no suporte psicológico e emocional. A falta de programas internos reflecte um enfoque restrito às questões administrativas, negligenciando as necessidades psicossociais dos colaboradores. Os participantes apontaram a importância de implementar acções como *workshops* e consultorias individuais, fundamentais para uma transição mais equilibrada. A ausência dessas iniciativas pode agravar as dificuldades de adaptação e as preocupações financeiras. Isso evidencia a necessidade urgente de políticas institucionais mais abrangentes.

Por fim, relatou-se o processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé entre os anos 2022-2023, em que, o processo de reforma na Escola Primária do Alto-Maé entre 2022-2023 reflecte preocupações com o envelhecimento da força de trabalho, com uma significativa parcela dos

profissionais próximos da aposentação. A maioria dos profissionais já foi abordada sobre o processo de reforma, sendo que muitos manifestaram a intenção de buscar novas fontes de renda, manter a rotina activa e elaborar planos estratégicos familiares. Além disso, a qualidade de vida na reforma foi vista como a necessidade de equilíbrio entre bem-estar, dignidade e felicidade pessoal ou a estabilidade financeira, satisfação pessoal e conexão social. Relativamente as melhorias poderiam ser feitas no processo de aconselhamento psicológico, os participantes sugerem a inclusão de psicólogos no pacote do Ministério e a criação de programas educativos sobre a reforma.

## **5.2. Recomendações**

- Implementar programas de orientação sobre o processo de reforma, com informações claras e antecipadas sobre direitos e benefícios;
- Estabelecer uma política de apoio para a transição dos profissionais, incluindo *workshops* sobre planificação financeira e saúde pós-reforma;
- Incentivar a criação de projectos de requalificação e integração de novos profissionais para manter a qualidade educacional;
- Fomentar a adopção de actividades físicas e de bem-estar para os profissionais próximos da aposentação, promovendo saúde física e mental;
- Apoiar os profissionais na elaboração de planos estratégicos familiares para enfrentar os desafios financeiros da aposentação;
- Criar uma rede de apoio comunitário para profissionais aposentados, incentivando o engajamento em projectos que promovam o bem-estar e a continuidade do propósito.

## Referências Bibliográficas

Almeida, C. R. (2021). *A Transição da Vida Activa Para a Reforma em Portugal: Perspectiva dos Indivíduos com mais de 55 anos*. Lisboa.

Bardin, L. (2000). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

Barros, F. D. A. M., & Sawada, N. O. (2015). *Psicoterapias: Abordagens Múltiplas*. 2ª Edição. Atheneu.

Beck, J. S. (2005). *Terapia Cognitiva da Depressão*. Guilford Press.

Boehs, S. T. M., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2019). Trabalho, Aposentadoria e Satisfação de Vida em Aposentados de uma Multinacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. Consultado em 22/06/2024, Disponível em [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572019000300003](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000300003).

Bergue, S. T. (2007) *Gestão de Pessoas em Organizações Públicas*. 2ª Edição. Editora Caxias do Sul.

Borcate, E. (2008). *Políticas de recursos humanos: Um estudo para a imobiliária Salvoia* (Relatório de estágio). Universidade do Vale do Itajaí, Santa Catarina, Brasil. Consultado em 03/05/2024, Disponível em <https://www.slideshare.net/slideshow/politicas-de-rh/33549098>.

Brandi, M., & Stein, J. (2021). Financial planning for retirement: Key strategies for economic stability in old age. *Journal of Financial Planning and Economics*, 34(3), 45–60. Consultado em 20/12/2024, Disponível em [https://www.researchgate.net/publication/371964739\\_Financial\\_Planning\\_for\\_Retirement\\_The\\_Moderating\\_Role\\_of\\_Government\\_Policy#read](https://www.researchgate.net/publication/371964739_Financial_Planning_for_Retirement_The_Moderating_Role_of_Government_Policy#read).

Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* 4ª Edição. São Paulo: Editora Atlas.

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

Cuijpers, P., et al. (2016). Efeitos das psicoterapias para depressão maior em adultos na remissão, recuperação e melhoria: Uma meta-análise. *Journal of Affective Disorders*. Consultado em 21/06/2024, Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbp/a/NTGTsFfTZkPK8Y3rDvzksPM/>.

Cunha, N. A., Scorsolini-Comin, F., & Marin, R. C. (2021). Intervenções psicológicas no processo de aposentadoria: revisão integrativa da literatura brasileira. *Revista Psicologia e Saúde*, vol. 13, núm. 1, pp. 03-18. Universidade Católica Dom Bosco. Consultado em 21/06/2024, Disponível em [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2177-093X2021000100002](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-093X2021000100002).

Dutra, J. S. (2002). *Gestão de pessoas: Modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Editora Atlas.

Charles, E. (2024). *Insustentabilidade do fundo de pensões dos funcionários públicos: Está em risco o pagamento a mais de 200 mil pensionistas do Estado*. Centro de Integridade Pública. Disponível em <https://www.cipmoz.org/wp-content/uploads/2024/04/Insustentabilidade-do-fundo-de-pensoes.pdf>.

Gelso, C. J., & Fretz, B. R. (2001). *Psicologia do aconselhamento*. 2ª Edição. Brooks/Cole.

Gerhardt, T. E. & Silveira, D.T. (2009). *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Guerra, E. L. A. (2014). *Manual de pesquisa qualitativa*. Anima Educação.

Flick, U. (2009). *Introdução a pesquisa qualitativa*. 3ª Edição. Artmed.

Fonseca, J. J. S. (2002). *Metodologia da Pesquisa Científica*. Fortaleza: Editora UEC.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2011). *Administração Estratégica: Competitividade e Globalização*. 2ª Edição. São Paulo: Cengage Learning.

Kumar, A., Singh, R., & Jain, V. (2021). Psychological well-being and retirement: Importance of structured counseling interventions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 245–256. Consultado em 08/08/2024, Disponível em <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6258024/>.

Lacombe, F. J. M. (2005). *Recursos Humanos: Princípios e Tendências*. São Paulo, Saraiva Editora.

Laham, C. F. (2004). *Peculiaridades do Atendimento Psicológico em Domicílio do Trabalho em Equipe*. São Paulo.

Lambert, M. J., & Barley, D. E. (2001). *Resumo da pesquisa sobre a relação terapêutica e o resultado da psicoterapia*. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*. Consultado em 28/07/2024, Disponível em [https://www.researchgate.net/publication/232477357\\_Research\\_Summary\\_of\\_the\\_Therapeutic\\_Relationship\\_and\\_Psychotherapy\\_Outcome](https://www.researchgate.net/publication/232477357_Research_Summary_of_the_Therapeutic_Relationship_and_Psychotherapy_Outcome).

Lewis, C., & Humbert, S. (2018). *Transition to retirement: Role of pre-retirement programs in promoting mental health*. *Work, Aging and Retirement*, 4(2), 140–151. Consultado em 11/05/2024, Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34510984/>.

Lima, M. S. (2019). *Bem-estar e Qualidade de Vida na Aposentadoria: Percepção de Servidores Públicos da Universidade Federal da Paraíba*. CCTA Editora.

Lichtenstein, S., Levin, I. P., & Kimmel, S. (2017). *Mental health and retirement*. *Journal of Retirement*, 4(1), 57-66. Consultado em 11/06/2024, Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20552829/>.

Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2011). *Financial literacy and retirement planning in the United States*. *Journal of Pension Economics and Finance*, 10(4), 509-525. Consultado em 21/05/2024, Disponível em [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w17108/w17108.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w17108/w17108.pdf).

Kim, J., & Moen, P. (2021). *The limited participation in external programs: A narrow approach to retirement planning*. *Journal of Aging and Social Policy*, 33(2), 134–150. Consultado em 21/08/2024, Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/11385502>.

Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. 5ª Edição. São Paulo: Atlas.

Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2013). *Administração de Recursos Humanos*. 2ª Edição. São Paulo: Atlas.

Mintzberg, H.; Bruce, A; Joseph, L. (2000). *Safári de Estratégia: um roteiro pela selva do planeamento estratégico*. Porto Alegre: Bookman.

Muthemba. M. R. (2012). *Contributos teóricos para o estudo das psicoterapias*. Universidade Eduardo Mondlane.

Neto, A. (2010). *Da vida laboral à reforma: Expectativas de ocupação*. Tese de Doutoramento em Educação. Porto: Universidade Portucalense Infante D. Henrique. Consultado em 07/05/2024, Disponível em <https://repositorio.upt.pt/404>.

Novo, R. F. (2000). *Para Além da Eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Dissertação de doutoramento em Psicologia. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.

OECD. (2021). *Educação em Perspectiva 2021: Indicadores da OCDE*. Publicações da OCDE.

Patterson, L. E., & Eisenberg, S. (1988). *O Processo de Aconselhamento*. São Paulo, Martins Fontes.

Pocinho, R., et. al. (2017) *Bem-estar Psicológico na Reforma: a importância da preparação dos trabalhadores para a transição*. 37ª Revista Lusófona de Educação: Lisboa.

Prodanov, C. C; & Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Académico*. 6ª Edição. Universidade Feevale.

Pupo, L. R., & Ayres, J. R. C. M. (2013). *Contribuições e Limites do uso da Abordagem Centrada na Pessoa para a Fundamentação Teórica do Aconselhamento em DST/Aids*. Temas em Psicologia. Consultado em 03/04/2024, Disponível em [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2013000300018](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2013000300018).

Rodrigues, M., et.al. (2005). *A Preparação Para a Aposentação: O Papel do Psicólogo frente a essa Questão*. Revista de orientação profissional, Universidade Estadual Paulista. Consultado em 21/06/2024, Disponível em <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v6n1/v6n1a06.pdf>.

Rogers, C. R. (1961). *Tornar-se Pessoa*. Lisboa: Moraes Editores.

Santos, A. J. R. (2008). *Gestão Estratégica – Conceitos, modelos e instrumentos*. Porto: Escolar Editora.

Sarti, A. G. (2022). *Aconselhamento Psicológico*. Londrina: Editora Científica.

Scorsolini-Comin, F. S. (2014). *Semelhanças e Diferenças entre Aconselhamento Psicológico e Psicoterapia. Contextos Clínicos*. Vol.7 no. 1. São Leopoldo, Brasil. Consultado em 19/08/2024, Disponível em [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1983-34822014000100002](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1983-34822014000100002).

Shedler, J. (2010). A Eficácia da Psicoterapia Psicodinâmica. *American Psychologist*, 65(2), 98-109.

Silva, D. M. R., Alves, E. M. M., & Gama, J. F. A. (2019). *Os Impactos da Aposentadoria na Qualidade de Vida dos Idosos: Uma Revisão da Literatura*. Paraíba.

Silva, E. L. Da; & Menezes, E. M. (2001). *Metodologia de pesquisa e elaboração de dissertação*. 3ª Edição Revisada e Actualizada. Florianópolis.

UNESCO (2022). *Relatório de Monitoramento Global da Educação 2022: Transformando a Educação para um Futuro Melhor*. UNESCO.

Vergara, S. C. (2003). *Projectos e relatórios de pesquisa em administração*. 3ª Edição. Rio de Janeiro: Atlas.

Wampold, B. E. (2015). *O grande debate sobre psicoterapia: A evidência sobre o que faz a psicoterapia funcionar*. Routledge.

Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2020). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 75(5), 473–489. Consultado em 28/04/2024, Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21341882/>.

### **Legislação**

Lei n.º 4/2022 de 11 de Fevereiro [Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, abreviadamente designado por EGFAE e revoga a Lei n.º 10/2017, de 1 de Agosto].

# **APÊNDICE**

## **Apêndice I: Guião de entrevista**

Este guião de entrevista tem como objectivo colectar informações valiosas sobre a percepção dos profissionais em processo de reforma sobre a Dinâmica do Aconselhamento para o Pessoal em Processo de Reforma/Aposentação na Escola Primária do Alto-Maé entre os anos 2022 a 2023. A sua participação e sinceridade são essenciais para que possamos identificar áreas de melhoria e propor estratégias eficazes para aumentar a produtividade no departamento.

É importante que saiba que a nossa interacção será com base na entrevista, de acordo com a sua disponibilidade e será tratado de forma anónima, igualmente as suas respostas serão tratadas com confidencialidade. Pode desistir de participar deste estudo caso se sinta desconfortável.

### **SECCÃO A: DADOS PESSOAIS**

Idade:\_\_\_\_\_.

Sexo:\_\_\_\_\_.

Escolaridade:\_\_\_\_\_.

Tempo de trabalho na EP Alto-Maé:\_\_\_\_\_.

Situação actual em relação a reforma\_\_\_\_\_.

### **SECCÃO B: QUESTÕES SOBRE O ESTUDO**

1. Quais tipos de aconselhamento psicológico foram oferecidos aos funcionários em processo de reforma entre 2022-2023?
2. Como foi organizado o processo de aconselhamento psicológico na Escola Primária do Alto-Maé?
3. Quais desafios foram enfrentados no aconselhamento psicológico durante o processo de reforma?
4. Tem domínio do seu processo de contagem de tempo de serviço? Se sim, como procede?

5. A instituição já lhe abordou sobre a questão da reforma/aposentação?
6. O que lhe vem a mente quando ouve a palavra reforma/aposentação?
7. Desenvolve alguma outra actividade? Se sim, qual?
8. O que acredita que sentirá mais falta quando reformar?
9. Com as mudanças que podem ocorrer (físicas, económicas e emocionais) como pretende enfrenta-las?
10. Sabe o que significa qualidade de vida na reforma?
11. Quais melhorias poderiam ser feitas no processo de aconselhamento psicológico?

# **ANEXO**

## Anexo I: Credencial



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

CIDADE DE MAPUTO  
CONSELHO DOS SERVIÇOS DE REPRESENTAÇÃO DE ESTADO  
SERVIÇO DE ASSUNTOS SOCIAIS  
**DIRECÇÃO DISTRIAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO DM- KAMPFUMU**  
Av. Eduardo Mondlane N° 1170 – Tel. 21400646, E-Mail:sdjet.kampfumu@gmail.com NUIIT 500171286

À: Direcção da Escola  
**Primaria Completa do Alto Maé**  
-Maputo Cidade-

Nota n° 35DDEC KaMpfumu/Plan/2024

Maputo, 05/06/2024

### Credencial

Segue a apresentar-se, na Escola acima indicada, **Amélia da Conceição Manhique**, estudante do curso de Licenciatura em ensino Psicologia das Organizações na Universidade Eduardo Mondlane a fim de efectuar recolha de dados para uma pesquisa científica no âmbito da sua formação com uma duração de 10 dias, sem prejuízo das actividades laborais da instituição.

Cordiais Saudações!

*“Por uma Educação inclusiva, patriótica e de qualidade”*

O Director Distrital

Jorge Francisco Manhica -

(Instrutor e Técnico Pedagógico N1)

*Trabalho realizado com sucesso.*  
*Teresa da Silva*  
*14/10/2024*

Plan-JC

