



pouso suave

Programa de orientação e
acompanhamento para aposentadoria

Rio Branco – AC
Dezembro/ 2020



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

PREFEITA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO

Maria do Socorro Neri Medeiros de Souza

DIRETORIA EXECUTIVA DO RBPREV 2019/2020

Raquel de Araújo Nogueira

Marcelo Castro Macêdo

Weruska Lima Bezerra

ELABORAÇÃO DO PROGRAMA

Fabíola Melo da Silva

LOGOTIPO E IDENTIDADE VISUAL

Ellem Jady Silva Bezerra



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

1. O Instituto de Previdência do Município de Rio Branco – RBPREV

O RBPREV é uma autarquia municipal que tem por finalidade gerir o Regime Próprio de Previdência Social do Município de Rio Branco – RPPS, o qual foi criado pela Lei Municipal nº 1.793, de 23 de dezembro de 2009¹ e posto em vigor no dia 1º de abril de 2010. Com sua autonomia administrativa, financeira e patrimonial, o RBPREV atua arrecadando, assegurando e administrando recursos financeiros do Fundo Financeiro - FFIN e do Fundo Previdenciário – FPREV, bem como concedendo os benefícios previstos em lei aos segurados e seus dependentes, normatizando os procedimentos de recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscalizando o lançamento do crédito previdenciário devido ao FFIN e ao FPREV.

Conforme estabelecido no Art. 3º do capítulo III de seu Regimento Interno², o RBPREV tem como princípios de sua organização institucional a inovação nos processos de trabalho, a transparência nas decisões, a eficiência no reconhecimento do direito, a ampliação da proteção social, a melhoria contínua dos serviços prestados, o reconhecimento automático de direitos, o fortalecimento e integração gerencial do nível estratégico da entidade e a profissionalização de todos os órgãos da entidade. Em se tratando da estrutura organizacional, o RBPREV, conforme Art. 2º do capítulo II do regimento interno, estabeleceu órgãos colegiados e órgãos de direção, quais sejam:

- **Órgãos colegiados:** Conselho de Administração de Previdência Social – CAPS, Conselho Fiscal - CONFIS, Comitê de Investimentos – COIN;
- **Órgãos de direção:** Diretoria da Presidência – DIPRE e seus órgãos vinculados, Diretoria de Previdência – DIPREV e seus órgãos vinculados, Diretoria de Administração e Finanças – DAF e seus órgãos vinculados.

¹ http://www.rbprev.riobranco.ac.gov.br/documentos/lei_n_1793_de_23_de_dezembro_de_2009.pdf

² http://www.rbprev.riobranco.ac.gov.br/documentos/regimento_interno.pdf



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

Como pilares de sua estrutura, o RBPREV apresenta sua missão, sua visão e seus valores³:

- **Missão:** assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes, mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social;
- **Visão:** ser a instituição de Previdência Social de excelência na prática de gestão pública com participação, compromisso e respeito a seus segurados;
- **Valores:** conhecimento, compromisso, honestidade, solidariedade, competência, democracia, respeito, sustentabilidade e transparência.

Em cumprimento à sua Lei de criação e à Política Nacional do Idoso, o RBPREV conta com o programa de pós-aposentadoria “**De bem com a vida sempre**”⁴, que é direcionado aos servidores municipais vinculados ao RPPS que já se encontram usufruindo da aposentadoria. Esse programa propicia aos aposentados atividades como palestras, eventos sociais e visitas domiciliares, que contribuem para a manutenção de vínculo saudável entre os servidores aposentados e a instituição, bem como estimulam o exercício da cidadania e de uma boa qualidade de vida.

O município de Rio Branco contou com média mensal de 5 (cinco) aposentadorias no ano de 2020 e são esperadas em média 10 (dez) aposentadorias mensais no ano de 2021. Atento a este cenário e às temáticas da previdência social, do envelhecimento humano e da vida laboral, bem como em observância aos seus pilares institucionais e à legislação vigente, o RBPREV apresenta seu programa de orientação e acompanhamento para a aposentadoria, a fim de prestar apoio integral aos servidores municipais de Rio Branco também no período anterior ao processo de entrada na aposentadoria.

2. Justificativas teóricas para o programa

³ <http://www.rbprev.riobranco.ac.gov.br/missao.php>

⁴ http://www.rbprev.riobranco.ac.gov.br/pos_aposentadoria.php



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

Segundo o Estatuto do Idoso, em seu Art. 28 do capítulo IV, alínea II, o poder público deverá criar e estimular programas de preparação para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano. O artigo firma que tais programas devem incentivar os trabalhadores a novos projetos sociais que sejam de seus interesses e esclarecer a todos sobre seus direitos sociais enquanto cidadãos. O programa de orientação e acompanhamento para a aposentadoria deverá buscar suprir carências específicas de cada servidor público municipal. Para tanto, foram necessárias reflexão e pesquisa acerca das peculiaridades e problemáticas observadas no momento de encerramento de carreira, o que resultou em um breve embasamento teórico para as propostas do programa.

2.1 A idade da aposentadoria e a velhice bem-sucedida

Segundo Neri (2013, p. 19), a idade em que se inicia o que chamamos de velhice se define a partir de dados demográficos que consideram a relação entre o número de pessoas vivas com idade entre 50 ou 60 anos, bem como “*o número de crianças e jovens em idade não reprodutiva e o número de adultos em idade ativa*”. Sendo assim, considera-se um indivíduo na faixa etária acima de 60 anos como sendo um velho ou idoso. Outra classificação estabelece que: idade adulta média compreende o período entre 40 e 65 anos e idade adulta tardia ou velhice precoce é o período compreendido entre 65 e 75 anos (COLL, MARCHESI & PALACIOS *apud* MELO *et al*, 2019).

Independentemente das sistematizações, os estudos em desenvolvimento humano mostram que as mudanças nas diversas fases da vida sempre trazem consigo a necessidade de adaptações e ressignificação nas dimensões biopsicossocial e espiritual. O momento da transição para a velhice precoce é permeado por importantes transformações no corpo, na mente e nos papéis sociais dos indivíduos, que passam a vivenciar de forma mais intensa os efeitos do processo natural de envelhecimento. Ao longo de séculos da história humana, a velhice foi considerada sinônimo de decadência, perdas e declínio (MOREIRA,



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

FREITAS & VIEIRA, 2014, p. 22), tendo sido, até mesmo, reputada como uma condição doentia. (DIOGO, NERI & CACHIONI, 2009, p. 14).

De acordo com Moreira, Freitas & Vieira (2014, p. 22), a partir dos anos 1960 a velhice deixou de ser associada somente a ociosidade e processos de adoecimento, passando a ser estudada pela Gerontologia com um olhar mais otimista, voltado a evidenciar o que há de positivo no processo de envelhecer. Nesse contexto nasceu o conceito de **velhice bem-sucedida**, na qual:

(...) o indivíduo preserva e expande sua capacidade de reserva (emocional, cognitiva e comportamental), possibilitando responder com certa plasticidade as mudanças corporais, mentais e ambientais que acompanham o processo de envelhecimento (FREIRE, 2006, p. 1261 *apud* MOREIRA, FREITAS & VIEIRA, 2014, p. 22).

Observa-se que a ideia de uma velhice bem-sucedida vem ao encontro das expectativas do RBPREV, pois representa a exaltação da autonomia, das potencialidades e competências dos indivíduos exatamente na idade em que, em geral, estão se aposentando.

2.2 Idadismo e defasagem estrutural

Apesar de algumas mudanças de concepções observadas ao longo dos anos sobre a velhice, ainda são bem presentes em nossa sociedade o idadismo⁵ e os estereótipos pessimistas. Estes estereótipos são respaldados por um conceito sociológico que é determinante para a compreensão da influência socioeconômica durante idade adulta tardia: a **defasagem estrutural**. Este conceito remete “*ao fato de as estruturas sociais não conseguirem oferecer aos idosos economicamente improdutivos os mesmos benefícios sociais disponíveis para seus membros produtivos*” (Neri, 2013, p. 19). O conceito de defasagem estrutural ajuda a reforçar a

⁵ Idadismo: discriminação em função da idade.



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

noção de que “o aumento do número de idosos na população ocasiona aumento dos custos dos serviços de saúde e da previdência social, precarização do atendimento em saúde aos não idosos e aumento da carga tributária” (Neri, 2013, p. 19).

Sendo assim, no Brasil, onde os recursos nem sempre são empregados da maneira mais eficiente para benefício da população idosa inativa, onde a previdência social se mostra como uma das maiores preocupações da nação, os indivíduos que chegam à fase da velhice com cessação da vida laboral, acabam se tornando alvo de preconceitos. Por outro lado, há no Brasil uma grande parcela da população idosa que sofre preconceitos apesar de manter-se economicamente ativa. Este grupo de idosos tem adiado a aposentadoria, visto que é responsável pela maior parte da renda de muitas famílias brasileiras.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no ano de 2013 foi apurado que os idosos provedores do lar representam 65% da população idosa do país (SOUZA *et al*, p. 3890). Ainda tratando de estatísticas, segundo Minayo *et al* (2012, p. 1) há uma curva crescente desde o ano de 2006 de suicídio entre homens acima de 60 anos, fato que exige a atenção de instituições, como o RBPREV, e de toda a sociedade, no sentido de mitigar os fatores de risco sempre que possível e acompanhar de perto os processos pelos quais os indivíduos passam na velhice precoce.

Desta forma e, considerando os diversos estudos atuais sobre as questões biopsicossociais, espirituais e históricas que permeiam o processo do envelhecimento humano, o evento da aposentadoria, o RBPREV cria seu programa de pré-aposentadoria, denominado “**Pouso Suave**” em referência à etimologia do verbo “aposentar”:

1. Do latim, *pausare*: pousar, parar para descansar⁶;
2. *Apousentar*, abrigar, ir para os aposentos.

No contexto laboral do serviço público, a proximidade da aposentadoria representa um momento crucial, que exigirá o desenvolvimento de recursos

⁶ <https://origemdapalavra.com.br/palavras/aposentar/>



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

adaptativos para que se dê de forma mais segura e parcimoniosa a transição de uma vivência de anos de dedicação ao emprego para uma nova etapa da vida, na qual poderão ser cultivados novos hábitos, desenvolvidas novas relações interpessoais e realizados novos planos e sonhos.

3. Objetivos

3.1 Objetivo Geral

- Implementar um **programa de orientação acompanhamento para aposentadoria** no Município de Rio Branco-AC, que seja capaz de fortalecer vínculos, acompanhar e apoiar os servidores durante o processo de aposentadoria e viabilizar o contato de servidores com dispositivos que atuem em práticas de promoção de cultura, educação, saúde, lazer e segurança. Com isto poder-se-á garantir a singularidade de cada aposentado, o acolhimento, o desenvolvimento de fatores de proteção contra adoecimentos e a ampliação da possibilidade de busca de sentidos e novas realizações após a aposentadoria.

3.2 Objetivos específicos

- Proporcionar ações que potencializem as trocas de habilidades, saberes e afetos, a fim de estabelecer e estreitar o vínculo dos servidores com a equipe do RBPREV;
- Possibilitar ações que favoreçam o usufruto dos espaços públicos;
- Estimular o exercício da cidadania por meio de minicursos e orientações sobre direitos previdenciários, finanças pessoais, dentre outros assuntos;
- Estimular práticas potencializadoras de resiliência para servidores em situação de vulnerabilidade física, mental, econômica, social etc.



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

- Fomentar momentos de discussão e ações junto aos vários setores do município a fim de propiciar visibilidade para as temáticas do envelhecimento e dos vários aspectos positivos e negativos da vida laboral e da aposentadoria;
- Contribuir para a comunicação e para o ensino, oferecendo momentos de sensibilização que multipliquem uma cultura anti-idadismo
- Valorizar a história de vida de cada servidor em vias de aposentaria.

4. Metodologia

4.1 Atividades a serem realizadas periodicamente

- Elaboração de calendário de trabalhos mensais, semestrais e/ou anuais;
- Articulação junto às Secretarias, Fundações e demais setores da municipalidade, a fim de sensibilizar os gestores para a importância do programa de pré-aposentadoria, para a liberação dos servidores para as atividades (sendo estas computadas como horas trabalhadas), bem como para firmar parcerias de apoio ao programa;
- Articulação junto aos dispositivos estaduais (Rede de Atenção Psicossocial - RAPS (CAPs, Centro de Convivência Arte de Ser, Ministério Público Estadual, entre outros), bem como Sistema S e instituições privadas mediante procedimentos legais de estabelecimento de parcerias.
- Contabilização de números de pré-aposentados atendidos pelo programa;
- Avaliação periódica de resultados.

4.2 Atividades a serem iniciadas 2 (dois) anos antes dos módulos

- Entrevistas com escuta qualificada realizadas, preferencialmente, por assistente social e psicólogo(a). Não havendo a possibilidade de empregar na tarefa os profissionais citados - por questões de orçamento, contratação ou



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

outros motivos - deverão ser providenciadas capacitações aos servidores responsáveis, a fim de que haja no RBPREV profissionais não especializados com prévio treinamento em escuta, entrevista, observação, habilidades sociais, comunicação não violenta etc. As entrevistas serão iniciadas 2 (dois) anos antes da aposentadoria e deverão ocorrer quando do comparecimento dos servidores para o recadastramento anual, a fim de apurar as necessidades do servidor, bem como as expectativas e os planos com relação ao processo de aposentadoria. Deverão ser apuradas possíveis situações que necessitem de intervenção das instituições de segurança, saúde ou outras;

- Visitas domiciliares aos servidores em caso de detecção de: situação de vulnerabilidade social e/ou econômica, como grandes endividamentos ou abuso econômico por parte de terceiros; insuficiência familiar; insalubridade no ambiente laboral e/ou doméstico; problemas relacionados à saúde mental e/ou física como dependência química, não-química ou outros agravos de saúde que não estejam recebendo a devida atenção e tratamento; abuso físico, sexual e/ou psicológico da parte de terceiros, dentre outras questões de risco à integridade do indivíduo. Em caso de confirmação de quaisquer das vulnerabilidades citadas, deverá ser verificada a atuação de outros setores do poder público em cada caso;
- Organização de grupos operativos ou rodas de conversa que abordem temas de relevância para servidores e para a instituição;
- Cursos de educação financeira e previdenciária para pré-aposentados, bem como minicursos voltados à inclusão digital. Havendo interesse de outros servidores municipais, o RBPREV deverá verificar a possibilidade de incluí-los nas turmas.

4.3 Os módulos do programa – Seis meses antes da aposentadoria



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

Nos seis meses anteriores à aposentadoria serão executados os três Módulos do programa com atividades promovidas pelo RBPREV em parceria com dispositivos de saúde, educação, cultura, empresas privadas, indivíduos e grupos organizados da sociedade civil, conforme descrito no projeto. Os grupos de orientação deverão ser compostos apenas por servidores com aposentadoria iminente, com quantidade de membros a definir dependendo da demanda.

Módulo I – Preparando para o pouso

O módulo I poderá ser realizado em um período de no máximo oito horas e deverá contar com:

- Sensibilização dos servidores sobre a importância de atenção ao momento de passagem de uma vida de serviço ao município para uma vida de serviço a si e aos seus;
- Palestras ministradas por profissionais da área da saúde: médicos, enfermeiros, psicólogos, educadores físicos, nutricionistas, fisioterapeutas, dentre outros, para orientar sobre as carências adquiridas e competências desenvolvidas nas três dimensões humanas: corpo, mente, espírito.

Recomenda-se alimentação (lanche ou almoço) aos participantes no intervalo da atividade, podendo ser de forma compartilhada ou, havendo disponibilidade orçamentária, oferecida pelo RBPREV.

Módulo II – Pousando em segurança

Em período de tempo a definir, podendo ser em período de mais de um dia, o módulo II contará com:

- Práticas potencializadoras de autoconhecimento que se darão em forma de vivências, rodas de conversa, grupos operativos de psicoeducação para trabalhar autoestima, resiliência, autorregulação das dimensões humanas, capacidade de adaptação, gratidão e resgate do positivo, dentre outros aspectos, em espaços e com número de participantes a serem definidos;



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

- Trabalhar a Escada das Necessidades (conforme imagem do anexo);
- Ações como oficinas de artesanato, escrita, leitura, expressão artística livre, cultivo de hortas e jardins etc;
- Serão promovidos eventos de lazer, competições de jogos e esportes em parques públicos da cidade (Parque Urbano Capitão Ciríaco, Horto Florestal, Parque Chico Mendes, Senadinho e Senadinho nos Bairros), bem como participação em apresentações culturais (exposições de artes, peças teatrais, sessões de cinema), oficinas de atividades lúdicas etc;
- Oficinas de contação de histórias de vida, promovidas em dias a definir, de forma independente ou em parceria com organizações como centros culturais do município ou centro de convivência da RAPS (CECO Arte de Ser), a fim de serem transcritas as histórias, para a elaboração de um blog ou espaço no site do RBPREV, com o histórico de cada servidor pré-aposentado. Recomenda-se que as histórias de vida sejam apresentadas, lidas ou dramatizadas durante a primeira atividade do programa De Bem com a Vida Sempre ou no Dia do Aposentado, estabelecendo, assim, continuidade dos trabalhos e ligação entre ações dos programas de pré-aposentadoria e de pós-aposentadoria.

Módulo III – Alçando novos voos

O módulo III encerrará o programa, podendo ser executado em período de dias (a definir) e deverá:

- Abordar a importância do contato, envolvimento e ampliação da rede de apoio (família, grupo religioso, comunidade, círculos de relacionamentos em geral). Será realizada manhã ou tarde de evento – com modelo e temática a definir - no qual os pré-aposentados poderão comparecer juntamente com seus entes queridos;
- Promover atividades que orientem e estimulem a busca de desenvolvimento intelectual (clubes de livros, retomada dos estudos formais, cursos de idiomas, inclusão digital etc.), bem como fomentar o trabalho voluntário (social, ambiental) em



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

parceria com CECO Arte de Ser, SEMEIA, Lar Vicentino, Educandário Santa Margarida, Sistema S e outros em datas, horários e com grupos a definir;

- Fomentar autoavaliação sobre gestão do tempo e dos recursos financeiros, por meio da retomada das orientações sobre finanças;
- Dirimir dúvidas sobre a aposentadoria por meio da retomada das orientações sobre direito previdenciário;
- Estimular o remanejamento de habilidades e conhecimentos adquiridos na carreira que ora se encerra para uma nova carreira afim ou não;

5. Considerações finais

O RBPREV trabalhará para que este programa de orientação e acompanhamento para a aposentadoria esteja à altura de todos os servidores, os quais contribuem para edificação e bom andamento de nossa Prefeitura. Os votos da instituição são de que cada um usufrua do programa recebendo acolhimento e suporte necessários para que o tempo de trabalho no serviço municipal seja encerrado de forma consciente, segura e suave.



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

Referencial teórico

BRASIL. Lei nº 8.842 de 4 de janeiro de 1994. **Dispõe sobre a política nacional do idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm

DIOGO, M. J. E., NERI, A. L. & CACHIONI, M. **Saúde e qualidade de vida na velhice.** 3. ed. Campinas: Alínea, 2009.

MELO, Ingrid Silva De et al. **Desenvolvimento cognitivo na vida adulta tardia: o resgate da afetividade na memória em retalho.** Anais VI CIEH... Campina Grande: Realize Editora, 2019. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/53461>. Acesso em 25 Nov 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza et al. **Tendência da mortalidade por suicídio na população brasileira e idosa, 1980-2006.** Rev. Saúde Pública, São Paulo, v. 46, n. 2, p. 300-309, Abr. 2012. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102012000200012&lng=en&nrm=iso Acesso em: 03 Dez 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE – MS. (2009). **Estatuto do Idoso.** 2. ed. rev. Brasília: Editora do Ministério da Saúde. Disponível em: http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/estatuto_idoso_2ed.pdf

MOREIRA, J. O., FREITAS, A. C. P., & VIEIRA, R. F. (1). **Algumas considerações sobre velhice bem-sucedida na perspectiva de professores universitários brasileiros.** Revista de Psicologia, 5 (1), 2014, p. 21-31. Recuperado de <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/1006>



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

NERI, A. L. **Conceitos e teorias sobre o envelhecimento**. In: Malloy-Diniz, L.F.; Fuentes, D.; Cosenza, R. M. **Neuropsicologia do envelhecimento**: uma abordagem multidimensional. Porto Alegre: Artmed, 2013.

SOUZA, L. B. C. et al. **Fatores de postergação da aposentadoria de idosos**: revisão integrativa da literatura. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 25, n. 10, p. 3889-3900, Out. 2020. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020001003889&lng=en&nrm=iso. Acesso em 24 Nov 2020.



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – RBPREV

ANEXO

ESCADA DAS NECESSIDADES

Esquema elaborado com base na Pirâmide das Necessidades de Maslow

Autorrealização

Espiritualidade, moralidade,
intelectualidade, existência.

Estima

Autoestima, reconhecimento, confiança,
respeito aos outros e dos outros.

Sociabilidade

Relações familiares, relações, comunitárias,
amizades, intimidade amorosa, reprodução.

Segurança

Segurança de si mesmo, da família, do emprego, de recursos,
da propriedade, do meio ambiente.

Fisiologia

Respiração, alimento (água e comida), sono, saúde e conforto físico e
mental, descanso, excreção, sexo.



Missão: Assegurar os direitos previdenciários aos servidores efetivos e seus dependentes mediante gestão participativa com ética, profissionalismo e responsabilidade social.