

PROJETO DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

“PROJETO SEMPRE É TEMPO DE APRENDER – STJ”

O Projeto “Sempre é Tempo de Aprender” foi criado em 2008 pela Secretaria de Serviços Integrados de Saúde do STJ, com objetivo de apoiar e orientar os servidores para a reflexão sobre a aposentadoria e instrumentalizá-los para as escolhas futuras.

A necessidade de promover um programa de preparação para aposentadoria para os servidores do STJ é fruto da percepção da importância de se investir na tomada de consciência sobre a necessidade de uma vida ativa pós-aposentadoria, o impacto que uma vida sedentária pode ocasionar no plano de saúde a médio e longo prazos, a necessidade de informação quanto aos direitos e o melhor momento para a tomada de decisão para sair da vida laboral no STJ.

A preparação para o período de transição é de fundamental importância como prevenção da perda de identidade, já que parte dela esteve por anos ligada ao nome ou à cultura organizacional, bem como à falta de convívio social, à sensação de inutilidade e à falta de perspectiva de vida futura.

Desde 1996, servidores da área de recursos humanos do STJ que desenvolviam ações de qualidade de vida manifestavam a importância de se estabelecer uma metodologia para estimular a reflexão e o planejamento para a construção de projeto de vida necessário para a fase de transição de um período intenso de trabalho para outro mais livre, sem perdas na qualidade de vida, saúde e na dignidade humana.

No decorrer dos anos, outros fatores tornaram-se incidentes sobre a questão: o aumento na expectativa de vida e as dificuldades econômicas do Brasil com impacto na manutenção do bem-estar e saúde; a aplicação da Lei 8842/94, que trata da política nacional do idoso, do Estatuto do Idoso, aprovado pela Lei nº 10.741 de 2003, e as recomendações da OMS (Organização Mundial de Saúde) e ONU (Organização das Nações Unidas) sobre envelhecimento ativo e saúde. As amplas discussões e mudanças na legislação previdenciária nos últimos 10 anos têm causado uma grande insegurança e ansiedade em grande parte dos

servidores que se encontram próximos do período de aposentadoria. Estas condições têm impacto profundo sobre a qualidade de vida, bem-estar e saúde dos envolvidos.

Em julho de 2007 o Programa de Qualidade de Vida do STJ foi integrado às atividades da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde (SIS) com um alinhamento das ações e atividades já existentes definindo um novo formato, compondo o Programa de Bem-Estar do Servidor. A partir do ano de 2008, as ações de planejamento para a preparação para a aposentadoria passaram a ser desenvolvidas e sistematizadas por esse Programa, com a criação do Projeto Sempre é Tempo de Aprender (PSTA).

A implementação do Projeto ocorreu com a verificação da necessidade de se promover uma reflexão a respeito do período de transição representado pela aposentadoria, com foco não só na prevenção e promoção da saúde em termos integrais, conforme conceito preconizado pela OMS, que diz que a saúde é o bem-estar nos níveis, físico, mental, social e espiritual, mas também com foco na instrumentalização para um novo projeto de vida.

O tempo de implantação do PSTA foi de aproximadamente 1 (um) ano e compreendeu as seguintes etapas:

- Levantamento do quadro de servidores cuja previsão de aposentadoria se enquadrava no período de até 5 anos;
- *Benchmarking* perante outros órgãos da Administração Federal Direta e Indireta com o intuito de se verificar a ocorrência de ações ou projetos voltados para a preparação para aposentadoria;
- Participação de servidores do Programa de Bem-Estar do Servidor/SIS em cursos, palestras e congressos sobre o tema;
- Aplicação de questionários nos servidores em fase de aposentadoria para verificação e levantamento de necessidade e interesse;
- Levantamento e desenvolvimento de temas com foco na preparação para mudança e na saúde integral;
- Verificação dos recursos internos disponíveis para a construção do Projeto

O PSTA foi desenvolvido como uma ação educativa contínua e flexível em formato de grupo tematizado por tempo determinado. A metodologia é ativo-participativa. Cada módulo colabora para o desenvolvimento do pensamento crítico, respeitando a taxonomia de Bloom e as teorias de dinâmica de grupo.

O projeto foi elaborado por duas servidoras da Secretaria de Serviços Integrados de Saúde à época: uma Psicóloga (Dra. Simone Pinheiro Machado de Souza) e uma assistente social (Dra. Fátima Regina Lima Cruz). Ambas atuaram tanto na implementação quanto na coordenação do Projeto. A evolução do PSTA ao longo dos últimos 11 anos foi fruto de um levantamento das principais necessidades do público-alvo que ocorreu levando-se em conta o resultado do próprio processo.

A ação educativa ocorre por meio de encontros periódicos desenvolvidos na forma de módulos com duração de 3 horas. Os módulos são desenvolvidos pelos facilitadores/instrutores, profissionais de diversas áreas e especialistas nos temas abordados, normalmente servidores do Tribunal, bem como por aposentados relatando suas experiências pós-aposentadoria.

Os facilitadores/instrutores utilizam metodologias ativas para o desenvolvimento dos temas, o que permite aos participantes a constante troca de informações e esclarecimento de dúvidas e questionamentos, e uma preparação consistente para melhor lidar com o processo de mudança.

Os temas abordados nos módulos são bastante relevantes pois proporcionam um melhor embasamento para que se enfrentem os sentimentos que surgem na fase da aposentadoria, além de possibilitarem uma ressignificação nas relações no trabalho. Essa reflexão é fundamental para que cada um possa elaborar suas questões a respeito do processo de envelhecimento de forma realista, relacionando-as com o processo de aprendizagem permanente e permitindo-se compreender a necessidade de maior equilíbrio entre o trabalho e o desfrute. O conteúdo programático está dimensionado em 3 grandes grupos:

- Aspectos administrativos pertinentes à vida funcional e projeção de futuro. São abordados assuntos como direitos e deveres, saúde financeira, habilidades e atitudes, talento;

- Aspectos de elaboração dos recursos internos disponíveis e cuidado da saúde integral. São abordados temas como nutrição, envelhecimento e saúde, família, espiritualidade;
- Aspectos externos de construção de uma nova realidade de vida: o “olhar” para o futuro e o autodesenvolvimento pessoal e profissional. São abordados temas como poder pessoal, voluntariado, gerenciamento de tempo, tomada de consciência e projeto de vida.

A participação dos servidores é voluntária. Porém, como estratégia, todos os servidores que estão a aproximadamente 2 anos da aposentadoria são convidados pessoalmente pela coordenação do projeto, além da ampla divulgação que ocorre nos meios de comunicação disponíveis no Tribunal. A coordenação do projeto tem se empenhado no sentido de ampliar a adesão dos servidores ao projeto, considerando-se que ainda há uma relativa quantidade de pessoas próximas ao período da aposentadoria mas que ainda não tiveram a oportunidade de participar de nenhuma ação, em alguns casos em virtude da falta de motivação para construir uma concepção de aposentadoria mais positiva e próxima da realidade.

Contudo, desde 2008 tem-se registrado a participação efetiva de uma quantidade expressiva de servidores (cerca de 2000 participações). O PSTA tem obtido avaliação bastante positiva, alcançando índice de satisfação acima de 90%, com resultados relatados de resignificação e construção de novos projetos de vida para aqueles que decidiram se aposentar ou ainda para os que permanecem na instituição.

Nos últimos 11 anos, a ação se tornou bem institucionalizada. A aprendizagem contínua e o comprometimento são valores institucionais estratégicos que permeiam todas as atividades e relações no STJ. O Projeto Sempre é Tempo de Aprender identifica-se com os objetivos estratégicos de atrair e reter talentos e aprimorar competências na perspectiva de Pessoas e Recursos, conforme descrito no Plano Estratégico. O PSTA está em consonância com os princípios e diretrizes da Política de Gestão de Pessoas do STJ, em especial no que diz respeito ao estímulo à valorização no gerenciamento das pessoas com foco no desenvolvimento do servidor de carreira durante toda a vida funcional e na

promoção e fomento de ações que contribuam para a saúde no trabalho e valorização dos servidores, contribuindo para a imagem e os resultados da instituição.

Em 2017 foi estabelecida parceria com a unidade responsável pelas ações educativas internas da Secretaria de Gestão de Pessoas visando o apoio logístico da ação. Os facilitadores/instrutores que até então contribuam para o Projeto voluntariamente passaram a receber a Gratificação por Instrutoria Interna. Hoje o Projeto está integrado ao Plano de Educação Corporativa do STJ.

É importante enfatizar que o capital humano existente na Administração Pública é altamente capacitado. E a inclusão de servidores para atuação como instrutor interno tem como benefício a valorização do conhecimento deste capital, o que é um dos focos da Política de Gestão de Pessoas do STJ.

Considerando-se que os módulos do PSTA são ministrados por servidores do Tribunal, os custos diretos envolvidos no Projeto são apenas aqueles referentes ao pagamento de gratificação interna aos facilitadores. Cada instrutor é responsável por qualquer material adicional (mídia, papel de rascunho, lápis e caneta, entre outros) necessário ao desenvolvimento do seu módulo.

A educação para aposentadoria é um tema significativamente importante quando se fala em responsabilidade social. E o sucesso do Projeto está diretamente vinculado ao comprometimento institucional na preparação das pessoas para essa nova etapa de vida e de sua força de trabalho, incluindo o autodesenvolvimento pessoal e profissional contínuo e a emancipação do ser humano.

Como prática inovadora, observa-se que PSTA é uma ação pioneira no contexto dos Tribunais Superiores, quiçá no âmbito do Poder Judiciário, tanto no aspecto do início das atividades quanto na efetividade da metodologia desenvolvida ao longo dos últimos anos.

O Projeto pode ser facilmente replicado por outros órgãos da Administração Pública. Necessita do investimento no capital humano em contrapartida ao aporte de poucos recursos financeiros. De modo prático, depende do envolvimento estratégico e gerencial de todos os envolvidos.