



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO E TÉCNICO DE EDUCAÇÃO À
DISTÂNCIA - PROEAD
CURSO BACHARELADO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

LUCILA LINS DE OLIVEIRA

**DIGNIDADE E LEGITIMIDADE NA VIDA DO APOSENTADO NO SERVIÇO
PÚBLICO: DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA**

**JOÃO PESSOA
2019**

LUCILA LINS DE OLIVEIRA

**DIGNIDADE E LEGITIMIDADE NA VIDA DO APOSENTADO NO SERVIÇO
PÚBLICO: DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Administração Pública, modalidade de ensino a distância da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública. Linha de Formação Específica (LFE) II – Gestão Municipal, semestre 2014.2.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Germano Ramalho.

**JOÃO PESSOA
2019**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

O48d Oliveira, Lucila Lins de.
Dignidade e legitimidade na vida do aposentado no serviço público [manuscrito] : da prefeitura municipal de João Pessoa / Lucila Lins de Oliveira. - 2017.
37 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, EAD - João Pessoa , 2019.
"Orientação : Prof. Dr. Antônio Germano Ramalho , Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância."
1. Aposentadoria. 2. Programa de Preparação para os Aposentados. 3. Serviço público. 4. Previdência social. I. Título
21. ed. CDD 368.4

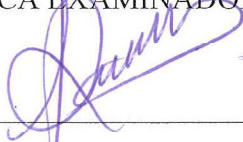
LUCILA LINS DE OLIVEIRA

DIGNIDADE E LEGITIMIDADE NA VIDA DO APOSENTADO DO SERVIÇO PÚBLICO: DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA

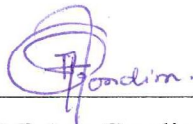
Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Administração Pública, modalidade de ensino a distância, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública, Linha de Formação Específica (LFE) II - Gestão Municipal, semestre 2014.2..

Aprovado em: ___ / ___ / ____.

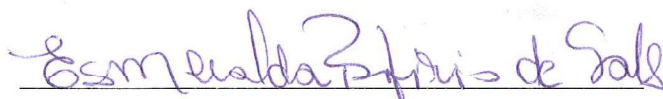
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Antônio Germano Ramalho (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba(UEPB)



Profª Mª Ana Carolina Gondim de A. Oliveira Ramalho
Faculdade de Ensino Superior da Paraíba (FESP)



Profª Mª Esmeralda Porfírio de Sales
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que contribuíram no decorrer desta jornada, em especial: a Deus, a quem devo minha vida.

Ao meu esposo, filhos e familiares, que em todos os momentos me deram apoio, força para essa jornada de estudos e pesquisas.

Em especial ao orientador Prof. Dr. Antônio Germano Ramalho que teve o papel fundamental na elaboração deste trabalho.

Aos professores e ao tutor que contribuíram para o meu desempenho e crescimento acadêmico profissional e pessoal.

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo apresentar a necessidade da Administração Pública, através de programas específicos em cuidar da fase preparatória dos servidores públicos que atingem o limite do tempo de serviço e se habilitam ao processo da aposentadoria, deixando a categoria de agente público ativo para compor a categoria de inativo ou aposentado. Nos objetivos específicos analisou-se o processo de transição entre o encerramento da carreira profissional e as perspectivas do novo modelo de vida. Assentado no princípio constitucional fundamental da dignidade da pessoa humana, destacamos que tal momento não significa o fim, mas, o fechamento de um ciclo, um começo para novas possibilidades, pois conforme as regras da aposentadoria no serviço público há possibilidades para alguns poderes exercer outras atividades laborais, públicas ou privadas. No estudo específico sobre os programas de cunho educacional daremos destaque às principais fases e os principais fundamentos com foco na amostragem ao futuro aposentado, da importância desta fase nova em sua vida. Na condição de servidora pública, hoje incluída na categoria dos inativos pelo aposentamento no serviço público municipal, e, mais ainda, por ter atuado no setor de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de João Pessoa, acredita-se ser de utilidade e de eficiência para a categoria funcional desta edilidade, implantar um programa de preparação para os aposentados na Prefeitura Municipal de João Pessoa nos moldes dos existentes em outras Prefeituras Municipais da Região Nordeste. Para tanto, o trabalho de investigação bibliográfica foi feito para ressaltar os procedimentos que os autores desses trabalhos entendem como fundamentais no processo de adaptação, analisando o planejamento, o rito adaptativo, o risco de diminuição de vencimentos e a organização da rotina de inatividade. Foram instrumentos de nossa investigação documentos publicados, a exemplo de: periódicos, teses, artigos, monografias, projetos e estatutos do servidor público municipal. A natureza da investigação foi exploratória. No final pretendemos provar que os pressupostos que este trabalho apresenta como proposituras, podem minimizar o impacto, se é que ele existe, nesta transição da atividade laboral para a fase de inatividade.

Palavras-chave: Aposentadoria. Programa de Preparação para os Aposentados. Prefeitura Municipal de João Pessoa.

ABSTRACT

This work aimed to present the necessity of Public Administration, through specific programs in taking care of the preparatory phase of the public servants that reach the limit of service time and enable themselves to the retirement process, leaving the category of an active public official to compose the category of inactive or retired. In the specific objectives, the transition process between the termination of the professional career and the perspectives of the new model of life were analyzed. Based on the fundamental constitutional principle of human dignity, we point out that the termination is not the end, but the closure of a cycle, a start to new possibilities, because according to the rules of retirement in the public service there are possibilities for some powers to carry out other activities, public or private. In the specific study on educational programs, we will highlight the main phases and main foundations focusing on the sampling of the future retired, of the importance of this new phase in his life. In the civil servant status, now included in the category of inactive by retirement in the municipal public service, and even more so, for acting in the Human Resources department of the City of João Pessoa, is believed to be of utility and efficiency for functional category of this building, to implement a program of preparation for the retirees in the Prefecture of João Pessoa in the molds of those existing in other Municipal Prefectures of the Northeast Region. Thus, the bibliographic research work has been done to highlight the procedures that the authors of these papers see as fundamental in the adjustment process, analyzing the planning, adaptive rite, the risk of declining wages and the organization of routine inactivity. Published documents were instruments of our investigation, such as periodicals, theses, articles, monographs, projects, and statutes of the municipal public servant. The nature of the research was exploratory. At the end, we intend to prove that the assumptions that this paper presents as propositions can minimize the impact, if any, of this transition from work to inactivity.

Keywords: Retirement; retirement preparation program.; Municipal Prefecture of João Pessoa.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	08
2	METODOLOGIA	19
3	A VIDA E SUAS NUANCES NA ATIVIDADE LABORAL	21
3.1	O Envelhecimento.....	21
3.2	Aposentadoria.....	22
3.3	Programa de Preparação para Aposentadoria.....	24
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	27
4.1	Projeto Viver Mais – São Luís – MA.....	29
4.2	Compartilhando Experiências – Fortaleza – CE.....	29
4.3	Programa de Preparação para Aposentadoria – Recife – PE.....	30
4.4	Aposentado Feliz – Maceió – AL.....	31
4.5	Dignidade e Legitimidade na Vida do Aposentado do Serviço Público: na Prefeitura Municipal de João Pessoa – PB.....	31
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
	REFERÊNCIAS	35
	ANEXOS	37

1 INTRODUÇÃO

Durante a atividade de servidora ativa trabalhamos em maior tempo na Diretoria de Recursos Humanos – DRH subordinada à Secretaria de Administração da Prefeitura Municipal de João Pessoa-PB, setor responsável pelos processos administrativos, inclusive o de aposentadoria.

Pudemos perceber que a classe servidora não consegue projetar o significado do encerramento de sua carreira profissional com o advento em sua vida do processo de aposentamento. É neste momento que o Programa de Preparação para o Aposentado (PPA), atuará de forma decisiva mostrando ao futuro aposentado a repercussão que esse instituto jurídico administrativo e previdenciário influenciará em mudanças na sua nova vida, tendo em vista as alterações que ocorrem a partir da quebra de relação que esse trabalhador mantinha com a entidade. Diante desta problemática, buscamos analisar os modelos de programas existentes em algumas Prefeituras da Região Nordeste voltado para a satisfação dos servidores municipais na preparação da aposentadoria.

Na Prefeitura da Cidade de João Pessoa – PB existe uma carência de programas ou projetos focados para preparação dos agentes públicos na aposentadoria, voltamos o olhar para essa questão envolvendo uma série de fatores, os quais poderão influir para o bem ou para o mal, caso o servidor não esteja trabalhando para esse novo momento.

Perante esta situação nos sentimos motivados em debruçar sobre fontes científicas que debatem este problema e que também servirão de pano de fundo para fundamentar a nossa proposta, pois entendemos que a criação desse programa pode ser relevante e importante para essa nova fase da vida dos funcionários, se considerarmos que a sua inexistência pode transformar a vida do futuro aposentado num dilema pelo ócio e pela solidão, além de possibilitar a essa pessoa que o processo da aposentadoria é uma prática de exclusão.

A justificativa se dá na perspectiva que se cria em refletir os meios preventivos que devem pontuar essa transição para evitar a possível ocorrência de diversas consequências enumeradas no desenvolvimento desse estudo que a aposentadoria não programada possa causar.

A aposentadoria não programada chega de repente, de forma drástica, sem preparação, interrompendo planos e até às atividades produtivas criando um impacto na vida da pessoa e da família, tanto no aspecto financeiro e também no aspecto à saúde.

Para o aposentado, aquilo que deveria representar um período de tranquilidade em sua vida, transformá-lo em um tempo de insegurança, de incertezas e de sérias privações, “diminuindo visivelmente a receita e aumentando as despesas com a sua própria saúde, agravado pela necessidade de medicamentos, fisioterapias, hospitalizações e etc.”. (MELO,2013, p.46)

A aposentadoria surge através dos benefícios pagos a previdência. No artigo 40 da Constituição Federal de 1988 está assegurado o regime de previdência, conquistada no Brasil a partir do decreto 4.682 de 1923 que criou a caixa de aposentadoria e pensão.

Cumprido ressaltar que os direitos relativos à Previdência Social podem ser considerados direitos fundamentais sociais, ou direitos de segunda dimensão, para um melhor entendimento do que vem a ser os direitos sociais os quais estão elencados no art. 6 da Constituição Federal de 1988, ou seja, são os direitos de igualdade, garantindo, assim, a dignidade humana de todos os cidadãos.

A Previdência Social é uma área sensível dentro da seguridade social posto que é por meio dela que se busca garantir às pessoas viverem ou sobreviverem com a mínima dignidade, sobretudo, nos momentos em que mais necessitam. A Previdência é concedida através de benefícios, que são quantias pagas a todos os benefícios que para ela contribuem ou contribuíram.

Quando cessa o período do beneficiário, seja qual for o motivo, poderão ser requeridos os seguintes benefícios: Auxílio reclusão; Pecúlios; Pensões; Auxílio funeral e APOSENTADORIAS.

“Aposentadoria é um direito à inatividade remunerada, assegurado ao servidor público em caso de invalidez, idade e ou requisitos conjugados de tempo de exercício no serviço público e no cargo, idade mínima e tempo de contribuição”. (DI PIETRO, 2012, p.625).

Conforme a Carta Magna de 88 cabe:

Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, são asseguradas o regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e os dispostos neste artigo.

I – Por invalidez permanente, sendo os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, exceto se decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave contagiosa ou incurável, na forma da lei.

II – Compulsoriamente, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição, aos 75 (setenta e cinco) anos de idade. (Vide Lei n 152, de 2015). (Vigência).

III – Voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições.

a) Sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher. (Proventos integrais).

b) Sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.

“Hoje as pessoas geralmente se aposentam em torno dos 50 anos, isto é, em plena Meia Idade e com muita vitalidade para prosseguir a sua caminhada existencial. Se abre um leque de alternativas para vivências produtivas, alegres e realizadoras”. (MELO,2013, p.35).

No Brasil em 1923, foi criada a aposentadoria, inicialmente para os ferroviários e posteriormente outras categorias foram beneficiadas.

A aposentadoria surgiu para recompensar o período operativo ou produtivo. Compensar o desgaste e a dedicação é uma conquista fundamental da classe trabalhadora. Esse direito está elencado no capítulo II – dos Direitos Sociais da CF/1988.” Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”:

XXIV – aposentadoria.

Segundo Olivo, (2010, p.5).

A aposentadoria é o direito à inatividade remunerada, desde que preenchidos os requisitos assinados pela Lei. As Emendas Constitucionais n 20/98 e 41/03, conhecidas como a Reforma da Previdência, introduziram profundas modificações no sistema sobre os quais ainda se debruçam os estudiosos.

O direito à aposentadoria é uma importantíssima conquista da classe trabalhadora, isto no mundo inteiro, fruto de grandes lutas operárias. Este direito não é tudo, mas é indispensável garantir o lado material e a sobrevivência digna. É o fundamento para se construir o bem-estar e a inserção no mundo social e cultural.

Conforme Melo (2013, p.19)

No Brasil e no mundo ocorre, hoje um fenômeno bastante peculiar da nossa época, é o aumento expressivo da população idosa. Cresce consideravelmente a expectativa de vida, chegando a mais de 70% no sul do Brasil. Por outro lado, é altamente positiva essa longevidade, por outro, com o denso contingente de idosos, emerge uma complexa problemática.

Desde a Constituição 1988 foram aprovadas emendas à Constituição, com alterações substantivas na previdência dos servidores públicos.

A primeira grande reforma previdenciária ocorreu com a edição da Emenda Constitucional nº 20, de 1998.

Em síntese, podem ser assim esquematizadas as mudanças promovidas pela E.C. nº 20/98:

- Estabeleceu caráter contributivo ao regime, substituindo o fator tempo de serviço por tempo de contribuição;
- Introduziu requisitos obrigatórios para concessão de aposentadoria voluntária, entre os quais, a cumulação de idade mínima e tempo mínimo de contribuição;
- Proibiu a contagem de tempo fictício;
- Estabeleceu a previsão de criação de regime de previdência complementar;
- Eliminou a aposentadoria voluntária proporcional aos 30 (trinta) anos e 25 (vinte e cinco) anos de serviço, respectivamente, para homens e mulheres;
- Estabeleceu regras de transição com o fito de garantir os direitos adquiridos e as legítimas expectativas de direito;
- Considerou como tempo de contribuição o tempo de serviço anterior à sua vigência.

Para o servidor que, na data de publicação da E.C. nº 20, ainda não havia completado os requisitos para aposentadoria, o dispositivo reconheceu o tempo de serviço até então como direito adquirido em relação ao tempo faltante, estabeleceu equacionamento que se alinhasse a nova regra na conformidade.

A segunda reforma do sistema previdenciário brasileiro veio a lume por meio da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003. Um dos seus objetivos declarados era o de aproximar, senão de compatibilizar, os regimes próprios ao regime geral de previdência social – (R.G.P.S), o que incluía a criação de um teto comum de contribuições e benefícios.

Em apertada síntese, assim se resumem as modificações inseridas por meio da emenda Constitucional nº 41/2003:

1. Instituiu cobrança dos servidores inativos e dos pensionistas, incidente sobre o montante que ultrapasse o teto do R.G.P.S;
2. Extinguiu a integralidade e a paridade plenas – os reajustes desvinculam-se dos ganhos dos servidores ativos;
3. Estabeleceu que o cálculo dos benefícios devesse ser efetuado pela média das remunerações e não mais pela última remuneração;
4. Estabeleceu um limite máximo para as pensões, que, em regra, deixam de corresponder à totalidade dos proventos;
5. Vedou a instituição de mais de um regime próprio e de mais de uma unidade gestora desse regime em cada ente federativo.

Posteriormente a Emenda Constitucional nº 47/05 a principal mudança foi a fórmula "95" para os homens e "85" para mulheres, por intermédio da qual permite que o servidor que ingressou no serviço público até 15.12.1998 possa trocar o tempo de contribuição excedente por idade, desde que comprovasse pelos menos 25 anos efetivos de serviço público. O Servidor que contasse mais de 35 de contribuição, se homem, ou mais de 30 de contribuição, se mulher, poderia abater esse tempo excedente na idade mínima, de tal sorte que a soma do tempo de contribuição com a idade somasse 95, no caso do homem, ou 85, no caso da mulher. O servidor nessa situação fará *jus* à aposentadoria integral e com paridade. Em 2015, foi sancionada a lei a Lei nº 13.183 que altera a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991;

Art. 16. (“Vetado”) (NR). (Vigência)

Art. 29-C - O segurado que preencher o requisito para a aposentadoria por tempo de contribuição poderá optar pela não incidência do fator previdenciário no cálculo de sua aposentadoria, quando o total resultante da soma de sua idade e de seu tempo de contribuição, incluído as frações, na data de requerimento da aposentadoria, for:

I - Igual ou superior a noventa e cinco pontos, se homem, observando o tempo mínimo de contribuição de trinta e cinco anos; ou

II - Igual ou superior a oitenta e cinco pontos, se mulher, observado o tempo mínimo de contribuição de trinta anos.

§ 1º Para os fins do disposto no *caput* serão somadas as frações em meses completos de tempo de contribuição e idade.

§ 2º As somas de idade e de tempo de contribuição previstas no *caput* serão majoradas em um ponto em:

I - 31 de dezembro de 2018;

II - 31 de dezembro de 2020;

III - 31 de dezembro de 2022;

IV - 31 de dezembro de 2024; e.

V - 31 de dezembro de 2026.

Essa contagem difere quanto ao sexo, para as mulheres somando o tempo de contribuição mais a idade e obtendo como resultado 85 anos, até o final do ano de 2018 e aos homens o total deve ser de 95 anos, dentro desses anos a um tempo mínimo de contribuição 30/35 para homens e mulheres respectivamente.

No parágrafo anterior, destaca-se que a regra ampara as pessoas até o prazo limite de 2018, assim se faz, tendo em vista que a regra 85/95 possui caráter progressivo, após o ano em destaque a soma de idade e tempo será acrescida de pontos que são contados a partir de cada ano que o trabalhador decida se aposentar, essa perspectiva se dá pelo aumento da expectativa de vida da população, sendo assim a aposentadoria é um processo dinâmico e um direito condicionado aos requisitos impostos pela lei.

E por último a Emenda Constitucional nº 70 de 29 de março de 2012 inseriu o artigo 6º-a na emenda Constitucional nº 41/03 estabelecendo regra de transição para os servidores que ingressaram no serviço público até a data de publicação desta emenda, ou seja, 31 de dezembro de 2003. A ausência deste dispositivo acarretará a concessão de aposentadoria com proventos integrais, sendo certo que, aos ingressantes a partir da E.C. nº 41/2003, o cálculo destas aposentadorias, além de estar sujeita a proporcionalidade, passou a ser efetuado pela média salarial, não garantindo a paridade. Com a promulgação da emenda nº 70, ficou estabelecido que o servidor que tenha sido ou venha a ser aposentado por invalidez permanente, terá seus proventos calculados com base na remuneração do cargo efetivo em que se deu ou se der a aposentadoria. Ademais, determinou-se a aplicação da paridade com a remuneração dos servidores ativos ao valor dos proventos de aposentadoria concedidos com fundamento no inciso I do §1º do artigo 40 da C.F.

Tramita no Congresso Nacional Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 287/2016 que trata da reforma Previdenciária no Brasil.

Em cumprimento às disposições contidas na Constituição da República, por meio da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, o Governo Municipal de João Pessoa sancionou a Lei nº 10.684 em 28 de dezembro de 2005, a qual ordena o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos Municipais (RPPS), que diz:

§ 14 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que institua regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201.

O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) tem por finalidade assegurar aos seus beneficiários os meios imprescindíveis de manutenção por motivo de idade, doenças, acidentes, invalidez, encargo familiar, tempo de contribuição, maternidade, reclusão, morte, e aposentadoria, através de remuneração específica.

O Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos Municipal compreende as seguintes modalidades de aposentadoria:

	HOMEM =IDADE + CONTRIBUIÇÃO	MULHER = IDADE+ CONTRIBUIÇÃO
Voluntária	60+35	55+30
Idade	65	60
Compulsória	75	75

Cada modalidade de aposentadoria tem os seus requisitos, todos regidos juridicamente a partir do Estatuto dos Servidores Públicos do Município - Lei nº 2.380/79, c/c a Lei Orgânica do Município de 1990 e, a Lei 10.684/2005 - Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos Municipal, leis com observância à Constituição Federativa do Brasil de 1988. A garantia da aposentadoria para os servidores municipais se enquadra nas normas do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais nº 2.380 de 26.03.79 no seu artigo 206 onde diz:

Art. 206 - O funcionário será aposentado:

I - Compulsoriamente aos 75 (setenta e cinco) anos de idade. (Vide Lei nº 152, de 2015). (Vigência).

II - A pedido, após 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se do sexo masculino, ou 30 (trinta) anos se do sexo feminino;

III - Por Invalidez.

Na Lei Orgânica no seu art. 79. O Servidor será aposentado:

I - Por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrentes de acidente em serviços, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei, e proporcional nos demais cargos;

II - Compulsoriamente aos 75 (setenta e cinco) anos de idade. (Vide Lei nº 152, de 2015). (Vigência).

III - Voluntariamente.

A Carta Magna garante em seu artigo 7º, o direito a aposentadoria que é a passagem do servidor da atividade para a inatividade remunerada, com proventos integrais ou proporcionais, conforme situação de cada servidor, proventos não se confunde com remuneração, com salário e nem com subsídio, o beneficiado tem que ter contribuído para a previdência social o mínimo estabelecido por lei.

"O princípio da dignidade da pessoa humana indica que o sujeito de direitos possui um campo de direitos subjetivos fundamentais. Assegura as liberdades individuais frente ao Estado. Ademais, assegura que não ocorra a redução da condição humana, ou seja, a violação dos direitos inerentes aos seres humanos. Sendo assim, o homem um fim em si mesmo e jamais um meio para alcançar um determinado fim". (OLIVEIRA ,2010, p. 147-148).

Ao se estabelecer a dignidade da pessoa humana na Carta Magna de 1988, há a determinação de sua supremacia e inviolabilidade.

O resgate da sua dignidade é também fator fundamental para uma autoimagem positiva em vista de uma realização pessoal e inserção social, positiva e construtiva.

O resgate da cidadania é também fator indisponível para aqueles que mesmo não exercendo uma profissão de destaque ainda pode participar e levar ajuda na construção da comunidade, desenvolvendo o social, o cultural e o político. Mencionamos algumas citações de autores, onde falam o seu pensamento sobre o tema abordado.

"Aposentadoria é uma questão de cidadania e, sobretudo, de dignidade humana, que precisa urgentemente ser resgatada".

A aposentadoria e o rompimento do trabalho têm um impacto indiscutível na vida das pessoas. É mais do que um simples término de carreira. A interrupção das atividades que ocuparam parte principal da vida, o rompimento dos vínculos sociais, das rotinas diárias e dos hábitos, impõe uma mudança que gera sentimentos ambíguos e antagônicos, pois, ao lado da ideia de liberdade, surge o medo do desconhecido, do novo, de não saber o que fazer e como ocupar seu tempo (GIRARDI, 2015, p.135).

Certamente muitos Aposentados viveriam bem melhor e com mais higidez se tivessem tido uma ação preventiva e uma orientação sobre as alternativas para uma vida saudável vê participativa, após o seu tempo de vida operativa.

Para Melo (2013, p.144)

A aposentadoria é a fase de retomar os projetos parados, os sonhos abdicados em favor dos filhos ou mesmo do trabalho. É hora de retomar o seu ritmo e buscar reinventar o seu mundo, agora com calma e alegria. É tempo de realizar atividades que durante sua vida de trabalho não tiveram como fazê-lo.

Além da conceituação acima sobre aposentadoria, Melo (2013), especifica abaixo as vantagens e desvantagens da aposentadoria:

VANTAGENS

Tempo – É uma dádiva para o aposentado, porém saber administra-lo bem.

Liberdade - O aposentado dispõe para escolher aquilo que mais lhe aprouver, tanto para fazer como para deixar de fazer.

Novas amizades – Pode escolher os companheiros e os ambientes que tem preferência. (MELO,2013, p.61).

DESVANTAGENS

Perda de “status” – Que o projetava socialmente é uma afronta ao seu “ego”.
 Esvaziamento Social – A sociedade pragmática quer submetê-lo à condição de descartável, subjuga-lo à reclusão social, sonegando-lhe o direito de ser um membro ativo e produtivo.
 Econômica – Geralmente ao se aposentar a pessoa sofre uma redução nos seus honorários porque passa a receber um fixo, sem vantagens, bonificações, comissões ou horas extras. (MELO,2013, p.64).

Nenhuma pessoa sente-se bem quando tem a sensação de inutilidade de dependência e de peso. Para que isso não ocorra, precisa participar de Programas de Preparação para Aposentadoria e já ter seu novo projeto de vida arquitetado para usufruir bem todo o tempo que a vida lhe der e todas as oportunidades boas que surgirem. (MELO, 2013, p.37).

O importante é se programar para que nenhum dia seja vazio ou lacônico na sua história. Há muito que ser feito.

Essa preparação é de fundamental importância e deve ser uma preocupação não apenas, das empresas e do Poder Público, mas do próprio aposentado que deve buscar com insistência, para seu futuro ser mais tranquilo e compensador.

Segundo Melo (2013, p.145)

O Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) é um conjunto de ações ou de projetos que visem informar o pré-aposentado sobre o futuro estilo de vida que o aguarda no que diz respeito à sua pessoa e a seu relacionamento com a família e a sociedade, com o objetivo de criar boas expectativas para a fase da aposentadoria e o final da vida com sentido, competência e esperança.

O Programa de Preparação para Aposentadoria (P.P.A) encoraja os pré aposentados para que encontrem novas participações nos mais diferentes grupos sociais e retomem as antigas amizades.

Para que esse sonho se torne uma realidade gostosa, procuramos dar ênfase às vantagens, a preparação para aposentadoria, a participação e a diversidade de alternativas para a realização pessoal e uma perfeita integração social.

“Quanto mais preparado, mais alerta, mais probabilidade de sucesso na vida,”

Temos algumas leis direcionadas ao idoso que incentivam a criação do PPA.

A Política Nacional do Idoso (PNI), Lei nº 8.842, sancionada em 04 de janeiro de 1994 e regulamentada pelo Decreto nº 1.948 de 03 de julho de 1996, 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.

O Estatuto do Idoso, (Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003) reconhece a presença e a importância dos idosos no cenário da sociedade brasileira, conferindo direitos e assegurando o firme exercício da cidadania, principalmente mediante os conselhos instituídos nas esferas municipal, estadual e federal, responsáveis pela elaboração e fiscalização de políticas públicas destinadas especificamente a esse segmento.

O art. 26, inciso II, determina a criação de programas dessa natureza, a fim de esclarecer ao futuro aposentado o exercício pleno dos seus direitos sociais e estimulá-lo a realizar novos projetos na sociedade.

Desse modo tem-se como pergunta que orientou esta pesquisa: “Como são os projetos de preparação para a aposentadoria?”.

O objetivo geral é propor a implantação do Programa de Preparação para Aposentadoria dos Servidores Públicos Municipais na Prefeitura Municipal de João Pessoa. Para atingir este objetivo, foram esboçados alguns objetivos específicos:

- Identificar os pontos positivos e negativos dos PPAs levantados;
- Propor a elaboração de uma Cartilha como minuta de projeto visando destacar os pontos essenciais na preparação para a aposentadoria no ambiente da Prefeitura Municipal de João Pessoa;
- Proporcionar aos servidores subsídios para seu desligamento do trabalho com estruturação/elaboração de um novo projeto de vida para novas formas de realização profissional (novas formas de geração de trabalho e renda) e satisfação pessoal.

A relevância desse programa PPA é justamente incidir nas questões relacionadas à saúde e qualidade de vida dos servidores em quaisquer modalidades de aposentadoria: Aposentadoria por Invalidez - a remuneração pode tanto ser integral ou proporcional de acordo com o tipo da moléstia; Aposentadoria por idade que a remuneração é proporcional ao tempo de contribuição; Aposentadoria especial é quando à saúde ou à integridade física do agente público é prejudicada; Aposentadoria voluntária onde a remuneração é integral por seu tempo de contribuição, para o servidor conquistar a sua aposentadoria tem que preencher os requisitos que a Carta Magna, criando desta forma um ato vinculado.

Conforme Mazza (2013, p.201):

ATOS VINCULADOS são aquelas práticas pela administração sem margem alguma de liberdade, pois a lei define de antemão todos os aspectos da conduta. Os atos vinculados não podem ser revogados porque não possuem mérito, que é o Juízo de conveniência e oportunidade relacionado as práticas do ato. Ex: Ato da Aposentadoria.

2 METODOLOGIA

Em consonância com a temática proposta, segundo Zanella (2009), o artigo se propõe a realizar um estudo bibliográfico descritivo sobre o Programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA) que teve como base um estudo minucioso nas prefeituras da região Nordeste concernente à satisfação dos agentes públicos, objetivando a implantação desse projeto na Prefeitura Municipal de João Pessoa.

A proposta deste programa é justamente preparar o servidor financeiramente e psicologicamente para aposentadoria, facilitar esta passagem de forma amadurecida e planejada através de encontros dinâmicos e apresentações culturais.

O Programa desenvolverá as seguintes atividades e ações:

a) Mapeamento dos agentes públicos em período de pré-aposentadoria que serão convidados a participarem do programa;

b) Módulos temáticos que consistem em encontros mensais, sob a forma de seminários, palestras, oficinas etc., com objetivo de proporcionar conhecimento, reflexão, planejamento e ações baseados em alguns temas:

- I- Aspectos legais e financeiros da aposentadoria;
- II- Projetos de vida pós-carreira, no âmbito pessoal e geradores de renda;
- III- Dimensões socioculturais: Tempo livre, cultura, lazer, saúde e qualidade de vida.

O Projeto contará com equipe técnica qualificada incluindo assistente social, assistentes administrativos, gerontologia social e psicológica, onde contará com espaço físico, equipamentos e materiais didáticos.

O trabalho adotou uma pesquisa bibliográfica descritiva através dos sítios, livros e artigos, com a coleta de dados direcionada ao seu público alvo que é preparar os servidores públicos municipais efetivos e celetistas da Prefeitura de João Pessoa na iminência da aposentadoria.

A vida de aposentado pode ser enriquecida de valiosos momentos, de participação efetiva, de alegrias incontáveis e de experiências magníficas. Para que isso aconteça é imprescindível uma boa preparação para "curtir" todas as maravilhas colocadas ao seu dispor, ou por ele descobertas, isso tudo de forma criativa e agradável. O importante é se programar para que nenhum dia seja vazio ou lacônico na sua história. Há muito que ser feito. (MELO,2013, p17).

Esta pesquisa foi abordada de forma bibliográfica como o próprio nome diz, se fundamenta a partir do conhecimento disponível de fontes bibliográficas de livros e artigos científicos, dados em

busca de resultado satisfatório com a implantação dos PPAs relacionado a satisfação dos aposentados.

Portanto, a finalidade deste estudo é apresentar os resultados alcançados através dos métodos e suas abordagens metodológicas que foram utilizadas para o desenvolvimento desta pesquisa.

3 A VIDA E SUAS NUANCES NA ATIVIDADE LABORAL

3.1 O Envelhecimento

É uma etapa natural da vida. É a mais rica estação da vida humana, por isso a pessoa deve posicionar-se favorável a essa fase de maturação global do ser humano. Quem não chega até a velhice é porque houve um acidente de percurso. Segundo alguns estudiosos na área da Geriatria, a pessoa teria direito a viver de 120 a 130 anos. Portanto, mesmo não alcançando o centenário a pessoa vive a maior parte da sua vida nesta última etapa, na velhice. Por isso não pode ser ignorada ou até jogar fora um tempo de vida tão precioso e tão profícuo (MELO, 2013, p.173).

É certo que cada um age e se adapta às situações de maneiras diferenciadas, é preciso favorecer por meio de informação e indicação de novas possibilidades, ampliar o campo de visão dos novos aposentados, fazer com que seja possível organizar e planejar sua nova condição, sem que haja perda ou problemas de qualquer ordem.

Além disso, Lobato (2010, p.215) assegura que “[...] o envelhecimento da população brasileira tem sido permeado pela carência geral de recursos que garantam programas públicos de qualidade”.

O tempo do envelhecimento é um dos períodos mais difíceis do ciclo da vida humana, por todo o processo de perdas que exige, de cada um, grande esforço de adaptação a condições pouco favoráveis. Entretanto, apesar do reconhecimento de todas as dificuldades, os idosos se constituem num grupo que recebeu menos atenções da sociedade, tornando o envelhecimento uma espécie de deserto improdutivo, no qual nem as ilusões florescem (FONTAINE, 2010, p.95).

Muitas são as situações que podem determinar momentos conflitivos entre se aposentar ou não, Cerbasi e Gustavo (2014, p.58) apontam:

Não se aposentar significa abrir mão daquele período de descanso que, mesmo que inviável financeiramente, é esperado por todos. Mesmo que não vá acontecer, essa é uma muleta psicológica que ajuda a maioria das pessoas a superar muitas das incoerências do mundo do trabalho. Como diz a famosa reflexão atribuída ao Dalai-Lama, às pessoas perdem a saúde correndo atrás de dinheiro, e depois perdem o dinheiro para reparar a saúde.

Por todos esses fatores a problemática da aposentadoria, no Brasil, poderia ficar ainda mais angustiante caso não haja uma resistência organizada e sistemática. Ficar atento é um dever. Lutar é urgente.

Conforme Melo (2013, p.67):

A aposentadoria tem muito acentuado dois lados bem polêmicos - é uma arma de dois gumes? Para uns é um presente do céu, para outros é uma cilada do demônio. Cada um tem a liberdade de optar pelo destino que quer dar a seu tempo "jubilado" como dizem os espanhóis, que já está incorporado o conceito de premiação, de recompensa pelos bons serviços prestados, e mais "Se a vida lhe der um limão, faça dele uma limonada".

3.2 A Aposentadoria

O aposentado chega à etapa final da sua existência com poucas perspectivas de vida plena, pois no decorrer da jornada operativa muito lutou e pouco conseguiu de reservas para o seu futuro. Em consequência disso o idoso passa a ser marginalizado, desrespeitado em sua personalidade e em seus direitos, até os mais elementares, mesmo tendo contribuído com seu trabalho e seu esforço para construir sua família e seu país e o mundo civilizado de hoje (MELO, 2013, p.43).

De acordo com o que defende a autora é no desenvolvimento de suas habilidades laborais que o indivíduo consegue manter-se em equilíbrio e favorecendo sua qualidade de vida, partindo desse pressuposto, afirma-se que a partir do momento de seu afastamento advindo de sua aposentadoria, as pessoas se enquadram em situação precária e conflitante, contrariando o objetivo presente na conquista oriunda de anos de trabalho.

A aposentadoria tem, para a maioria dos trabalhadores, consideradas aí as classes econômicas e demais fatores culturais e sociais aos quais os mesmos estão inseridos, a conotação de algo que termina abruptamente e não pode ser repostado jamais. Nesse momento há um enorme desgaste psíquico com as preocupações sobre tempo ocioso e, principalmente, a queda de padrão de vida relacionado diretamente à diminuição da renda mensal (OLIVEIRA, 2014, p.11).

O suporte afetivo na família vai ajudar muito a readaptação, caso contrário, o aposentado sofre muito, semelhante ou pior até do que aqueles que não tem Família.

Aposentadoria, para muitas famílias, significa mudar-se para um imóvel menor, desfazer-se da casa de veraneio, diminuir o padrão do automóvel, contar com a boa vontade da família e com as políticas de isenção para idosos, e não esperar novas experiências da vida. O resultado disso é a doença silenciosa que acomete cada vez mais pessoas no mundo de hoje: depressão (CERBASI, 2014, p.11).

Para que o aposentado não seja apanhado de surpresa o aspecto financeiro é importante que através do trabalho se previna durante todo o seu tempo de serviço e de contribuição para poder manter um nível desejado.

O seu afastamento do ambiente profissional gera certa insegurança afetiva e emocional e até mesmo um desajuste. Essa instabilidade pode ser superada facilmente se canalizar suas motivações para outros caminhos. Evitar o fechamento e a solidão e até mesmo a marginalização que isto só pode piorar a sensação de "peixe fora d'água" (MELO, 2014, p.146).

Dentro da visão dos autores constata-se que o fato de perder o papel social de profissional, não significa que o aposentado tenha concluído sua missão pessoal e comunitária.

A hora da aposentadoria deverá ser um momento de vitória e não de derrota para o trabalhador que agora faz jus ao descanso remunerado e uma vida digna e saudável.

Aposentar-se é bem mais do que encerrar uma carreira profissional. Com ela, nasce uma nova etapa na vida, com transformações que afetam as pessoas sob diversos aspectos.

A inatividade é mudança, para alguns é prêmio, para outros é castigo, parece uma contradição quando o servidor chega ao auge profissional, e é o momento oportuno de preparar-se para parar, e dele se afastar.

Para que essa realidade não seja tão desoladora, como parece, existe um meio de prevenir e projetar algumas alternativas para bem viver.

Conforme Melo (2013, p.17):

A vida de aposentado pode ser enriquecida de valiosos momentos, de participação efetiva, de alegrias incontáveis e de experiências magníficas. Para que isso aconteça é imprescindível uma boa preparação para "curtir" todas as maravilhas colocadas ao seu dispor, ou por ele descobertas, isso tudo de forma criativa e agradável.

A preparação é fundamental tanto para o início da carreira quanto para se desvincular. O Poder Público deve se preocupar e mais ainda o próprio aposentado que deve buscar com insistência, para seu futuro ser mais tranquilo e compensador. Para se ter uma aposentadoria com qualidade de vida.

A preparação é sempre mais salutar que terapia, assim também a fase preparatória pode criar boas expectativas para o aproveitamento real e total do período da vida como aposentado. Os PPAs vêm se tornando parte das políticas de gestão das empresas públicas e privadas.

O Programa de Preparação para Aposentadoria (P.P.A) prepara o servidor no sentido de tomada de consciência e consiste também na busca de novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando a descoberta de potencialidades e prevenindo conflitos emergentes, ensinar que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim de uma carreira.

Ainda sobre a organização para seguir a concretização da aposentadoria.

Dantas (2014, p.11) assegura que:

Assim, a preparação para a aposentadoria torna-se importante para que haja possibilidades de maiores realizações durante essa nova etapa. Assim, os investimentos em programas preparatórios para a aposentadoria, bem como a sua divulgação e o acesso são imprescindíveis e devem fazer parte da responsabilidade das empresas em geral perante a sociedade, na medida em que apresenta impactos significativos para a qualidade de vida desses indivíduos.

A ideia de programas de relacionamento com empregados em fase de aposentadoria, também conhecidos como Programas de Preparação para a Aposentadoria (PPA), tem ganhado destaque ao longo dos últimos dez anos entre empresas de vários segmentos, passando por empresas privadas, estatais e empresas de economia mista. Embora ainda de maneira incipiente, os PPAs vêm se tornando parte das políticas de gestão de pessoas dessas empresas.

Mas como tudo na vida passa, este período de produção também passa, mudar de atitudes, de comportamentos é no processo de trabalho que o homem consegue sentir-se inserido ao meio, com o pedido de aposentadoria muitos sentimentos envolvem e podem afetar negativamente a vida das pessoas, para que a transição desse processo seja favorável, será preciso uma atenção que seja promovida por meio de um programa que vise antes de qualquer coisa, o bem-estar e qualidade de vida de seus trabalhadores. Os órgãos públicos geralmente se beneficiam dos seus programas de preparação para a aposentadoria, principalmente de poderem conservar bons funcionários por mais tempo.

3.3 Programas de Preparação para Aposentadoria

O Programa de Preparação para a Aposentadoria consiste em exhibir para os agentes públicos situações e meios para uma excelente aposentadoria e poder saboreá-la aproveitando seu tempo com atividades satisfatórias.

O projeto de Preparação para a Aposentadoria ajuda em medidas preventivas salutareas podendo abrir novas e otimistas perspectivas, com a elaboração do projeto é desafiado cada dia a sua concretização. Sempre é tempo de reprogramar ou recomeçar a vida. Com o cuidado prévio no trabalhador acredita-se em resgatar sua autoestima, os projetos de futuro e também a sua identidade, tendo em vista que na maioria das vezes, o papel profissional se sobrepõe aos outros papéis do indivíduo.

Os primeiros registros sobre os Programas de Preparação para a Aposentadoria - PPA datam da década de 1950, nos Estados Unidos.

Nem todas as pessoas se preparam para a aposentadoria, planejando o que irão fazer. Entretanto, isso pode ser um fator de risco

O Programa de Preparação para Aposentadoria tem o objetivo de diminuir o impacto causado pela nova realidade de vida do aposentado. Com esse programa serão beneficiados os interessados e a sociedade tendo em vista a minimização dos custos sociais, melhorando a saúde física, psicológica e social dos aposentados.

É preciso repensar sobre o processo de aposentadoria, considerando a valorização integral do ser humano. Os efeitos da falta de uma preparação adequada dos servidores para a aposentadoria são tão significantes que os artigos 3º e 28º do Estatuto do Idoso, instituído pela Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003 esclarece:

Art. 3º “Obrigação do Poder Público "assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, ao esporte, ao lazer, ao trabalho...”.

Art. 28, inc. II, faz referência: “preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania”.

Temos também a Lei nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994 (Política Nacional do Idoso), destaca em seu capítulo IV, art. 10 inc. IV alínea c, a importância da criação de programas vejamos:

"Criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento", pois estas leis são posteriores à Constituição, preveem a criação e o incentivo de programas.

Foi sancionado o Decreto de nº 8.114 de 30 de setembro de 2013, estabelecendo compromisso nacional para o envelhecimento ativo, com objetivo de conjugar esforços dos entes federados: União, Estados, Distrito Federal e os Municípios, em colaboração com a sociedade civil, para valorização, promoção e defesa dos direitos da pessoa idosa, tendo como fundamentos os seguintes eixos;

- I - Emancipação e protagonismo;
- II - Promoção e defesa de direitos; e.
- III - Informação e formação do compromisso contam com 13 diretrizes com apoio para o idoso.

No país estas leis são posteriores à Constituição, das quais preveem a criação e o incentivo de programas. A legislação prevê a descentralização político-administrativa tendo nos Municípios o local de planejamento e estabelecimento das ações da área social, portanto muito mais próximo ao idoso daquela localidade.

O novo projeto de vida deve levar em conta todas as disponibilidades e as limitações naturais e próprias de cada um. Deve ter utopias, mas não demasiadamente altas e inatingíveis para não se frustrar com aspirações inacessíveis, pelo tempo e circunstâncias.

Uma boa preparação psicológica pode evitar, ou ao menos minimizar, os traumas da aposentadoria.

Para criação de um bom Programa de Preparação para Aposentadoria é necessário a participação do setor de Recursos Humanos a qual irá criar, implantar e implementar esse Programa enfatizando demasiadamente as perdas e a decadência do servidor pelo afastamento do ambiente de trabalho. Impedir que os preconceitos sobre a velhice se acentuassem ainda mais. Existem especialistas que trabalham nesse Projeto: Gerontologia Social, Serviço Social, Psicologia e Geriatria.

Fazer treinamento dos agentes públicos, com uma visão global sobre a problemática da aposentadoria e sobre o processo natural do envelhecimento, garantindo aos aposentados segurança, qualidade de vida, confiança e liberdade no projeto, levando em consideração as necessidades, aspirações e expectativas dos inativos. Inclusive oferecer roteiro de assuntos para com eles debaterem e estabelecer as prioridades.

A vida é uma continuação, ninguém chega ao envelhecimento sem passar pelas etapas anteriores em forma de ligações. Ninguém chega à aposentadoria sem ter trabalhado e vivido alguns anos anteriores.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A passagem da vida profissional para a "Inatividade" coloca a pessoa frente a frente com a aposentadoria. É um momento de expectativa para o novo estágio da existência. Essas expectativas, às vezes, estão sob a ótica de experiências negativas de outros colegas, amigos e parentes. Nem sempre a pessoa sabe como planejar o seu futuro e essas referências não lhe servem, pelas suas peculiaridades enquanto ser humano com uma identidade própria, sua história e sua ótica (MELO 2013, p.140).

Embora a sociedade queira afastar o aposentado da sua dinâmica social e produtiva, este não deve concordar em ser descartado como incapaz.

O isolamento é a pior saída porque afasta, empobrece, deprime e até mata. Por tudo isso é que o aposentado precisa participar da vida com todo o dinamismo e as suas maravilhas.

Para Cerbasi (2014, p.42):

Não, a aposentadoria, da maneira que muitos pensam alcançá-la, não é mais viável. Nem sequer é interessante, pois, quando foi criada, no fim do século XIX na Alemanha, seu objetivo era o de prover idosos incapazes com alguma renda. Hoje, fazer planos para parar aos 65, ou antes, talvez lhe traga tranquilidade financeira, mas a limitação de possibilidades profissionais pode condenar sua vida ao tédio.

Estamos tratando aqui de mudar a maneira de pensar a aposentadoria, discutindo técnicas que, se já são praticadas por algumas pessoas em algumas cidades que ainda não foram organizadas e disseminadas como um modelo padrão.

A preocupação com o aumento da população aposentada aparece em termos globais, como por exemplo, nas assembleias mundiais que aconteceram em Viena 1982 e em Madri 2002, tratando sobre o envelhecimento da população, promovidas pela Organização das Nações Unidas – ONU em que se discutiram as mais diversas formas dos aposentados participarem ativamente da vida comunitária das nações, trazendo com isso benefícios à sociedade como um todo.

Segundo Cerbasi (2014, p.12):

Estamos vivendo, no Brasil, o período histórico chamado, em economês, de bônus demográfico. À medida que a população fica em média menos jovem, o número de pessoas que trabalham supera o número de inativos. Essa fase marca o período em que o país deixou de ter uma população predominantemente jovem e inativa para ter a maior parte de seus habitantes trabalhando, antes de a população passar a ser predominantemente idosa e inativa, como aconteceu em muitos países hoje desenvolvidos. Essa inversão acontece em

razão da diminuição do número de filhos por família e do aumento da expectativa de vida. As famílias têm menos filhos, mas estes vivem mais do que seus pais e avós. Pare e reflita por alguns segundos: você acredita que o que está sendo feito no Brasil é suficiente para o bem-estar das futuras gerações? O prazo para aproveitarmos o bônus demográfico vai até 2041, mas até lá teríamos que aprender a poupar e a planejar com visão de longo prazo. Se não fizemos isso em 500 anos de história, quais as chances de conseguirmos virar o jogo a nosso favor?

A vida é uma luta, Aposentadoria um grande desafio.

Melo (2013, p.19) assevera que:

No Brasil e no mundo ocorre, hoje, um fenômeno bastante peculiar da nossa época, é o aumento expressivo da população idosa. Cresce consideravelmente a expectativa de vida, chegando a mais de 70% no sul do Brasil. Por um lado, é altamente positiva essa longevidade, por outro, como o denso contingente de idosos, emerge uma complexa problemática. Consequência: Aposentadoria não é problema só do poder público, mas de todos nós e de cada um em particular. Portanto precisamos refletir sua questão tão decisiva para o futuro da humanidade, especialmente dos que vivem em nosso Brasil. Não apenas refletir melancolicamente, mas procurar conhecer as necessidades e as principais aspirações, como o próprio idoso se vê e qual a sua autoimagem no contexto familiar e social.

Razões acima aduzidas saem mais pessoas do mercado de trabalho do que entram motivo pelo qual se avilta a necessidade de equacionar a viabilidade do sistema.

“A vida de aposentado pode ser enriquecida de valiosos momentos, de participação efetiva de alegrias incontáveis e de experiências magníficas. Para que isso aconteça é imprescindível uma boa preparação para curtir todas as maravilhas colocadas ao seu dispor, ou por ele descobertas, isso tudo de forma criativa e agradável”. (MELO,2013, p.17).

Como referências temos o desenvolvimento de projetos de preparação dos servidores municipais para a aposentadoria em algumas prefeituras das Regiões Nordeste, dentre elas temos: São Luiz - MA, Fortaleza - CE, Recife – PE e Maceió – AL, capitais que já implantaram programas direcionados a preparação para os aposentados as quais oferecem as mais diversas formas para os inativos a participarem ativamente da vida em equipe, cujos programas estão em pleno vigor, cada prefeitura com o seu respectivo cronograma com profissionais capacitados, atividades, oficinas e seminários todos com sua programação.

Nesse sentido serão considerados indicadores como educação, renda, saúde, autoestima elevada e redução de problemas psicológicos para os agentes públicos municipais, conforme o objeto a que se destina cada uma desses projetos em execução:

4.1 Projeto Viver Mais - SÃO LUIZ - MA

A proposta da Prefeitura de São Luís – MA, na criação do projeto Viver Mais é promover o bem-estar de todos os idosos, aposentados e pensionistas com atividades socioeducativas, culturais, de lazer e de saúde, através do IPAM - Instituto de Previdência e Assistência do Município - órgão específico dos idosos, o projeto conta com parceria de secretarias municipais de Desportos e Lazer (SENDEL), Administração (SEMAD), Criança e Assistência Social (SEMCAS), Segurança com Cidadania (SEMUSC), entre outros órgãos.

Viver mais oferece aulas de hidroginástica, aeróbica, oficina de artesanato, reuniões socioeducativas, ações de prevenção e promoção da saúde e sócio ocupacionais. Para garantir eficiência do projeto através das atividades desenvolvidas serão avaliadas com a participação da equipe técnica público alvo e parceiros.

As análises permitiram identificar possíveis pontos de limitação e solucioná-los, bem como a manutenção dos avanços obtidos. Entre as atividades propostas pelo projeto “Viver Mais” está a criação do Grupo de Convivência de pessoas idosas do IPAM, com reuniões semanais, palestras educativas, passeios, eventos comemorativos, feiras culturais, bailes temáticos, entre outros.

É notório que a prefeitura de São Luís – MA, não apenas valoriza seus funcionários inativos, mas, permeiam um relacionamento positivo, garantindo um enfrentamento saudável para esses profissionais que dedicaram sua vida e empenharam-se em colaborar para o bom desempenho e qualificações dos órgãos públicos.

Como ponto negativo evidenciou a não citação de atividades antes da aposentadoria onde é necessário que mostre aos indivíduos as dificuldades possíveis e por ventura algumas possibilidades de enfrentamento das mesmas, no entanto o que se nota é que um grande avanço já se tem nesta prefeitura, a preocupação dos dirigentes para com os funcionários inativos.

4.2 Compartilhando Experiências - FORTALEZA - CE

Este projeto busca fortalecer o que os idosos têm de mais valioso. Essa é a proposta do projeto da Prefeitura de Fortaleza – CE idealizado pelo Serviço Social do Instituto de Previdência do Município de Fortaleza (IPM).

O objetivo é ouvir o que o segmento tem a contar, auxiliar no resgate de memórias e atuar também de forma preventiva, por meio da discussão de temas como memória e raciocínio, saúde do

idoso, artesanato e economia, atividades físicas e violência contra a mulher através de oficinas com tema relacionado ao idoso.

O projeto foi lançado em 2013, compartilhando experiências idealizadas pela equipe de serviço social do PREVIFOR do IPM. Proporciona momentos de interação e conhecimentos para os servidores aposentados, oferecendo oficinas com oportunidade dos idosos falarem o que sentem, contar seus problemas e compartilhar conhecimentos.

A 1ª fase do projeto, que teve início em novembro de 2013 com a realização do seminário “Terceira Idade – Possibilidades e desafios” prosseguiram até junho de 2014.

Compreende-se que o projeto “compartilhando experiências”, é um avanço, mas, com muitas possibilidades para ser inseridas e melhoradas, a iniciativa de recuperar as ideias dos aposentados, é sem dúvidas uma forma de inseri-los como parte fundamental da história do trabalho daquela instituição, porém, como antes citado precisa-se de um trabalho efetivo que garanta que este funcionário não tenha passado por momentos que danifiquem sua condição de vida.

4.3 Servidor de valor - RECIFE - PE

Esta é a proposta do Recife/PE, programa lançado em 2015 da Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas, visa à valorização do servidor municipal do Recife, através de diversas atividades.

Dentre os Projetos que já estão em andamento estão o Vida de Valor, sobre saúde e qualidade de vida; a Palestra de Valor, que oferece exposições sobre temas atuais; o Espaço Ecumênico, onde os servidores podem expressar a religiosidade; Datas de Valor, que comemora com atividades educativas e de saúde datas importantes no ano como, o outubro rosa e dia mundial de combate ao diabetes; além das ações como a gincana de engajamento voluntário do Transforma Recife e a Semana do Servidor.

O PPA foi criado para auxiliar em torno de 2300 funcionários que já estão aptos a se aposentarem, seja por tempo e idade ou na compulsória no período de 2015 até 2016.

O programa promove oficinas e palestras sobre questões financeiras e administrativas, além de criar um espaço de acolhimento para os novos aposentados. Os tipos de aposentadoria que abrangem o programa: invalidez, compulsória, por idade proporcional ao tempo de contribuição voluntária.

O desenvolvimento deste projeto do Recife enquadra perfeitamente o que desejamos para que a prefeitura municipal de João Pessoa desenvolva para seus aposentados e aos que estão chegando nessa etapa.

4.4 Aposentado Feliz - MACEIÓ - AL

A proposta da Prefeitura de Maceió - AL - é dar mais celeridade processual na tramitação das aposentadorias voluntárias, por idade e por tempo de contribuição, ou compulsórias.

Além disso, irá promover a preparação do servidor para a aposentadoria. Nele, o servidor pode relatar sobre suas experiências de vida e de suas expectativas em relação à aposentadoria; descobrir ou aperfeiçoar suas potencialidades; como também participar de encontros que envolveram temas como motivação, flexibilidade, autonomia, autoestima, afetividade, criatividade e felicidade.

Os encontros serão quinzenais, com uma abordagem em aspectos psicossociais da aposentadoria, alimentação para o envelhecimento saudável e expressão corporal. O projeto é uma parceria da SEMED com a Secretaria Municipal de Administração, Recursos Humanos e Patrimônio (SEMARHP).

Conforme dados explicitados nas capitais acima, há demonstração que para a criação dos projetos foram preciso parcerias entre secretarias, em especial àquela secretaria de previdência do município, tendo como objetivo maior dar qualidade de vida para os inativos com uma preparação adequada.

Os projetos das capitais acima especificados têm o mesmo propósito que é passar mais qualidade de vida para os aposentados com a possibilidade de reconhecimento, valorização e bem-estar dos mesmos.

4.5 Dignidade e Legitimidade na Vida do Aposentado no Serviço Público - JOÃO PESSOA – PB.

A constatação dos projetos criados e em execução nas cidades acima descritas nos desafia a acreditar que o corpo de Servidores Públicos do Município de João Pessoa são portadores do mesmo direito e das mesmas atenções que os Agentes Políticos devem ter no sentido de prepará-los para compreender a importância de deixar a atividade laboral após dezenas de anos de atuação efetiva, para ingressar definitivamente na inatividade, que não representa, como já destacamos, o

fim da pessoa do Servidor Público. Sugerimos, portanto, a criação do projeto Dignidade de Legitimidade na vida do Aposentado no Serviço Público na Prefeitura de João Pessoa, que se baseia em um programa de preparação para aposentadoria, através do seu órgão Instituto de Previdência do Município (IPM), entidade autárquica que faz parte da Administração Indireta – descentralizada, com personalidade jurídica de direito público interno, detentor de autonomia financeira orçamentária e administrativa, vinculado a administração direta.

Tendo, pois, como foco central o desenvolvimento de atividades para a preparação dos futuros aposentados, contrapondo os medos, angústias e incertezas que assolam esses funcionários, delegando a primeiro momento em causa própria ante necessidade percebida e vivenciada, sugiro como ferramenta metodológica preparatória o programa de preparação para aposentadoria que se trata de um curso destinado a todos os funcionários da PMJP que irão se aposentar nos próximos dois (2) anos.

O objetivo é preparar estes servidores para esta nova etapa, oferecendo uma oportunidade de reflexão sobre o momento atual no qual eles se encontram em sua carreira funcional assim como uma preparação para o seu desligamento através de questionamentos sobre os aspectos biológicos, culturais, psicológicos e econômicos que se manifestam com maior intensidade período que antecede a aposentadoria.

Desta forma o Programa preparará o servidor no sentido de tomada de consciência, consiste também na busca de novas áreas de interesse para a pessoa, incentivando a descoberta de potencialidades e prevenindo conflitos emergentes, ensinar que as possibilidades de ação não se esgotam com o fim de uma carreira. A relevância do Programa é justamente incidir nas questões relacionadas à saúde e qualidade de vida.

O PPA deverá abordar:

- Aspectos legais e financeiros da aposentadoria, mostrando os direitos que abordam a aposentadoria. Quem? Quando? E como esse funcionário deve agir para requerer sua inatividade;
- Afastamento do trabalho, reconhecimento social e reconstrução das identidades profissional e pessoal;
- Cultura, Lazer, saúde e encontros mensais ou trimestrais com temas distintos.

O Programa também contará com profissionais competentes todos subordinados ao Instituto de Previdência do Município; contará com materiais didáticos e equipamentos, compreendendo:

notebook, data show, apostilas, espaço físico, tudo disponibilizado pela Secretaria de Administração – SEAD.

Diante dessas circunstâncias a preparação para aposentadoria é essencial, na medida em que a ambiguidade de sentimentos, características desta nova etapa da vida, pode ter consequências em outras áreas da vida, sendo a família o principal alvo destas inadequações.

O PPA tem a finalidade de desfazer essa associação, estabelecendo um novo paradigma, aposentadoria não é sinônimo de senilidade, inutilidade, inatividade, ou estagnação, ao contrário, aposentadoria, com uma boa preparação, permite sim, que os servidores tenham oportunidades de obter informações dos seus direitos, identificar alternativas de atividades pós-aposentadoria através da realização de exercícios dinâmicos ocupando seu tempo com atividades prazerosas e saudáveis.

Para a concretização desta proposta será preciso um levantamento de dados para compreender o universo a ser atendido, buscar informações sobre os que ainda irão se aposentar e oferecer a curto espaço de tempo as oficinas e palestras, entendendo que o custo por essa etapa é baixo, uma vez que precisa de uma secretaria que seja responsável pela organização das etapas, o responsável pelos recursos humanos para proferir palestras, espaço físico e material permanente simples como canetas, apostilas e blocos.

Já para os que estão aposentados a previsão é de médio em longo prazo, uma vez que precisa de recursos financeiros para a construção do espaço físico destinados a lazer, contratação de pessoal e principalmente liberação e parceria da previdência local da prefeitura municipal de João Pessoa-PB.

A meta será atender todos os funcionários prestes a se tornarem inativos assim como os aposentados e pensionistas. Sendo os mesmos identificados, catalogados de acordo com a folha de pagamento da previdência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo da expectativa que a aposentadoria é um direito garantido pela Constituição Federal, atribuído aos trabalhadores em geral é hora de retomar o seu ritmo e buscar reinventar o seu novo mundo com calma e alegria, mas para que não haja frustração na inatividade propusemos a criação de Programas de Preparação na Prefeitura de João Pessoa, seguido com esclarecimentos sobre os direitos sociais, cidadania baseada no princípio da dignidade da pessoa humana.

A visão deste tema se dá por uma vivência empírica, enquanto funcionária municipal ativa que se concretiza junto ao processo de aposentadoria, demonstrando que o servidor está à mercê com seus medos e dúvidas diante do período de transição entre o trabalho e o descanso remunerado, situações ocasionadas nessa administração pública municipal em virtude da falta de preparação para os agentes públicos.

Conforme relato de vários autores onde apresentam dicas e orientações significantes e satisfatórias sobre o PPA que são pressupostos fundamentais para discernir na importância de criar o projeto, com subsídios, a princípio da percepção de uma necessidade social de se buscar mais conhecimento a respeito do programa de preparação, onde comporta aprofundamento em determinadas Prefeituras da Região Nordeste que desenvolvem esse projeto com perspectiva de manter segurança e qualidade de vida para todos. Conforme observado a PNI e o ESTATUTO DO IDOSO, que preveem a criação e o incentivo a programas voltados para proporcionar uma vida inativa mais planejada.

Para finalizar é importante ressaltar a relevância do projeto PPA como um instrumento de governo municipal, além de ajudar nas medidas preventivas, visa informar o pré-aposentado sobre o futuro estilo de vida, tendo como objetivo garantir o bem-estar dos servidores, uma vez que constitui um processo de informação e formação para os inativos, dessa forma cada um assumirá seu novo papel com realizações e certeza, conquistando os seus interesses com qualidade de vida e qualidade de gestão pública nos dias atuais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**. ESTATUTO do Idoso. Disponível em: <http://www.respeitoaoidoso.com/page.asp>. Acesso em: 13 jul. 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/sf/legislação/const/>>. Acesso em: 10 dez.2015.

BRASIL. **Decreto-Lei n.8.114, de 30 de setembro de 2013**. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 27 jan.2016.

BRASIL. **Decreto 1.948, de 03 de julho de 1996**. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 27 jan.2016.

CERBASI, G. **Adeus, aposentadoria**. Rio de Janeiro: Sextante, 2014.

DANTAS OLIVEIRA. Artigo. **Programas de Preparação para Aposentadoria**. 2014. Disponível em: <http://dialnet.unirioja.es>. Acesso em: 27 jan.2016.

FONTAINE, R. **Psicologia do Envelhecimento**. São Paulo: Loyola, 2010.

GIRARDI, A. BOLETIM 135. 2015. **Aposentadoria: O desafio da mudança**. Disponível em: agirardi.com.br>blog. Acesso em: 12 Nov.2015.

JOÃO PESSOA. **Lei 2.380, de 26 de março de 1979**. Estatuto dos Funcionários Públicos do Município.

JOÃO PESSOA. **Lei Orgânica do Município**, 1990.

JOÃO PESSOA. **Lei 10.684 de 28 de dezembro de 2005**. Regime Próprio de Previdência Social do Município-IPM.

MAZZA, A. **Manual de Direito Administrativo**. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MELO, O. V. **Aposentadoria Prêmio ou Castigo?** Projeto Passo Fundo - 2013. Disponível em: <<http://www.projetopassofundo.com.br>. Acesso em: 14 Out.2016.

OLIVO, L. C. C. de. **Direito Administrativo**. Florianópolis, 2010.

POLÍTICA Nacional do Idoso, Lei 8.842, 04.01.1994. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/idosolei8842.htm>. Acesso em: 13 jul. 2015.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração?UFSC; (Brasília): CAPES: UAB, 2009.

Endereços eletrônicos

Portal da Prefeitura de São Luís - MA. Disponível em: http://www2.saoluis.ma.gov.br/frmNoticiaDetalhe.aspx?id_noticia=7173. Acesso em: 27 jul.2015.

Portal da Prefeitura de Fortaleza-CE. Disponível em: <http://www.fortaleza.ce.gov.br/print/noticias/destaque/ipm-inicia-projeto-de-intervencao-para-terceira-idade>>. Acesso em: 27 jul.2015.

Portal da Prefeitura de Recife-PE. Disponível em: <http://www2.recife.pe.gov.br/servico/programa-de-preparacao-para-aposentadoria-ppa?op=>. Acesso em: 27 jul.2015.

Portal da Prefeitura de Maceió-AL. Disponível em: <http://www.maceio.al.gov.br/>Acesso em: 27 jul.2015.

Portal do Planalto – Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Acesso em: 20 jul.2016

ANEXO A – ATO DA APOSENTADORIA**ATO DE APOSENTADORIA (MODELO)**

PORTARIA Nº

Em, de

de

O SUPERINTENDENTE DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO, usando das atribuições que lhe confere o artigo 136, inciso IV, da Lei nº 10.684, de 28 de dezembro de 2005 e tendo em vista o que consta do processo nº 0000000000000- **PMJP**.

RESOLVE CONCEDER APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO de acordo com o artigo 6º, incisos I, II III e IV, da Emenda Constitucional nº 41/03, c/c § 5º do artigo 40 da Constituição Federal/88, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20/98, com proventos integrais à servidora **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**, ocupante do cargo de Professor da Educação Básica II, classificação funcional **XXXXXXXXXXXXXXXXXX**, matrícula nº **XXXXXXXXXXXXXX**, lotada na Secretaria **XXXXXXXXXXXXXX**.