

PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA: RELATO DE EXPERIÊNCIA COM SERVIDORES PÚBLICOS DE UMA INSTITUIÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL

PREPARATION PROGRAM FOR RETIREMENT: EXPERIENCE REPORT WITH PUBLIC SERVANTS OF A STATE JUDICIARY INSTITUTION

Maria de Fátima Carneval Costa¹
Eliseu Magno Silva Carneiro²
Everson Vagner de Lucena Santos³

RESUMO: O presente relato de experiência objetiva dar ciência acerca de um Programa de Preparação para a Aposentadoria de uma Instituição do Poder Judiciário estadual, destacando especial atenção às questões relacionadas à construção de Projetos de vida, transição para a aposentadoria e suas diversas implicações para trabalhadores e organizações. Trata-se de estudo descritivo, realizado a partir dos dados institucionais, bem como pela análise, observação e reflexão da experiência de profissionais que integram a equipe multidisciplinar responsável pelo Programa. Quanto aos resultados, convém destacar a dinâmica e benefícios oferecidos tanto aos participantes quanto à organização. De fato, o Programa contribui para uma reflexão envolvente sobre esse novo período de transformação que faz o indivíduo se sentir desafiado a pensar sobre o presente e construir o futuro, além de oferecer algumas ferramentas para se trabalhar com mais bem-estar e segurança essa nova fase de vida, com o intuito de apontar caminhos e a importância de desenvolver projetos mais alinhados com esse novo momento. De igual modo, favorece a gestão de pessoas no âmbito do serviço público, posto que melhora o processo sucessório; otimiza o planejamento da distribuição da força de trabalho; realça a responsabilidade social; previne e trata conflitos e fortalece a marca da Instituição.

1750

Palavras chaves: Aposentadoria. Instituição. Poder judiciário. Preparação.

ABSTRACT: The present objective science experience report about a Retirement Preparation Program of a State Judiciary Institution, highlighting special attention to issues related to the construction of Life Projects, transition to retirement and its various implications for workers and organizations. This is a descriptive study, based on institutional data, as well as analysis, observation and reflection on the experience of professionals who are part of the multidisciplinary team responsible for the Program. As for the results, it is worth highlighting the dynamics and benefits offered to both participants and the organization. In fact, the Program contributes to an engaging reflection on this new period of transformation that makes the individual feel challenged to think about the present and build the future, in addition to offering some tools to work with more well-being and security in this new phase of life, with the aim of pointing out ways and the importance of developing projects more aligned with this new moment. Likewise, favoring the management of people within the scope of the public service, as it improves the succession process; optimize workforce deployment planning; emphasizes social responsibility; prevent and deal with conflicts and strengthen the Institution's brand.

Keywords: Retirement. Institution. Judicial power. Preparation.

¹Mestranda em Ciências da Educação pela Veni Creator University; Especialista em Gestão e Liderança pela UFPE; Especialista em Psicologia Jurídica pela UFPE.

²Mestre em Inovação e Desenvolvimento pelo Centro Universitário UNIFG/PE.

³Doutorado em Ciências da Educação pela Veni Creator University; Doutorando em Ciências da Saúde pela FMABC/SP; Mestre em Saúde Coletiva pela UNISANTOS/SP.

INTRODUÇÃO

A transição de uma vida regular de trabalho para a aposentadoria apresenta uma série de desafios e descobertas. Os avanços no campo da ciências e tecnologia, assim como as melhorias nos sistemas de saúde e aumento das expectativas de vida, reclamam maiores reflexões acerca da longevidade e construção de projetos de vida durante a fase de aposentação. Questões como bem-estar, saúde, previdência e gestão das finanças pessoais ganham destaque, exigindo maiores investimentos no desenvolvimento de habilidades que permitam lidar melhor com essa fase.

Gradativamente, as empresas brasileiras despertam para a necessidade de conferir maior atenção e cuidado para com os colaboradores que estão próximos ao momento de aposentadoria (França *et al.*, 2019). Em vista disso, as áreas de Recursos Humanos promovem iniciativas com propósito de oferecer orientação e ferramentas para os colaboradores que pretendem construir novos projetos de vida para além da instituição, incluindo nesse leque, Programas de Preparação para a Aposentadoria.

Nesse viés, cabe ressaltar a importância de um olhar da Gestão estratégica de Pessoas dentro de uma Organização, no que tange ao cuidado, atenção à saúde e ao desenvolvimento dos seus colaboradores, principalmente uma atenção particular àqueles que estão em fase da Aposentadoria ou de pré-aposentadoria (Dantas; Oliveira, 2014).

Segundo aponta Girardi (2015), os cuidados com a Preparação para Aposentadoria assumem um caráter de corresponsabilidade entre a Instituição e o funcionário, no sentido de articular caminhos e soluções que sejam proveitosos para uma experiência positiva de vida e trabalho. Ambos devem investir tempo e outros recursos nessa preparação.

Para tanto, faz-se importante que as organizações públicas também identifiquem a oportunidade de oferecer Programas de Preparação para a Aposentadoria hábeis a estimular os servidores públicos a dedicar mais tempo para refletir sobre as limitações e oportunidades dessa fase de mudanças significativas. No âmbito do Serviço Público, os desafios assumem especificidades, pois fatores relacionados à formação de profissionais e estabilidade no cargo, incluindo previdência própria, nem sempre são acompanhados por uma preparação e planejamento adequado para a continuidade da experiência de vida após a conclusão do vínculo com a Instituição.

Assim, destaca-se um número significativo de Instituições Governamentais que incorporaram a necessidade de investir na preparação de servidores públicos para enfrentar

esse novo momento de vida com mais confiança e bem-estar, assim como oferecer ferramentas para a tomada de decisão e gerar efeitos positivos, tanto para a vida das pessoas quanto para a Instituição.

No Poder Judiciário, a Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP de um Tribunal Estadual desenvolve, desde o ano de 2015, o Programa de Preparação para a Aposentadoria - PPA, enquanto método de valorização e atenção ao corpo funcional, em consonância com o modelo de gestão estratégica atualmente vigente, com resultados positivos tanto para Servidores quanto para a organização.

O Programa promove anualmente palestras pertinentes aos aspectos preponderantes da Preparação para a Aposentadoria; oferece ferramentas para a sistematização do projeto de vida; e, proporciona momentos de autoconhecimento e integração com vistas a mudanças de paradigmas e promoção do bem-estar.

O contexto vivenciado pelos servidores no momento de aposentação precisa ser apreciado com profundidade e respeito, como parte de um processo de construção de soluções inovadoras que insiram o trabalhador no centro do processo, buscando e relacionando a um planejamento nas diversas esferas de vida (física, socioemocional, política, cultural, dentre outros), a partir de uma cultura de aprendizagem vivenciada no contexto de uma Organização Pública.

O presente estudo tem por objetivo relatar o modo como é desenvolvido o Programa de Preparação para a Aposentadoria no âmbito de uma Instituição do Poder Judiciário Estadual, contemplando o planejamento, execução e avaliação dos resultados, bem como as práticas pedagógicas adotadas para a capacitação dos Servidores e fomento de benefícios para todos os envolvidos (Instituição, colaboradores, família etc.). Este trabalho também visa indicar possibilidades voltadas ao aperfeiçoamento das experiências de treinamento e desenvolvimento de colaboradores no cenário da transição para a nova fase de vida e mudanças no seio da sociedade.

MÉTODO

Trata-se de estudo descritivo, do tipo relato de experiência acerca da aplicação e desenvolvimento de um Programa de Preparação para a Aposentadoria de um Programa de Preparação para a Aposentadoria voltado a Servidores efetivos de uma Instituição Pública Estadual.

O presente estudo se utilizará apenas de dados oriundos da experiência dos pesquisadores e por essa razão houve a isenção de apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos.

Como recurso metodológico adotado para a elaboração do presente relato, optou-se, ainda, pela análise, observação e reflexão descritiva da própria experiência, a partir da vivência de profissionais que integram a equipe multidisciplinar responsável pelo Programa com o propósito de fomentar reflexões futuras e subsidiar novas experiências, internas ou externas.

Algumas dificuldades são frequentemente observadas no período que antecede essa etapa da vida, voltadas a incertezas quanto ao envelhecimento, dúvidas quanto à idade ideal para se aposentar, inseguranças quanto à situação financeira, anseio em deixar o trabalho e as amizades construídas, além da falta de um planejamento em relação ao futuro (Vitorino, 2017).

Contextualização

O Programa em comento ocorre anualmente, em um dos prédios da Instituição, localizado na capital Pernambucana, em formato de palestras, vivências, workshop e atividades socioculturais (apresentações musicais, visitas turísticas, dinâmicas e integração), durante dois dias consecutivos, na modalidade presencial.

No tocante à justificativa para implementação do Projeto, a Instituição da Justiça estadual em tela toma em consideração a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário, proposta pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ (Resolução Nº 240 de 09/09/2016). Com efeito, a Política Nacional de Gestão de Pessoas visa promover a valorização e garantir ambiente de trabalho adequado e qualidade de vida a magistrados e servidores. Além disso, promove ações de melhoria contínua no ambiente de trabalho de forma integrada, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional, favorecendo a adoção de hábitos saudáveis, a melhoria das relações de trabalho, a qualidade e efetividade dos serviços e o aumento do desempenho. A Instituição em pauta considera, também, o Plano de Logística Sustentável (PLS), coordenado pelo CNJ, vez que as medidas adotadas guardam relação direta com a melhoria na qualidade de vida no trabalho, em consonância com a natureza da Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP.

Dentre os objetivos apresentados pela Instituição, apontam-se: 1. Reconhecer e valorizar a história institucional dos servidores ativos que estejam próximos da aposentadoria; 2. Estabelecer, no decorrer da vida profissional, ações de preparação para aposentadoria e melhoria da qualidade de vida; 3. Otimizar o nível de integração e comunicação entre os colaboradores, assim como, entre as Unidades da organização e com a sociedade; 4. Aumentar a satisfação e o comprometimento no trabalho.

O PPA tem como público alvo, os servidores efetivos da Justiça estadual que estão prestes a se aposentar (considera-se como marco temporal, os colaboradores que estejam até o quinto ano anterior à data em que adquire o direito à aposentação). Não participam magistrados, servidores comissionados e colaboradores terceirizados.

Quanto ao perfil dos participantes inscritos no PPA, observa-se que cerca de 80% são mulheres e 20% homens, na faixa etária entre 50 e 67 anos de idade. Cerca de 90% possuem formação superior. Aproximadamente 60% dos inscritos no citado programa residem na capital e região metropolitana, enquanto que 40% são radicados no Interior do Estado.

A Instituição em comento realiza o PPA desde o ano de 2015 e a última edição ocorreu em 2019, quando contou com 97 servidores inscritos. Entre os anos de 2020 e 2022, não foi possível a intervenção de maneira concentrada (em formato de evento), tendo em vista a ocorrência da pandemia do novo coronavírus. Entretanto, a SGP atendeu, individualmente, Colaboradores que buscaram (ou foram encaminhados pelos gestores), o suporte e a orientação relacionados à preparação para aposentadoria. No ano em curso, a Equipe responsável já está planejando uma nova edição para o público citado com provável realização no mês de novembro.

O Programa conta com Parceiros externos, tais como Associações dos Servidores, Universidades, Centro de Saúde, Programa de educação financeira, além das parcerias internas com as demais áreas da própria Instituição, como Assessoria de comunicação, Escola Judicial, Diretoria de saúde, Núcleo Permanente de Mediação de Conflitos, dentre outros.

Observa-se que, em regra, os participantes demonstram interesse e engajamento nas atividades propostas, bem como oferecem contribuições para o aprimoramento das dinâmicas experienciadas e, ao final, realizam avaliações quanto aos diversos aspectos propostos pela coordenação do evento, que são submetidos posteriormente à análise, pela equipe multidisciplinar e colacionados como subsídios para os eventos futuros, como forma

de auxiliar na elaboração do planejamento das edições seguintes. De fato, as informações e dados coletados, são tratados e confrontados com os resultados dos anos anteriores, auxiliando a traçar novos rumos para o programa. Além disso, são submetidos à apreciação da alta gestão a fim de validar os resultados e planejar investimentos futuros (no serviço público, o orçamento para a realização do evento é aprovado sempre no ano anterior).

A Equipe Multidisciplinar responsável pelo planejamento e execução do Programa, é composta por Servidores efetivos e Comissionados integrantes da Secretaria de Gestão de Pessoas e, atualmente, conta com profissionais com formação nas áreas de psicologia, pedagogia, direito, administração, informática, entre outros. Além disso, conta com o acompanhamento e avaliação da Alta Gestão, que entre outras atribuições, autoriza os Projetos e respectivos investimentos financeiros, bem como aprecia e avalia os resultados.

A mesma Equipe multidisciplinar, também, seleciona, convida e presta suporte aos palestrantes e demais parceiros. Também coordena os processos de logística e distribui os materiais (eco Bag, pastas, blocos de anotações, canetas, crachás, etc.), além de entregar os certificados de participação, tanto dos Palestrantes quanto dos Servidores participantes do Programa.

A Equipe em tela também desenvolve ferramentas e recursos didáticos que subsidiam os participantes na sistematização de projetos para o futuro, a exemplo de planilhas de gestão das finanças pessoais, gestão do tempo, definição de prioridades, melhoria de processos de comunicação, resolução de conflitos, qualidade de vida, etc.

O referido Programa ocorre, anualmente, em um dos prédios da Instituição, localizado na capital do Estado, em formato de palestras, vivências, workshop e atividades socioculturais (apresentações musicais, visitas turísticas, dinâmicas e integração), durante dois dias consecutivos, na modalidade presencial.

Promove-se o compartilhamento dos tópicos tanto por meio presencial, para o público presente no evento, quanto no meio virtual, para aqueles que não puderem fazer-se presentes, no formato de palestras e oficinas, com registro de participação e emissão do certificado respectivo para ambos os grupos.

Sugere-se a definição das datas de realização do evento, em dois dias consecutivos, geralmente no segundo semestre de cada ano, nos dois turnos (manhã e tarde), totalizando no mínimo oito horas de evento, de modo que haja aproveitamento para fins de progressão

funcional. Requer-se a elaboração do formato de transmissão dos conteúdos, tanto presencial quanto virtual, para o público proposto de servidores/servidoras.

Na perspectiva da Gestão, o Programa é realizado em cinco etapas:

a) Planejamento

Esta etapa contempla um conjunto de ações e reflexões sobre a melhor maneira de proporcionar uma experiência satisfatória para os servidores que estão na fase de aposentação, bem como alcançar os resultados definidos pela Alta gestão da Instituição, incluindo as estratégias relacionadas às metodologias e abordagens necessárias ao desenvolvimento das competências técnicas e socioemocionais indispensáveis para esse período de transição. Além disso, é nessa etapa que é elaborado o Projeto técnico e identificados os recursos necessários à execução do Programa, bem como submetidos à apreciação da alta gestão para aprovação prévia. Após a apreciação e aprovação por parte dos gestores maiores, são adotados os procedimentos administrativos e financeiros para a realização do evento. Algumas edições foram realizadas sem orçamento prévio.

Geralmente são convidados palestrantes das Universidades parceiras, bem como servidores da própria Instituição. Sendo assim, é possível contar com palestrantes, do quadro funcional e/ou fora dele, para a disseminação dos conteúdos relacionados aos temas distribuídos nos quatro pilares, descritos abaixo, de interesse do público-alvo:

Quadro referente aos conteúdos abordados no PPA

PILAR	DESCRIÇÃO
 <p>DESENVOLVIMENT O PESSOAL</p>	Abordagem de temas relativos à subjetividade no contexto do pós-carreira, à construção de significado e à reinvenção da autoimagem e do senso de identidade.
 <p>JURÍDICO ADMINISTRATIVO /</p>	Discussão de tópicos relacionados às normas jurídicas pertinentes à transição para o status de aposentado, contemplando a legislação previdenciária e os regulamentos internos da Instituição Pública.
 <p>SAÚDE E BEM-ESTAR</p>	Abordagem de temas relativos aos cuidados com a saúde física e mental aplicáveis às faixas etárias do público-alvo.
 <p>FINANÇAS</p>	Debate de tópicos pertinentes à administração de recursos financeiros, com foco na geração de renda aliada à satisfação e ao bem-estar, bem como na superação das perdas pecuniárias inerentes à aposentação.

Fonte: Autoria Própria (2023).

b) Execução

Nesta fase, são adotadas as medidas para a implementação do Programa com vistas ao alcance das metas estabelecidas e produção de indicadores para posterior avaliação dos resultados. Após tomar conhecimento do Programa, por meio dos canais oficiais de comunicação da Instituição, incluindo e-mail funcional, o servidor realiza a sua inscrição por meio de formulário próprio disponível na intranet. Uma vez efetivada a inscrição, o colaborador recebe um e-mail de confirmação, com a programação inclusa, assim como orientações referentes à solicitação de diárias, para aqueles que desenvolvem suas atividades laborais em Comarcas cuja distância seja superior a 50 quilômetro da Capital.

O evento ocorre de forma híbrida, no formato de palestras e oficinas, com registro de participação e emissão do certificado respectivo para todos os participantes. No ano em curso a edição prevê transmissão ao vivo, por meio de plataforma própria, disponibilizada pela Instituição. Normalmente o evento em pauta acontece em dois dias consecutivos, nos dois turnos (manhã e tarde), no último trimestre de cada ano.

c) Avaliação

Após a realização do Evento, a equipe responsável se reúne para avaliar os resultados e produzir relatório técnico com a descrição pormenorizada das ações realizadas e revisão dos indicadores. Dito relatório é submetido à apreciação final da Alta Gestão. Nos casos em que o evento conta com a contratação de empresas e serviços, são adotadas as medidas correspondentes à conclusão dos procedimentos administrativos e financeiros.

1757

Reflexão da experiência

O Programa de Preparação para Aposentadoria - PPA da Instituição Pública em comento ajuda os servidores públicos a tomar decisões em relação a projetos de vida futura, porque as reflexões que são desenvolvidas durante os seminários possibilitam que os servidores ampliem as perspectivas, elaborem melhor as ideias e pensamentos, avaliem as possibilidades e tomem decisões mais fundamentadas, inclusive com a orientação de profissionais qualificados e experientes. Um dos exemplos diz respeito à apreciação dos requisitos e condições legais para a aquisição do direito e momento ideal, tendo em vista as opções distintas a exemplo da alternativa entre permanecer, recebendo o abono de permanência ou se aposentar, efetivamente, com diminuição de rendimentos (deixar de

receber os auxílios de alimentação, transporte, ajuda de custo, risco de vida, função gratificada, entre outros).

Ao tratar sobre Projeto de vida, Araújo e Pereira de Araújo (2023), explica que a origem do termo “Projeto” é oriunda do latim *pro-iectus*, que significa projetar, avançar in verbis:

Projetar a vida equivale a se antecipar às ações com discernimento, liberdade, vontade, organização, critérios e determinação. Um Projeto de Vida nos leva a lançar um olhar sobre a própria realidade, nossas crenças, convicções e os compromissos que assumimos conosco. Ele se transforma no exercício do eu, ao aliar desejo e vontade, ação e determinação e nos incentiva a refletir” (Araújo; Pereira de Araújo, 2023).

Projeto de Vida trata-se de algo bastante dinâmico e envolvente que faz o indivíduo se sentir desafiado a pensar sobre o presente e construir o futuro. Pressupõe o exercício de um protagonismo capaz de conferir novo significado à existência, sempre que se convém. Ademais cuida-se de um processo contínuo e inconcluso, apto a ser retomado sempre que necessário, pois nós seres humanos vivemos sempre em busca de novas realizações (Araújo; Pereira de Araújo, 2023).

Ao tratar sobre estratégia, Pitta (2015), menciona que a estratégia é o caminho que o profissional escolhe para seguir em busca do seu desejo, razão pela qual não se deve considerar que será sempre um caminho fácil, tampouco pensar que sempre se faz a escolha correta, e assim mantê-la a despeito de perceber que se está distanciando do foco escolhido como desejo. Ao contrário, caso o profissional perceba que a estratégia escolhida não está alcançando o objetivo, compete a ele mudar a estratégia e não o foco.

Os eventos possibilitam que os participantes reencontrem amigos, estabeleçam novos vínculos, interajam entre si e estimulem novas conexões para além do período do evento. As dinâmicas de grupo e metodologias vivenciadas nos encontros estimulam a troca de saberes entre os participantes, além de fomentar a integração, a socialização, a empatia e o encorajamento mútuo.

Vale ressaltar que não raras vezes os servidores que estão nessa fase, encontram-se isolados em unidades de trabalho que pouco se comunicam com outras equipes, como também, dispõem de poucas oportunidades para sair do seu ambiente de trabalho e participar de eventos externos de aperfeiçoamento e qualificação. Esse distanciamento ainda é maior para aqueles que estão lotados no interior do Estado, pela distância e dificuldades de deslocamento.

Observe-se que parte dos colaboradores apresentam dificuldades com a tecnologia e se sentem inibidos a participar de eventos realizados na modalidade remota e interagirem por meio de plataformas digitais. Além disso, alguns têm o receio de se ausentar do trabalho dada a necessidade de autorização prévia do gestor e possibilidade de acúmulo de trabalho durante o período em que participam do evento acrescido do tempo de percurso da viagem.

Vale lembrar que o evento acontece durante o horário de expediente regular, razão pela qual os convidados precisam se ausentar do local de trabalho para comparecer e participar integralmente do evento. Ao serem convidados, alguns servidores demonstram preocupação quanto à possibilidade de não serem autorizados pelos gestores a se ausentar da rotina no local de trabalho, para dedicar-se ao Programa. Pelo que a equipe multidisciplinar realiza um trabalho de sensibilização prévia a fim de que as resistências sejam vencidas. Uma vez superadas as objeções, grande parte dos participantes comparecem ao evento, interagem e prestigiam plenamente, sendo registradas poucas ausências.

Um Programa de Preparação para Aposentadoria gera benefícios tanto para a Organização quanto para os colaboradores. Dentre os benefícios relacionados para os profissionais, destacam-se: Planejar a vida financeira; conferir as despesas; ampliar a integração com demais colegas de trabalho; Gestão das emoções; Decisões mais assertivas; Planejar outras atividades para além do laboral; Gerenciamento mais harmonioso da vida pessoal e profissional, resultando em melhorias na saúde física e emocional, como foco na qualidade de vida; enxergar o processo de aposentadoria “com outros olhos”, desmistificando o conceito de “inatividade”.

No mesmo sentido, Pitta, 2015 ressalta que conquistar a aposentadoria não é “fim de linha”, conquistar a aposentadoria é, na verdade, ponto de honra dentro de uma existência. A aposentadoria é uma conquista de um dos principais objetivos, em que tratando de carreira, demonstra que o profissional soube adotar as estratégias que deram certo, a saber:

A aposentadoria não é um sinônimo de “pendurar a chuteira”, ledo engano. Pendurar a chuteira é parar de fazer algo. Em contrapartida, ao se aposentar, você não precisa, necessariamente, parar de fazer algo. Aposentar-se é, entre outras coisas, ter o direito de parar de fazer algo se assim desejar (Pitta, 2015).

Outro benefício do Programa se refere ao estreitamento de vínculos com colegas de trabalho que estão vivenciando os desafios e expectativas dessa fase de vida. Também é oferecido aos participantes momentos de descontração, incluindo “coffee break”, dinâmicas de grupo e sorteio de brindes.

Por outro lado, dentre os benefícios para o empregador, destacam-se: melhoria no processo sucessório; otimiza o planejamento da distribuição da força de trabalho; exercita a responsabilidade social; reduz possíveis conflitos e fortalece a marca da Instituição.

A aposentadoria retrata um período importante na história de vida de cada sujeito, carregado de emoções, anseios, inseguranças e questionamentos, tendo em vista a possibilidade de lidar com o rompimento de uma rotina de muitos anos de labor, o que nos leva ao enfrentamento de um novo momento, uma nova estrutura, podendo contribuir para o aparecimento de dificuldades, caso não haja uma preparação adequada que trate dessas questões com o devido cuidado e atenção, tanto por parte do próprio servidor, quanto pela Instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por escopo relatar a experiência de um Programa de Preparação para a Aposentadoria – PPA, destinado a Servidores Efetivos de uma Instituição da Justiça Estadual. Após esse período de um setênio aplicando várias edições do PPA, na referida Organização, foi possível estreitar vínculos, reunir dados, promover reflexões e aprendizagens que, uma vez compartilhados, podem apontar caminhos promissores para os interessados em ajudar colaboradores nesta fase de vida e gestores atraídos por desenvolver programas dessa natureza.

A fase de transição de uma carreira pautada em compromisso regular para a aposentadoria também é caracterizada por uma revisão em torno da busca por sentido e propósito de vida. Ao longo da vida, esses temas surgem a partir da relação com o trabalho, na medida em que guarda relação com a questão da identidade e busca contínua por realização.

Agora, o sujeito se vê desafiado a (re)pensar sobre o sentido da existência humana, para além da própria carreira.

Nesta esteira, um diferencial significativo diz respeito à construção de um projeto de vida. Segundo Araújo, Arantes e Pinheiro (2020), um sujeito com projeto de vida possui uma força que lhe confere impulso e direção, embora sua trajetória existencial não seja linear. Os mesmos autores lembram que “Ao olhar para a trajetória de uma vida com projeto, o caminho é curvo e sinuoso, mostrando mudança e reorientação de rotas, mas há um claro e coerente desenho de percurso”.

Constata-se a necessidade de participação da instituição na grande transição que é a aposentadoria, no sentido de bem conduzir os(as) aposentados(as) ao ciclo de vida pós-carreira com bem-estar, vivacidade e novas perspectivas. Os Programas de Preparação para a Aposentadoria podem ser um recurso importante que norteia os Colaboradores durante sua transição e desenvolvimento em busca de um sentido para a vida e construção de projetos para o futuro.

Um dos principais objetivos das reflexões e dinâmicas adotadas durante o Evento, direciona-se no intuito de que os colaboradores possam desenvolver um sentido de bem-estar duradouro.

O Programa de Preparação para a Aposentadoria proporciona benefícios consideráveis aos sujeitos envolvidos. Conforme relatado pelos próprios participantes de edições anteriores do evento, a ação traz grande proveito e promove a reflexão, a valorização e o aprendizado, alcançando todos os objetivos a que se propõe. Com efeito, o Programa de Preparação para Aposentadoria em referência registra benefícios tanto para a Instituição quanto para os servidores. Dentre os benefícios relacionados para os Colaboradores, evidencia-se o planejamento financeiro pessoal; a integração com demais colegas de trabalho; tomada de decisões mais assertivas e novas perspectivas para além da carreira laboral; mais harmonia na vida pessoal e profissional, melhorias na saúde física e emocional, como foco na qualidade de vida.

Percebe-se como benefícios para a organização: a otimização do processo sucessório; melhoria no planejamento da distribuição da força de trabalho; realça a responsabilidade social; gerenciamento de conflitos e fortalecimento da marca da Instituição. Vale acrescentar, a melhoria da qualidade dos serviços ofertados, especialmente nas áreas de promoção de bem-estar e desenvolvimento humano e o compartilhamento de experiências e divulgação das melhores práticas.

Uma das conclusões abstraídas refere-se à imprescindibilidade de parcerias para levar ao cabo o referido Programa, pois nem sempre a Instituição dispõe dos recursos materiais, financeiros e de pessoal para a realização do PPA, notadamente para a contratação de palestrantes gabaritados, responsáveis pela exposição dos temas, interação com o público e esclarecimentos de dúvidas. A realização de um Programa exitoso - que influencie efetivamente a experiência de vida dos participantes e agregue valor para a Organização-, demanda parcerias. Afinal, para quem tem um objetivo a conquistar, necessário se faz traçar

estratégias, empreender esforços e construir pontes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, SM de; GIRARDI, A. **Projeto de vida: uma visão ampliada**. São Paulo: Paulinas, 2016.

ARAÚJO, Ulisses F.; ARANTES, Valéria; PINHEIRO, Viviane. **Projetos de vida: Fundamentos psicológicos, éticos e práticas educacionais**. Summus Editorial. 2020.

Conselho Nacional de Justiça - CNJ (2016). Resolução nº 240, de 09 de setembro de 2016. **Dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de pessoas no âmbito do Poder Judiciário**. Brasília, DF., 2016.

DE ARAÚJO, Silvia Maria; DE ARAÚJO, Fabiana Stella Pereira. **Projeto de vida: Nas asas do tempo**. Petrópolis, RJ. Vozes, 2023.

DANTAS, Priscila Monick de Araújo Barbosa; DE OLIVEIRA, Carla Montefusco. **Programas de preparação para aposentadoria: desafio atual para a gestão de pessoas**. Argumentum, v. 6, n. 1, p. 116-132. 2014.

FRANÇA, Lucia Helena de Freitas Pinho, et al. **Análise dos Programas de Preparação para Aposentadoria (PPA) desenvolvidos por instituições públicas brasileiras**. Revista Kairós-Gerontologia, 2019, 22.1: 59-80.

FRANÇA, Lucia Helena FP et al. **A percepção dos gestores brasileiros sobre os programas de preparação para a aposentadoria**. Estudos interdisciplinares sobre o envelhecimento, v. 19, n. 3. 2014.

GIRARDI, Armelino. **Desaposentado Melhor agora**. Editora Clube dos Aposentados. Edição 4. Curitiba, 2015.

PITTA, Márcia. **Curta a vida na aposentadoria**. Barueri, São Paulo. Novo Século Editora, 2015.

VITORINO, Jozadake Petry Fausto et al. **Envelhecimento, trabalho e aposentadoria: expectativas e planejamento para a vida pós-trabalho**. Santa Catarina, 2017.