



IX ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ISSN: 2594-5688

secretaria@sbap.org.br

Sociedade Brasileira de Administração Pública

RELATO TÉCNICO

PERSPECTIVAS: PROGRAMA INOVADOR DE PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

PERSPECTIVAS ,

**GRUPO TEMÁTICO: 06 Gestão de Pessoas e
Comportamento Organizacional no Setor Público**

IX Encontro Brasileiro de Administração Pública, São Paulo/SP, 5 a 7 de outubro de 2022.
Sociedade Brasileira de Administração Pública
Brasil

Disponível em: <https://sbap.org.br/>

Perspectivas: Programa Inovador de Preparação para a Aposentadoria

Resumo:

Vivenciamos aumento da expectativa de vida no Brasil. Nesse cenário encontramos os servidores públicos que estão prestes a se aposentar. Esses profissionais, em grande parte, viveram sua vida laboral toda à disposição do serviço público e se identificam apenas com a identidade profissional. Pensar em aposentadoria gera angústias, incertezas e medos. Contudo, não existiam soluções no mercado que acolhessem o servidor nesse momento de tanta indefinição. Assim foi criado o Perspectivas, um Programa que convida o servidor a olhar para si e a resgatar sua identidade como ser humano para além da seara profissional. Aplicado a uma Agência Regulatória Federal, houve ampliação da maturidade para a aposentadoria. O maior aumento ocorreu na variável “Tenho um plano de carreira para o pós aposentadoria”, atendendo o objetivo do programa de criar um plano para o pós aposentadoria com base no autoconhecimento, à luz das várias perspectivas existentes.

Palavras-chave: preparação. aposentadoria. envelhecimento ativo.

Introdução:

Há um tempo em que é preciso abandonar as roupas usadas, que já têm a forma do nosso corpo, e esquecer os nossos caminhos, que nos levam sempre aos mesmos lugares. É o tempo da travessia; e se não ousarmos fazê-la, teremos ficado, para sempre, à margem de nós mesmos. (FERNANDO TEIXEIRA DE ANDRADE)

Os brasileiros estão vivendo mais e com mais acesso à saúde. Em 2009 a expectativa de vida dos brasileiros já era de 73 anos e representava mais de 15 milhões de pessoas com 60 (sessenta) anos ou mais. A estimativa é que essa população atingirá mais de 41 (quarenta e um) milhões de pessoas, em 2030, e mais de 73 (setenta e três) milhões de pessoas, em 2060 (IBGE).

Há muito as instituições públicas vêm acompanhando o envelhecimento da população brasileira, considerando que a Constituição Federal de 1988 já havia incluído dispositivos relacionados à temática da pessoa idosa, tais como aqueles constantes nos artigos 129 e 130, que aludem à obrigatoriedade de acolhimento do idoso pela família, pela sociedade e pelo Estado.

Os programas de preparação para aposentadoria, embora a maioria ainda de certa forma tímidos em relação às ações propostas, são uma oportunidade de tomada de decisão mais consciente.

O Perspectivas foi criado para auxiliar os profissionais nessa travessia e tem como princípio a premissa de que a aposentadoria não é o fim, mas o começo de um novo nível na vida dos servidores públicos, levando consciência e concepções realistas aos seres humanos prestes a se aposentar, aumentando a percepção da qualidade de vida no pré e no pós aposentadoria.

Esse Programa é diferenciado por ser humanizado, centrado no servidor e ter como base um olhar para dentro, visando ao resgate da identidade para além do aspecto profissional.

O Perspectivas é inovador considerando que é:

- Individualizado: o processo de envelhecimento é único para cada ser humano e tem relação direta com o que cada um viveu durante sua existência.
- Realizado em grupos pequenos de trabalho: o pré-aposentado percebe que os pares estão com as mesmas dores e angústias.
- Voltado para a ampliação de perspectivas: o trabalho e/ou a capacidade funcional tem um significado imensurável para a vida do ser humano em razão de lhe fornecer fonte de recursos materiais e de status social, além de ser o responsável por inserir a pessoa em um sistema de relações societárias. Com isso, a perda da atividade profissional pode significar, também, a perda de suas referências, chegando a atingir a própria identidade pessoal, principalmente se a atividade profissional ocupar um lugar central em sua vida.
- Focado na ressignificação de ideias pré-concebidas: essa fase de mudanças deve vir carregada de entendimento e reorganização dos significados do trabalho e dos aspectos sociais e psicológicos do profissional.
- Idealizado para a preparação para o próximo nível: a palavra “ativo” refere-se à participação contínua nas questões sociais, econômicas, culturais, espirituais e civis, e não somente à capacidade de estar fisicamente ativo ou de fazer parte da força de trabalho. Entende-se que o profissional, quando em processo de transição de trabalho para a aposentadoria, pode continuar contribuindo ativamente, isso porque o objetivo do envelhecimento ativo, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), é aumentar a expectativa de uma vida saudável e com qualidade para o indivíduo que vive essa fase.
- Canalizado para a redução do sentimento de frustração.
- Baseado em métodos efetivos de desenvolvimento humano.
- Orientado para a internalização da aposentadoria: é importante para criar empatia do profissional em relação à situação real de se enxergar como aposentado.
- Medido: pretende demonstrar a evolução da maturidade dos profissionais em relação a aposentadoria no início e no final do programa, incluindo suas evoluções.
- Motivado à geração de autonomia: o profissional assume o protagonismo da sua carreira para se preparar para o próximo nível.

- Não excludente: não exclui outros programas preparatórios que possam existir na Instituição baseados em palestras, workshops, oficinas e afins. Pelo contrário, a realização deste programa torna ainda mais efetivos esses trabalhos, pois o profissional irá se apropriar com maior grau das informações fornecidas.

O *case* de sucesso foi a implementação do Perspectivas em uma Agência Reguladora Federal, com uma turma on-line de 15 (quinze) servidores com representantes de norte a sul do Brasil.

Relato da experiência:

A experiência ocorreu em uma Agência Reguladora Federal. Foi formada uma turma on-line com 15 servidores na fase de pré-aposentadoria. Foi uma turma bastante diversa, com servidores que faltavam desde 10 anos para a aposentadoria até servidores na iminência da aposentadoria compulsória.

No início dos encontros realizados durante a implantação do Programa, a turma de servidores se mostrava insegura e ansiosa quanto à nova fase em suas carreiras. Ao final, os servidores passaram a se perceber como futuros pilotos de drone, empresários, consultores, funcionários de organizações não governamentais, técnicos de escolinha de futebol, para citar algumas das possíveis futuras atividades que foram evidenciadas pelos participantes.

Verifica-se com isso que ampliamos as perspectivas dos servidores com base nos seus autoconhecimentos.

Metodologia:

O Perspectivas foi desenvolvido tendo como base os princípios que estabelecem processos de Coaching, Orientação de Carreira, Análise Comportamental, Desenvolvimento Humano e Gestão do Conhecimento.

O programa foi concebido para ser realizado em pequenos grupos de até 25 (vinte e cinco) pessoas, visando à socialização e integração dos servidores que vivenciam as mesmas dores, angústias e medos. Contudo, as ferramentas aplicadas geram resultados individuais.

Foram realizados 10 (dez) encontros online, sendo 1 (um) por semana com duração de 2 (duas) horas por encontro.

As aulas on-line foram complementadas por atividades para serem realizadas ao longo da semana (TO DO), visando à conexão com o programa ao longo de toda sua extensão. As tarefas TO DO totalizaram 10 horas.

Assim, o programa foi realizado no período total de 30 (trinta) horas.

O Perspectivas tratou dos temas conforme abordados nos seguintes módulos:

Módulo I – Diagnóstico: nesse módulo foram trabalhados os itens autoconhecimento, resgate de identidade e competências a serem aplicadas no próximo nível – a aposentadoria.

Módulo II – Perspectivas: nesse módulo foram trabalhadas opções para o próximo nível – a aposentadoria, à luz da identidade de cada ser humano, bem como os conceitos de empregabilidade e trabalhabilidade. Foram apresentadas novas perspectivas profissionais para os servidores exercerem na aposentadoria.

Módulo III – Planejamento: neste módulo foram trabalhadas estratégias pós aposentadoria, o planejamento de vida do profissional para os próximos 3 (três) anos, bem como despertada a importância da gestão do conhecimento, na qual o profissional foi instigado a deixar o seu legado de conhecimento na Instituição.

O grau de Maturidade para a Aposentadoria dos servidores participantes do Programa foi medido antes e depois das suas participações por meio da ferramenta Maturidade para Aposentadoria, aqui demonstrada nas tabelas em anexo, tendo ampliado as perspectivas do profissional pré-aposentado, restaurando sua identidade como ser humano e buscando uma transição segura, clara e planejada para o próximo nível de suas vidas.

Fatores Críticos de Sucesso ou Insucesso:

Para o sucesso do Programa, é fundamental que os servidores se permitam vivenciar o processo de autoconhecimento e de resgate da sua identidade.

Um ponto relevante é que, mesmo garantindo o cumprimento de seu papel institucional por meio da atenção à sua responsabilidade social para com os servidores, a organização pode se deparar com certa resistência por parte desses quanto à participação nos programas devido ao negacionismo em relação ao envelhecimento.

Aprendizados:

Os resultados são totalmente individualizados para cada servidor, gerando aprendizados únicos e resgatando a identidade de cada ser humano do grupo.

Novas perspectivas e o plano de vida geram esperança e motivação para enfrentar o novo nível das vidas profissionais.

Os servidores aprenderam, principalmente, que ainda são úteis e capazes de impactar outras vidas com seus trabalhos na aposentadoria, sejam remunerados ou não. O Programa foi fundamental para dar um redirecionamento de carreira nesse momento de transição, permitindo maior tranquilidade e senso de pertencimento, favorecendo a qualidade de vida.

Visando a evitar a resistência, é necessário investir em um trabalho de conscientização prévio, com campanhas de endomarketing e bate-papos.

Resultados:

O Perspectivas foi trazido ao mercado com o intuito de ir além na vida dos profissionais, com o objetivo não só de levar consciência, como também, e principalmente, perspectivas realistas com base no autoconhecimento de cada pessoa prestes a dar esse passo na sua vida: a aposentadoria.

Para tanto, com o compromisso de medir a efetividade do programa, foi aplicada a ferramenta “Maturidade para Aposentadoria” em dois momentos: antes do início do curso e ao final do curso.

Importante ressaltar que, para fins de análise da efetividade do Programa, foram considerados aqui apenas os resultados dos servidores que responderam à ferramenta nos dois momentos (antes e depois).

Na ferramenta aplicada, temos índices com a medição “quanto maior, melhor” e “quanto menor, melhor”.

Os servidores foram instruídos a atribuir uma nota para cada item usando a escala de 0 a 10, sendo 0 - não os representa e 10 - os representa totalmente.

Seguem em anexo seis gráficos que apresentam o resultado para os Índices “quanto maior, melhor”, por variável, as quais demonstram ter havido o aumento das médias em todos os itens referentes às tabelas apresentadas.

Destacamos o maior aumento que ocorreu na variável “Tenho um plano de carreira para o pós-aposentadoria”, atendendo o objetivo do Programa de criar um plano para o pós aposentadoria com base no autoconhecimento, à luz das várias perspectivas existentes.

Recomendações:

O Perspectivas pode ser implementado em todas as instituições, públicas ou privadas, que desejam valorizar seus colaboradores na fase de pré-aposentadoria atuando com responsabilidade social frente à sociedade.

Neste caso de sucesso, não foram encontrados problemas com uso de ferramentas de ensino à distância. Contudo, para turmas on-line, recomenda-se averiguar o domínio das ferramentas de reuniões à distância pelos profissionais.

O Programa pode ser adaptado para turmas presenciais.

Por ter um impacto positivo em toda a Instituição, até mesmo nos servidores que estão na iminência de aposentadoria, pela percepção de cuidado com seus colaboradores, recomenda-se que o Perspectivas seja amplamente implementado.

Anexo I – Resultados da Ferramenta Maturidade para Aposentadoria

Gráfico 1:



Média Antes do Perspectivas: 6
Média Depois do Perspectivas: 8,86

Gráfico 2:



Média Antes do Perspectivas: 7,14
Média Depois do Perspectivas: 9,43

Gráfico 3:



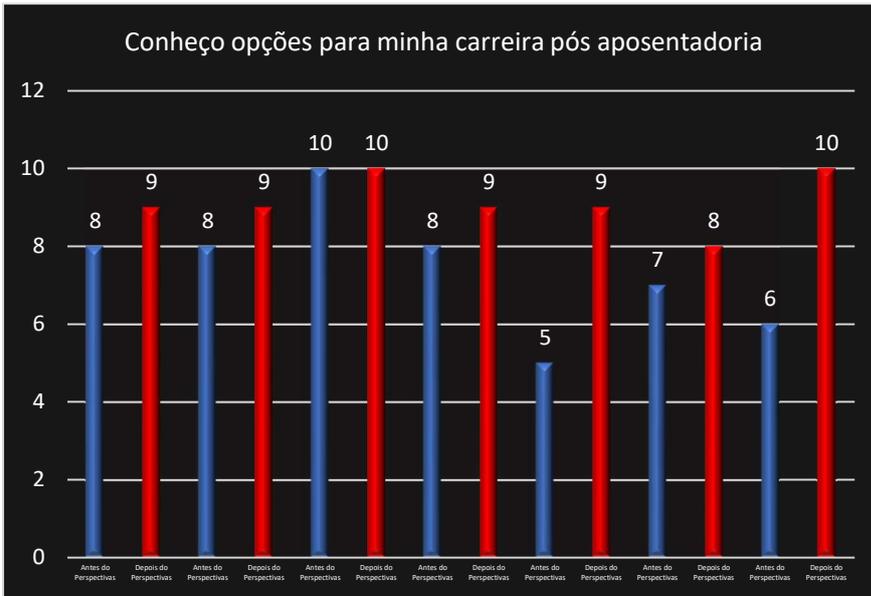
Média Antes do Perspectivas: 6,43
 Média Depois do Perspectivas: 8,57

Gráfico 4:



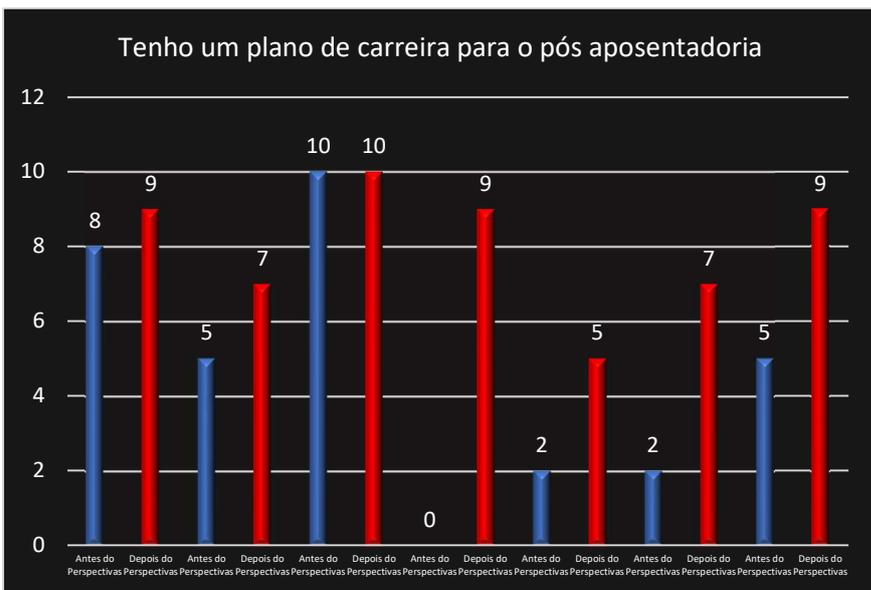
Média Antes do Perspectivas: 6,71
 Média Depois do Perspectivas: 8,71

Gráfico 5:



Média Antes do Perspectivas: 7,43
 Média Depois do Perspectivas: 9,14

Gráfico 6:



Média Antes do Perspectivas: 4,57
 Média Depois do Perspectivas: 8,00

Referências:

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em 19 de março de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA: Em 2009, esperança de vida ao nascer era de 73,17 anos. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/13938-asi-em-2009-esperanca-de-vida-ao-nascer-era-de-7317-anos#:~:text=Entre%201980%20e%202009%2C%20a,de%20vida%20m%C3%A9dia%20em%201980> Acesso em 23 de março de 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION Envelhecimento ativo: uma política de saúde / World Health Organization; tradução Suzana Gontijo. – Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde, 2005. Disponível em: https://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/envelhecimento_ativo.pdf Acesso em 30 de maio de 2022.