

PROPOSTA TÉCNICA E FINANCEIRA

Próxima Etapa

Programa de preparação para a reforma

Para: [Nome da empresa]

Outubro de 2026



O DESAFIO

Chegar à reforma sem um plano



Finanças

Queda brusca do rendimento e nenhum plano para viver com a pensão.



Rotina

Perda súbita da estrutura diária, do estatuto e da rede de colegas.



Saúde

Fim do acompanhamento médico da empresa e doenças crónicas por gerir.



O que vem a seguir

Nenhum projecto de vida definido para a nova etapa.

As quatro áreas estão ligadas: um problema financeiro afecta a saúde, e a falta de rotina agrava ambos.

PORQUÊ AGORA, NO SECTOR DA ENERGIA

Quando um técnico experiente se reforma, leva consigo conhecimento que não está em nenhum manual.

Operação

Rotinas e leituras de equipamento aprendidas ao longo de décadas.

Manutenção

Histórico de avarias e soluções que funcionam na prática.

Segurança

Sinais de risco que só a experiência ensina a reconhecer.

Uma vaga de reformas é também um risco para a continuidade operacional e para a segurança.

OBJECTIVO GERAL

Preparar a pessoa e proteger a empresa

Garantir que cada colaborador chega à reforma com um plano financeiro, de saúde e de vida, e que o conhecimento crítico que detém fica na empresa.

Para o colaborador

- Sabe quanto vai receber e tem um plano financeiro
- Tem a saúde acompanhada e um plano para depois da saída
- Sai com uma rotina e um projecto de vida definidos
- Faz a transição com a família envolvida

Para a empresa

- Conhecimento crítico documentado e transmitido
- Sucessores preparados antes da saída
- Continuidade operacional e segurança protegidas
- Imagem de empregador responsável reforçada

Cinco pilares, com a família em todos

01

Finanças e previdência

Pensão, documentação do INSS, orçamento e poupança.

02

Saúde

Check-up, doenças crônicas e cuidados após a saída.

03

Rotina e bem-estar

Nova estrutura diária, identidade e relações.

04

Projecto de vida

Negócio, actividade produtiva, voluntariado ou formação.

05

Transmissão de conhecimento

Do técnico experiente para o seu sucessor.



Família: o cônjuge ou um familiar participa nas sessões-chave de cada pilar, porque as decisões da reforma tomam-se em casa.

O PERCURSO

Três etapas, a começar cinco anos antes

5 A 3 ANOS ANTES

Consciência

Literacia financeira, primeiro check-up e reflexão sobre a nova etapa.

3 A 1 ANO ANTES

Planeamento

Plano financeiro individual, projecto de vida e sessões com a família.

ÚLTIMO ANO

Transição

Verificação no INSS, simulação da pensão, passagem de conhecimento e nova rotina.

12 MESES DEPOIS

Acompanhamento

Contactos aos 6 e 12 meses, apoio pontual e medição do impacto.



Via acelerada: quem tiver menos de 2 anos até à reforma faz um percurso intensivo com o essencial das três etapas.

Conhecer o ponto de partida

O que fazemos

- Levantamento dos colaboradores a menos de 5 anos da reforma
- Questionário de prontidão: finanças, saúde, rotina e projecto de vida
- Entrevistas a uma amostra de colaboradores e chefias
- Mapa das funções críticas e do conhecimento em risco
- Verificação preliminar da situação no INSS, com consentimento

O que entregamos

- Relatório de diagnóstico
- Linha de base dos indicadores
- Metas finais calibradas
- Plano de turmas e orçamento final

Duração: 6 semanas

Finanças, previdência e saúde

Finanças e previdência

- Cálculo e simulação da pensão do INSS
- Regularização de contribuições e documentos
- Orçamento familiar com o rendimento da reforma
- Gestão de dívidas e poupança
- Protecção contra fraudes e investimentos de risco
- Consulta financeira individual, com o cônjuge

Saúde

- Check-up médico de referência
- Gestão de doenças crónicas comuns, como hipertensão e diabetes
- Nutrição e actividade física adaptadas à idade
- Acesso a cuidados de saúde depois da saída
- Saúde mental na transição

Rotina, bem-estar e projecto de vida

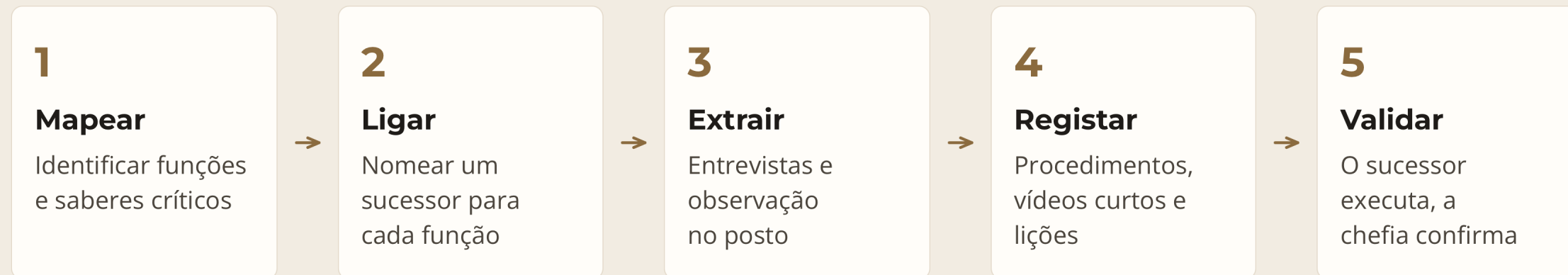
Rotina e bem-estar

- Construir uma nova rotina semanal
- Identidade para além da profissão
- Relações familiares com mais tempo em casa
- Rede social e participação na comunidade
- Lidar com o fim da vida profissional

Projecto de vida

- Mapear competências e interesses
- Explorar opções: negócio, agricultura, consultoria, voluntariado
- Noções de gestão de um pequeno negócio
- Avaliar o risco antes de investir poupanças
- Projecto escrito e partilhado com a família

Passar o conhecimento em cinco passos



Nos últimos 12 a 24 meses, o colaborador experiente passa a **mentor**, um papel que também reforça o seu sentido de valor na transição.

A preparação do colaborador

Pilar	Objectivo	Indicador	Meta
Finanças	Saber quanto vai receber	% com pensão simulada e situação no INSS verificada 12 meses antes da saída	90%
Finanças	Ter um plano	% com plano financeiro individual concluído	80%
Saúde	Saúde acompanhada	% com check-up feito e plano de saúde para depois da saída	85%
Rotina	Reduzir o choque da transição	Melhoria no índice de prontidão psicossocial, antes e depois	+30%
Projecto de vida	Saber o que fazer a seguir	% com projecto de vida escrito	75%
Família	Decidir em conjunto	% com um familiar presente em 2 ou mais sessões	60%

Metas indicativas, calibradas com a linha de base da Fase 0.

A empresa e o programa

Área	Objectivo	Indicador	Meta
Conhecimento	Proteger o saber crítico	% de funções críticas com sucessor e conhecimento registado antes da saída	90%
Conhecimento	Sucessor apto	% de sucessores validados pela chefia na função	80%
Programa	Adesão	% de elegíveis inscritos	85%
Programa	Conclusão	Taxa de conclusão por etapa	85%
Impacto	Bem-estar na reforma	Satisfação aos 6 e 12 meses, numa escala de 1 a 5	4 ou mais
Impacto	Estabilidade financeira	% que, aos 12 meses, diz que o rendimento cobre as despesas	70%

Metas indicativas, calibradas com a linha de base da Fase 0.

Quando e como medimos

Fase 0

Linha de base

Questionário de prontidão, dados do INSS e mapa de funções

Cada etapa

Progresso

Questionário antes e depois, presenças e planos concluídos

Saída

Prontidão

Lista de verificação: pensão, saúde, plano e sucessor

+6 meses

Seguimento

Contacto telefónico ou visita: situação e satisfação

+12 meses

Impacto

Avaliação final de bem-estar e estabilidade financeira



Relatório trimestral ao patrocinador, com o painel de indicadores e os casos que precisam de atenção.

Pensado para quem trabalha por turnos



No terreno

Sessões nas instalações e centrais, incluindo locais remotos.



Por turno

Sessões repetidas para cobrir todos os turnos sem afectar a operação.



Individual

Consultas confidenciais sobre finanças e projecto de vida.



Com a família

Momentos-chave abertos ao cônjuge ou a um familiar.



Linguagem clara

Materiais em português simples, com exemplos práticos.



Turmas pequenas

Até 20 pessoas por turma, para garantir participação.

Dois cenários à escolha

Componente	A · Chave na mão	B · Capacitação interna
Desenho do programa	Gawane	Gawane
Facilitação das sessões	Gawane	Facilitadores internos, formados pela Gawane
Finanças e previdência	Gawane	Gawane
Consultas individuais	Gawane	Gawane (finanças) e RH interno
Seguimento pós-reforma	Gawane	Empresa, com instrumentos Gawane
Resultados	Responsabilidade da Gawane	Responsabilidade partilhada
Vantagem	Controlo total da qualidade	A capacidade fica na empresa
Custo	Mais elevado	Mais baixo

Estrutura de preço

1 · DIAGNÓSTICO

MZN [____]

Preço fixo, independente do número de colaboradores

2 · EXECUÇÃO

Por participante

Conforme o cenário e o escalão (tabela abaixo)

3 · PÓS-REFORMA

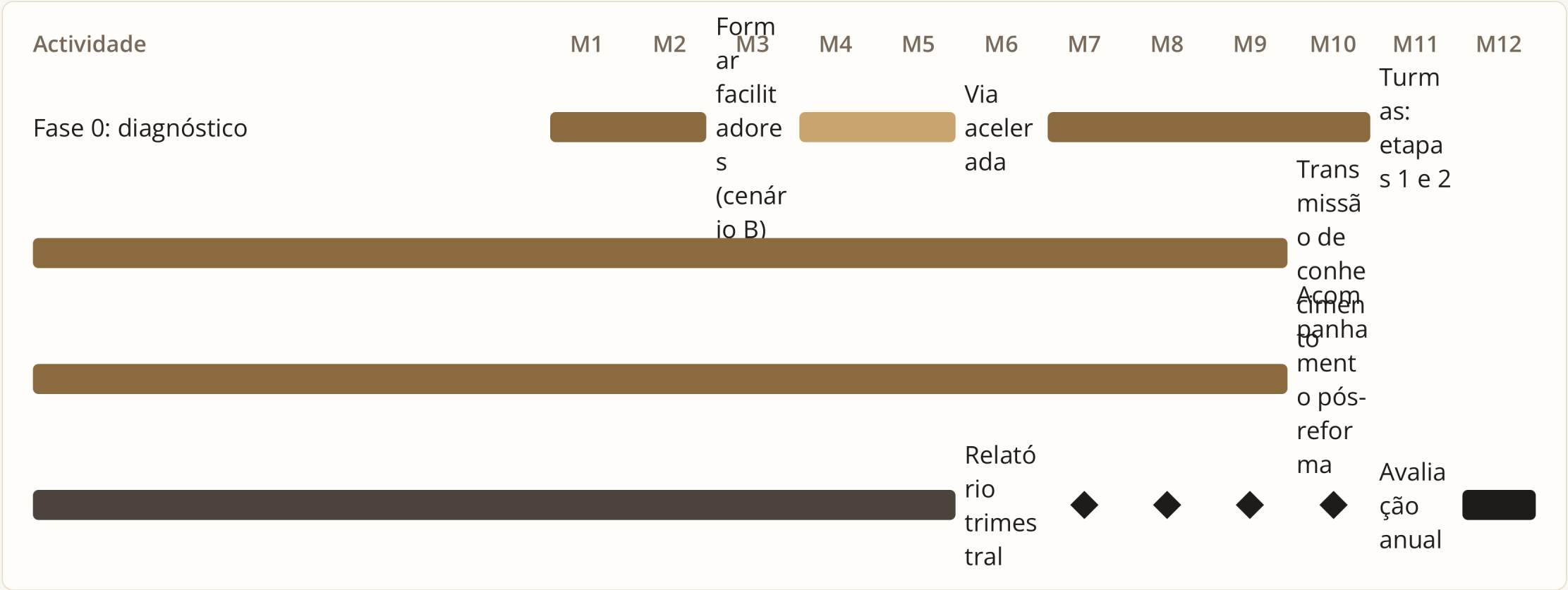
MZN [____]

Por participante, com contactos aos 6 e 12 meses

Participantes	Cenário A, por participante	Cenário B, por participante
Até 30	MZN [____]	MZN [____]
31 a 60	MZN [____]	MZN [____]
61 a 100	MZN [____]	MZN [____]

Cenário B inclui a formação de facilitadores: MZN [____]. Valores [com / sem] IVA. Preço final confirmado no fim da Fase 0.

O primeiro ano, mês a mês



As etapas continuam nos anos seguintes, com novas turmas à medida que os colaboradores se aproximam da reforma.

QUEM SOMOS

Porquê a Gawane

Consultoria

Diagnóstico, desenho do programa e sistema de indicadores.

Prestação de serviços

Consultas individuais, acompanhamento e gestão do programa.

Formação

Sessões, materiais e formação de facilitadores internos.

Experiência

[Projectos e clientes de referência em formação, RH ou sector da energia]

Equipa

[Coordenador e especialistas: finanças e previdência, saúde, psicologia, gestão do conhecimento]

PRÓXIMOS PASSOS

Começar pelo diagnóstico

1. Reunião de esclarecimento da proposta
2. Escolha do cenário de execução
3. Arranque da Fase 0

[Nome do responsável]

[Telefone] · [Email]

