

## **“Aposentadoria: Novos Horizontes”**

### **Grupo de Orientação para Aposentadoria da Justiça Federal do RN**

No intuito de atender às demandas de acompanhamento e orientação dos servidores em fase de pré-aposentadoria, a Justiça Federal do Rio Grande do Norte, por meio do Núcleo de Gestão de Pessoas, promoveu a realização do grupo “Novos Horizontes – Orientação para Aposentadoria”. A principal finalidade era a promoção de espaços de reflexão e troca de experiências entre servidores acerca das transformações e sentimentos que a transição entre estar trabalhando e aposentar-se carrega.

Conduzido pela psicóloga Katiuscia Azevedo e por dois estagiários de Psicologia, o programa teve início em fevereiro de 2018 e teve a duração de nove meses, não havendo custos para sua implementação. Contou com a participação de 10 (dez) servidores que já haviam adquirido o direito de se aposentar ou estavam próximos de atingir o tempo mínimo de contribuição previsto pela legislação vigente.

Para conhecer o perfil dos participantes e investigar temáticas de interesse, foram realizadas entrevistas individuais com os inscritos, contemplando os eixos de experiência profissional, aposentadoria, projetos pós-carreira e expectativas para os encontros. Estes demonstraram interesse pela proposta de trocar experiências com outros servidores aposentandos e aposentados e aprovavam a iniciativa da instituição em criar um espaço para que pudessem conversar e compartilhar opiniões sobre o tema.

Muitos demonstraram medo de se sentir inúteis após a aposentadoria e de não conseguir ocupar o tempo livre, enquanto outros disseram “contar os dias” para deixar de trabalhar. Alguns afirmaram ter planos de trabalho e estudo pós-carreira, mas a maioria pretendia usar o tempo para lazer, descanso e possíveis atividades profissionais e acadêmicas, que não demandassem dedicação integral.

Nesse sentido, chamou-nos a atenção a falta de planejamento sistemático nos projetos: a maioria dos entrevistados parecia não ter idéia de como organizaria a rotina depois da aposentadoria, como se estivessem apenas entrando de férias. Esse fato endossava a importância da realização de vivências e reflexões sobre o tema.

Sobre as expectativas para o grupo, foi unânime o desejo de que fosse um

espaço de conversas e troca de experiências, onde os temas pudessem ser tratados de forma leve e sem muitas atividades expositivas, como palestras. As principais demandas identificadas foram: reforma da previdência, planejamento financeiro, exercícios físicos, saúde, tempo com a família, *hobbies*, ações sociais, voluntariado, espiritualidade e exploração de novas possibilidades de trabalho e de estudos no pós-carreira.

Após esse levantamento, foram realizados cinco encontros grupais, nos quais foram conduzidas dinâmicas para promover discussões e reflexões, além da presença de convidados para a realização de atividades e trocas de experiências. Os temas discutidos com o grupo foram: sentidos e significados do trabalho, perdas e ganhos com a aposentadoria, reflexões sobre a carreira, legislação financeira e projetos pós-carreira.

No **primeiro encontro**, iniciamos com uma breve acolhida dos participantes e com a entrega dos cadernos que serviriam como diário dos encontros. Na primeira atividade, solicitamos que cada um escrevesse, em seu diário, sua percepção sobre ser trabalhador, ser aposentado e envelhecer, com o intuito de registrar suas primeiras impressões e sensibilizá-los para os temas que seriam discutidos.

Em seguida, apresentamos as regras do grupo, que viriam a ser lembradas a cada encontro, prevendo o sigilo no compartilhamento de informações fora do grupo, o respeito ao momento de fala do outro e o uso de celular durante as atividades. Depois, fizemos uma breve explicação de como funciona um programa de orientação para aposentadoria e apresentamos o cronograma de encontros e suas respectivas temáticas.

Como dinâmica de apresentação, propusemos que os participantes se apresentassem sob a condição de não poder mencionar aspectos de trabalho ou formação acadêmica. No segundo momento, solicitou-se previamente que levassem um objeto que representasse o seu trabalho na JFRN, falando um pouco sobre ele.

Inicialmente, os participantes ficaram receosos com as atividades, mas logo compreenderam a proposta e se engajaram. Relataram sentir um pouco de dificuldade de se apresentar sem falar do trabalho, reconhecendo a centralidade deste em suas histórias de vida. Contudo, aos poucos, conseguiram encontrar outros aspectos com

que se identificaram, como interesses, planos pessoais e vida social. No momento de contar a história do objeto, o objetivo da dinâmica era possibilitar que os participantes refletissem sobre suas trajetórias de trabalho de maneira lúdica, construindo narrativas para suas carreiras. A atividade cumpriu as expectativas de maneira satisfatória.

O **segundo encontro** abordou o tema “Sentidos e significados do trabalho”. No primeiro momento, realizamos uma dinâmica de visualização do presente, passado e futuro, na qual os participantes foram estimulados a rememorar sua trajetória na JFRN, desde o ingresso na instituição até um momento futuro, quando já aposentados.

Em seguida, o espaço foi aberto para o compartilhamento das vivências e eles se detiveram no momento de ingresso na JFRN, com todas as suas expectativas e novidades; porém, tiveram dificuldade para visualizar efetivamente o processo de saída da instituição, com a ruptura das suas relações interpessoais longamente construídas no âmbito do trabalho, bem como para projetar a vida no pós-carreira.

No segundo momento, propusemos a construção de uma “linha da vida”, dinâmica na qual os participantes deveriam dispor, em ordem cronológica e, preferencialmente, de forma artística, aspectos marcantes de suas trajetórias de vida (sociais, familiares, profissionais, etc.). Ao discutir sobre o que haviam produzido, todos se impressionaram, tanto com a forma singular como cada um elaborou sua linha da vida quanto pelo fato de cada um valorar, de forma diferente, os acontecimentos que mais lhes marcaram.

Justapondo as duas dinâmicas, o objetivo era fazê-los refletir sobre como a aposentadoria é uma entre muitas etapas da vida, motivo pelo qual é fundamental, nesse momento, tomar as decisões que considerassem mais significativas.

Como fechamento, apresentamos uma breve síntese conclusiva sobre o trabalho como categoria central, não só para a organização social, mas também no processo de autoavaliação que, somado a outros aspectos, como a trajetória de vida, pode impactar positiva ou negativamente na fase de transição para a aposentadoria.

O **terceiro encontro** do grupo contemplou o tema “Perdas e ganhos com a aposentadoria”. No primeiro momento, foi pedido aos participantes que escrevessem, em seus diários, o que eles consideravam como perdas e ganhos advindos do processo de aposentadoria. Em seguida, contamos com a participação de um servidor

e uma servidora já aposentados da JFRN, convidados para que pudessem compartilhar sua vivência de transição para a aposentadoria e responder a perguntas dos participantes, com ênfase nas expectativas *versus* realidade do processo. Apesar de algumas intercorrências, ambos interpretaram como positiva sua adaptação à vida pós-carreira.

No terceiro momento, realizamos a dinâmica dos valores e prioridades, pedindo para que os participantes escolhessem, entre algumas frases, as três com que mais se identificavam. Entre elas, constavam frases como “Mudanças são importantes para mim”, “Situações novas me deixam inseguro”, “Ainda tenho muito o que aprender e ensinar”, “Priorizo os outros e esqueço de mim”. Em seguida, abrimos para a discussão e cada participante pôde falar sobre suas escolhas, momento em que ficou claro como esta era direcionada por critérios subjetivos, o que justificava as diferenças entre as prioridades.

Por fim, relacionando os três momentos, passamos à síntese conclusiva: refletimos sobre como uns preferem as mudanças e outros as temem, preferindo a segurança da rotina; alguns priorizam outras pessoas ao tomar decisões, em detrimento das necessidades pessoais. Assim, pensar sobre aposentadoria é sair da zona de conforto e, por influência dos valores pessoais, as possibilidades de escolha são vistas de diferentes formas. Isso, por sua vez, repercute na percepção de ganhos e perdas decorrentes do processo de aposentadoria.

No **quarto encontro**, abordou-se o tema “Refletindo sobre a carreira e projetos”. Iniciamos com uma roda de conversa sobre os sentidos do trabalho e sua relação com perdas e ganhos, bem como sua relação com o planejamento do pós-carreira. Paralelamente ao compartilhamento das anotações do diário sobre perdas e ganhos, fizemos duas colunas no quadro para que pudessem sugerir os tópicos que escreveram nos diários, nos quais destacaram, como *ganhos*, o tempo para o lazer e convivência familiar, bem como a oportunidade de se dedicarem a outras atividades. Entre as *perdas*, destacaram a falta do convívio com os colegas de trabalho e o aspecto financeiro.

No **quinto e último encontro**, convidamos os servidores do setor legislativo da JFRN para ministrar uma palestra informativa, com a finalidade de esclarecer possíveis

dúvidas dos participantes e fornecer-lhes informações sobre os aspectos legais e econômicos pertinentes à aposentadoria. No segundo momento, passamos à explanação do modelo a ser seguido para a elaboração do projeto de pós-carreira.

Em consonância com as preocupações demonstradas pelos participantes desde as entrevistas iniciais, um dos temas centrais discutidos nesse encontro foi a reforma da previdência, pois que a incerteza em relação às mudanças no regime previdenciário antecipou, para alguns deles, a decisão de se aposentar. Em seguida, os ministrantes explicaram os aspectos mais importantes da lei vigente que rege a aposentadoria do Serviço Público Federal, as diferentes regras disponíveis e suas vantagens e desvantagens econômicas, considerando as necessidades específicas de cada um.

Encerrada a palestra, abrimos o espaço para que os participantes fizessem uma avaliação geral do projeto, momento no qual elogiaram a condução das atividades e as reflexões proporcionadas pelos encontros. Alguns deles, inclusive, afirmaram que a participação no grupo os ajudou a tomar algumas decisões sobre o processo de aposentadoria. Aproveitando a ocasião, informamos também sobre o agendamento das entrevistas finais para discutir mais detidamente os projetos de pós-carreira.

Ao final dos encontros grupais, realizamos entrevistas individuais, contemplando aspectos como a comparação das expectativas antes e depois do grupo, projetos de pós-carreira, a percepção geral da experiência com o grupo e possíveis críticas e sugestões.

Nas entrevistas, a avaliação positiva do projeto pelos participantes foi unânime. Os encontros do grupo, segundo eles, oportunizaram o compartilhamento de experiências – ansiedades, angústias – para além da rotina profissional, fomentando o respeito às escolhas dos colegas através do contato com suas histórias de vida; a reflexão sobre como suas relações com o trabalho impactam na transição para a aposentadoria e a importância de se planejarem para esse processo.

O maior ganho, contudo, foi que a trajetória dos encontros facilitou a tomada de decisão para parcela significativa do grupo, facilitando a resolução de conflitos entre continuar trabalhando ou aposentar-se. Em um dos casos, uma servidora decidiu que continuaria trabalhando por perceber que poderia conciliar o trabalho com seus demais projetos de vida; outros dois decidiram se aposentar já no início de 2019.

Quanto aos projetos de pós-carreira, alguns não conseguiram visualizar, com clareza, projetos para o pós-carreira, atentando-se, porém, para a importância de planejá-los; outros traçaram, de forma mais sistemática, novos projetos, pontuando passos intermediários necessários para sua execução.

Ao final do projeto, concluímos que os encontros ajudaram os participantes a identificar e reelaborar sua percepção de estereótipos associados à pessoa aposentada e proporcionou o reconhecimento de possibilidades concretas de autorrealização. Isso pode ser percebido, sobretudo, pela mudança de atitude de parte significativa dos participantes em relação ao seu processo de transição para a aposentadoria.