# JUDICIÁRIO SERGIPANO PROPORCIONA AOS SERVIDORES ESPAÇO PARA REFLEXÃO ATRAVÉS DO PROJETO DE ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

**Sheilla Tatiana Costa de Oliveira**[*]
**Maria Edivaní Panta**[**]

**RESUMO:** Trata-se da apresentação de maneira ampla do *Projeto de Orientação para a Aposentadoria* (PROPA) que visa proporcionar ao servidor deste Egrégio Tribunal de Justiça de Sergipe, espaço para reflexão sobre uma nova perspectiva de vida após a aposentadoria e a minimização do possível sofrimento biopsicossocial do pré-aposentado. Segundo Zanelli e Silva (1996), esse programa é uma importante etapa de um processo que tem como objetivo principal a ressocialização do pré-aposentado, baseada no respeito ao ser humano e na consciência das modificações profundas que ocorrem no modo de viver desses indivíduos. Segundo Silva, Almeida e Moraes (s/d), as empresas, nos dias atuais, com a implementação de um *Projeto de Orientação para a Aposentadoria* entendem que, "além de auxiliarem no cumprimento de suas responsabilidades sociais, tais programas são excelentes ferramentas gerenciais. Ao assumirem essa responsabilidade fazem um duplo investimento. O primeiro, sobre os empregados que estão se aposentando que se sentem valorizados e mantém um bom desempenho. O segundo, sobre os demais que observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas, constatação esta que vem a fortalecer as relações de trabalho". Vale acrescentar que a Política Nacional do Idoso, através da Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994, propõe a criação e a manutenção desses programas nos setores público e privado. Já o Estatuto do Idoso, através da Lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003, estimula programas dessa natureza. (Rodrigues, Ayabe, Lunardelli e Canêo, 2005).

**PALAVRAS-CHAVES**: Projeto. Vida. Consciência. Aposentadoria. Saúde.

* Psicóloga Clínica do Tribunal de Justiça de Sergipe com especialização em Clínica Psicanalítica e Professora do Curso de Psicologia da Faculdade Pio Décimo.

** Assistente Social do Tribunal de Justiça de Sergipe.

## INTRODUÇÃO

No mundo atual, diferentemente de cem anos atrás, quando se constituíram o direito a aposentadoria, os indivíduos, ao se aposentarem, às vezes nem mesmo estão na faixa da terceira idade, período este, que devido a extensão na expectativa de vida, está postergado. Com essa maior perspectiva de vida existem atividades possíveis de serem realizadas que em épocas passadas eram inimagináveis.

Ao se planejar uma carreira, o ideal é realizar esse planejamento no contexto integrado ao planejamento de vida. Planejar é fundamental, sobretudo quando o que está em pauta é a estreita relação entre vida e carreira. Infelizmente, algumas pessoas percebem o planejar como uma maneira rígida de viver a vida. Não realizar um planejamento para o futuro, seja pela falta de consciência da necessidade de se planejar, seja pela crença de que não há como controlar o futuro, é uma forma ineficaz de não lidar com a nova situação. O não planejamento só reforça o caráter aversivo da aposentadoria. No entanto, planejar quer dizer pensar antecipadamente o que fazer para o futuro, mas, é claro, sempre de forma flexível e com a possibilidade de refazer trajetórias ou redirecionamentos. Partindo desse ponto de vista e de demandas advindas do atendimento clínico, psicológico e social, os profissionais da saúde e humanas, capacitados, podem auxiliar o trabalhador antes da chegada da aposentadoria, ou seja, durante o período da carreira profissional.

Requerer a aposentadoria oficial e encerrar uma carreira formal implica escolher alternativas. Como aposentado, é inevitável pensar e decidir sobre uma segunda carreira, que pode ocorrer por meio da escolha de um trabalho autônomo ou de atividades realizadas de modo voluntário, por exemplo, ou em outras.

O fim das relações de trabalho tem um peso inquestionável na vida da pessoa, claro, devem-se considerar as diferenças individuais. Entendemos, que estar aposentado implica bem mais que apenas o término da carreira. Não ter mais as suas atividades laborais rotineiras praticadas ao longo de muitos anos, a quebra dos vínculos e a troca de hábitos cotidianos significam imposições de mudanças no mundo pessoal e social.

Por ser um período de transição, a aposentadoria pode proporcionar

oportunidades para o crescimento pessoal. Havendo a devida atenção a esse momento por parte da instituição, torna-se viável a descoberta de novas potencialidades, mananciais de prazer, maturidade e evolução. Mudar o seu *status quo*[1] de forma abrupta, sem reflexão e orientação prévia pode fortalecer a manifestação de problemas nesse momento de reposicionamento da estrutura social e consequentes implicações nos planos da vida pessoal do servidor.

Acreditamos que a transição que ocorre na aposentadoria pode ser em muito facilitada quando são promovidas situações vivenciais no contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda executa suas atividades de trabalho. É possível orientar a pessoa para novas possibilidades de ação, que, é óbvio, não se esgotam com o fim de uma carreira. As condições físicas e psíquicas de vida, entendidas como adaptação saudável, e as experiências passadas, consignadas no repertório de cada um, podem e devem orientar as mudanças que se fazem necessárias (ZANELLI, SILVA e SOARES, 2010).

## DESENVOLVIMENTO

### ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO DO PROJETO DE ORIENTAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

O *Projeto de Orientação para a Aposentadoria* (PROPA) consiste em apresentar para o servidor condições e meios para se ter uma boa aposentadoria e saber desfrutá-la, ocupando seu tempo com atividades prazerosas e salutares. Segundo Zanelli e Silva (1996), esse programa é uma importante etapa de um processo que tem como objetivo principal a ressocialização do pré-aposentado, baseada no respeito ao ser humano e na consciência das modificações profundas que ocorrem no modo de viver desses indivíduos.

Segundo Silva, Almeida e Moraes (s/d), as empresas, nos dias atuais, com a implementação de um *Projeto de Orientação para a Aposentadoria*, entendem que, "além de auxiliarem no cumprimento de suas responsabilidades sociais, tais programas são excelentes ferramentas gerenciais. Ao assumirem essa responsabilidade fazem um duplo investimento. O primeiro, sobre os empregados que estão se aposentando que se sentem valorizados e mantém um bom desempenho. O segundo,

sobre os demais que observam o cuidado e o respeito que a organização tem pelas pessoas, constatação esta que vem a fortalecer as relações de trabalho".

Muniz (1996) ressalta que para o empregado, o programa é uma oportunidade de obter informações adequadas sobre a aposentadoria; identificar alternativas de atividades pós-aposentadoria; conhecer os recursos que a comunidade dispõe (como associações, programas específicos etc); e discutir, com pessoas que estão vivenciando um momento semelhante, seus medos, ansiedades, sonhos e aspirações.

Vale acrescentar que a Política Nacional do Idoso, através da Lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994, propõe a criação e a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento. Já o Estatuto do Idoso, através da Lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003, estimula programas dessa natureza, ressaltando que devem ser realizados preferencialmente com antecedência mínima de um ano, com o intuito de estimular o pré-aposentado a realizar novos projetos sociais conforme seus interesses, esclarecendo também seus direitos sociais. (RODRIGUES, AYABE, LUNARDELLI e CANÊO, 2005).

O PROPA preza principalmente pela participação voluntária; incentivo à autonomia nas decisões pessoais; engajamento na escolha dos temas a serem abordados no projeto, além de atestar o comprometimento da Instituição com os seus servidores. Mesmo tendo diretrizes, a coordenação do projeto faz uso da técnica do *brainstorming*[2], acreditando que essa fortalece a participação e o comprometimento do servidor ao grupo, uma vez que suas próprias demandas são trabalhadas.

Desde a sua implementação, em 04 de maio de 2011, até a data atual, quatro grupos foram organizados com técnicas que variavam de acordo com o perfil, ou demanda grupal, a exemplo de formulação de projetos de vida baseados em novas atividades, tais como pintura artística, trabalhos manuais e de decoração no intuito de modificar o meio ambiente doméstico para que esse venha a se tornar mais acolhedor; fisioterapia como incentivo ao cuidado e conhecimento do próprio corpo. Houve palestra também sobre as regras da aposentadoria. Ressaltamos que a colaboração de palestrantes do próprio quadro de servidores do TJ/SE, como também convidados foi valiosa. Além desses, temas reflexivos foram trabalhados, a exemplo de: "aceitação", "sentido da vida", "autoconhecimento" e a "espiritualidade". Houve também, em

todos os quatro grupos, passeios a lugares escolhidos pelo mesmo, com o objetivo de possibilitar ao servidor a percepção de que existem prazeres que podem ser estendidos para o período da aposentadoria.

## CONCLUSÃO

Sabe-se que, em qualquer situação na qual o indivíduo tenha investido sua energia vital, seja de natureza psíquica, social ou orgânica, ele o faz direcionando-a para o seu princípio, meio e fim, quando, por qualquer que seja a razão, a ação a que se propôs não é finalizada, persiste no seu íntimo a sensação de "vazio" e incompletude, originadas da ansiedade, que grande parte das vezes, é transformada em adoecimento psíquico e, pode gerar também, repercussões negativas no corpo e vida social da pessoa. Essa é a finalidade maior do *Projeto de Preparação para a Aposentadoria* – PROPA – proporcionar aos servidores participantes, possibilidades de fazer do fim da carreira jurídica o início de uma nova etapa de vida, usufruindo a percepção de mundo já amadurecida e das relações com o meio positivas e consequentemente, frutíferas.

Tal proposta proporcionou aos servidores, que estão em vias de se aposentar, a reflexão e o posterior delineamento de novos projetos de vida a serem realizados no período da sua aposentadoria, acendendo assim, como uma das consequências, a minimização da ansiedade destes com relação a esse período de suas vidas, bem como, a percepção de se sentirem mais valorizados pela instituição na qual serviram por tantos anos, associando assim a esta fase um sentimento de ressignificação, o qual contribui em última análise para o seu bem-estar biopsicossocial[3], além disso, alguns dos temas, levaram os indivíduos à reflexão e percepção sobre aspectos de sua existência e/ou de sua personalidade que antes não haviam sido incitados.

De acordo com a avaliação realizada com todos os grupos de participantes, o fato acima narrado era uma constante entre os que ali estavam, no entanto, foi possível verificar que todos os objetivos viabilizados como diretrizes, bem como os sugeridos pelo grupo, foram alcançados.

Em janeiro de 2014, o quinto grupo terá início. Outro desafio a ser trilhado.

——

## TITLE: JUDICIARY OF SERGIPE PROVIDES TO THE SERVERS SPACE FOR REFLECTION THROUGH THE ORIENTATION PROJECT FOR THE RETIREMENT

**SUMMARY:** It is a wide way presentation of Orientation Project for the Retirement (PROPA) that aims provide to the server of this Illustrious Justice Court of Sergipe, space for reflection about a life new perspective after the retirement and the minimization of the possible biopsychosocial suffering of the pre-pensioner. According to Zanelli and Silva (1996), that program is an important stage of a process that has as main goal the resocialization of the pre-pensioner, based on respect to the human being and in the conscience of the profound modifications that occur in the way of living of these individuals. According to Silva, Almeida and Moraes (s/d), the companies, in the current days, with the implementation of an Orientation Project for the Retirement understand that, "besides assisting in the accomplishment of their social responsibilities, such programs are excellent managerial tools. As taking over this responsibility, they make a double investment. The first, about the employees who are retiring that feel valued and keep a good performance. The second, about the rest that observe the care and the respect that the organization has by people, finding one that comes to strengthen the working relations". It is worth add that the National Politics of the Senior, through the law nº 8.842 of January 04th, 1994's, proposes the creation and the maintenance of these programs in the public and private sectors. Nevertheless, the Statute of the Senior, through the law nº 10.741 from October 1st 2003, stimulates programs of this nature. (Rodrigues, Ayabe, Lunardelli and Canêo, 2005).

**KEYWORDS**: Project. Life. Conscience. Retirement. Health.

## Notas

[1] ***Status quo*** é a forma abreviada da expressão latina ***in statu quo res erant ante bellum*** ("no estado em que as coisas estavam antes da guerra"). Empregam-se estas expressões, geralmente, para definir o estado de coisas ou situações. Elas são sempre empregadas nas formas "manter o *status quo*", "defender o *status quo*" ou, ao contrário, "mudar o *status quo*". Por fim, a expressão se refere ao estado atual das coisas.

[2] *Brainstorming*, em inglês literal, significa "tempestade cerebral", não é apenas uma metodologia de dinâmica grupal, mas uma técnica usada como ferramenta para auxiliar à coordenação a identificar as potencialidades criativas de um grupo ou indivíduo.

[3] Biopsicossocial é uma forma de significar o humano, levando três conceitos em consideração, o biológico, o psicológico e o meio social no qual o homem esteja fazendo parte, a qual amplifica a nossa compreensão do elemento estudado.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALLESTEROS, R. F. *Qualidade de vida: conceito e acesso*. Montreal: Vídeo. 1996.
MUNIZ, J. A. PPA: Programa de Preparação para o Amanhã. *Estudos de Psicologia*. 2(1), 198-204. 1996.
O'NEAL T. *Terapia para uma aposentadoria feliz.* São Paulo: Paulus, 2002.
RODRIGUES, M; AYABE, N.H.; LUNARDELLI, M.C.F. & CANÊO, L.C. A Preparação para a Aposentadoria: O Papel do Psicólogo frente a essa Questão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional.* 6 (1), pp. 53 – 62. 2005.
ROMANINI, D.P.; XAVIER, A. A. P. & KOVALESKI, J.L. *Aposentadoria: período de transformações e preparação.* XXIV Encontro Nac. de Eng. de Produção – Florianópolis – SC, 2004.
SANTOS, M. F. S. *Identidade e aposentadoria*. São Paulo: EPU. 1990.
SCHEIN, E. H. *Princípios da consultoria de processos*: para construir relações que transformam. São Paulo: Petrópolis, 2008.
SCHEIN, E. H. *Psicologia organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 2002.
SILVA, E.M.; ALMEIDA, R.M. & Moraes, L.S. *PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria.* Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. (s/d).
ZANELLI, J.C. e SILVA, N. *Programa de Preparação para a Aposentadoria*. Florianópolis: Insular. 1996.
ZANELLI, J. C.; SILVA, N. SOARES, D. H. P. *Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho:* construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.