

## **8. Detalhamento da prática**

### **• Identificação do problema**

As inseguranças acerca da data e das condições para aposentadoria enfrentadas pelos servidores públicos, desde sempre, mas em especial no cenário de incertezas atual, acabam por causarem impactos negativos na forma como enxergam questões motivacionais e de valorização pelo Órgão e pelas instituições públicas sobre seu trabalho.

Muitos servidores acabam por tomar as decisões sobre o jubramento de forma abrupta, sem a devida convicção, o devido planejamento e sem um processo de gestão do conhecimento que favoreça a instituição, os colegas e o desenvolvimento do trabalho.

Assim, partiu-se do pressuposto de que capacitar os servidores com um conjunto de competências necessárias ao enfrentamento dessas questões pode transformar o Tribunal em parceiro nesse processo, impulsionando a motivação e o empenho no desempenho atual, além de contribuir individualmente para a segurança para adoção de novos passos nas próximas etapas da vida. Com um processo de transição mais maduro, o desempenho atual tende a ser alavancado, evitando-se a baixa performance durante e ao final da vida profissional e garantindo-se a transmissão do conhecimento de forma adequada.

### **• Métodos e técnicas adotadas no desenvolvimento das ações**

A implantação do projeto foi desenvolvida em três etapas: levantamento de dados e diagnóstico do perfil dos pré-aposentados; divulgação e sensibilização dos gestores e público-alvo; e desenvolvimento do Programa.

Atualmente, o Programa é desenvolvido em dois formatos: Olhar Mais Adiante e Olhar Adiante.

O Olhar Mais Adiante (Intervenção Breve) é um encontro curta duração, que visa a despertar o interesse dos servidores sobre temas relacionados à prevenção e promoção para um envelhecimento saudável, sensibilizando-os para a importância de uma vida mais equilibrada em relação a três principais eixos temáticos: saúde (física, emocional e financeira), ocupação e apoio social.

O Olhar Adiante (Intervenção Continuada) consiste em um conjunto de encontros distribuídos ao longo de meses, com frequência em geral semanal, e carga horária aproximada de 4 horas por encontro. Em cada semana, um tema específico é abordado, escolhido com base nos pilares da definição de envelhecimento ativo, segundo a Organização Mundial da Saúde.

#### • **Resultados e benefícios alcançados**

A cada edição do Programa são aplicadas avaliações de reação, a fim de identificar a percepção dos participantes acerca do evento. Em todas, a avaliação tem sido extremamente positiva, com relatos destacando a importância de realização do Programa pelo Tribunal. Exemplificativamente, na última turma realizada, acima de 80% dos participantes consideraram que o Programa acrescentou conhecimentos específicos sobre o tema e que alcançou os objetivos pretendidos, de forma que os concluintes declararam sentirem-se seguros para colocar em prática os ensinamentos recebidos.

#### • **Custos e recursos envolvidos na implementação**

As ações do Programa de Planejamento Pós-Carreira do TST são executadas dentro dos limites da dotação orçamentária destinada à rubrica anual de capacitação para contratação de instrutores.

#### • **Características inovadoras da prática**

O Programa é desenvolvido a partir de técnicas como dinâmicas de grupo, indicação de filmes, grupos temáticos de reflexão, questionários para identificação de interesses e autoconhecimento, palestras e aulas expositivas participativas, abordando conteúdos como: envelhecimento ativo; fatores de risco e proteção da aposentadoria bem-sucedida; projeto de vida; vínculos sociais, atividades ocupacionais e de lazer, saúde física e mental; aspectos jurídicos da aposentadoria; trabalho e identidade; relacionamentos e aposentadoria; gestão do tempo para a aposentadoria; planejamento orçamentário para a aposentadoria; saúde e bem-estar na aposentadoria; mentoria – transmissão do legado; empreendedorismo; voluntariado e idealização e implementação de projetos

- **Tempo de implementação**

O Programa foi apresentado à Administração do Tribunal em junho e a conclusão do primeiro ciclo deu-se em fevereiro do ano seguinte. Desde então o TST tem envidado esforços para anualmente oferecer ações vinculadas ao Programa.

- **Dificuldades encontradas durante a implementação, se houver, e como foram superadas**

Considerando as perspectivas de mudanças advindas de reformas na Previdência dos servidores, muitos adiantaram e outros terão de adiar a data do jubileamento, o que pode acarretar consequências negativas em termos de motivação e desempenho profissional, tendo em vista a quebra do planejamento previsto. Nesses casos, é possível que se gere uma falta de interesse do público-alvo na participação no Programa, o que de fato já se verificou na edição de 2017. Por esse motivo, inclusive, após análise e estudos, optou-se pela inclusão do formato Olhar Mais Adiante ao Programa, preparando os servidores ao longo de toda a carreira a planejarem-se sobre aspectos que impactarão a vida profissional atual e a aposentadoria.

Assim, com esse novo enfoque e diante desses mesmos desafios, é possível que paradoxalmente o Programa seja impulsionado, fortalecendo sua importância.

Vale destacar o apoio sempre presente da Administração do Tribunal na sua realização, fundamental para viabilizar a execução do Programa e garantir o sucesso das ações.

- **Potencial de replicação da prática em outros órgãos**

Como não possui especificidades relativas ao Tribunal, aplicando-se a todos os servidores públicos, o Programa poderia ser facilmente replicado em outros Órgãos. Acredita-se que os benefícios apresentados no TST também poderiam ser verificados em outras instituições.