



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

1ª Premiação de Práticas em Gestão de Pessoas do Poder Judiciário

Nome da prática (iniciativa/projeto):

PREPARANDO O AMANHÃ

Tema escolhido (ver anexo II do edital):

Tema 4: Valorização e Ambiente de Trabalho

Subtema (ver anexo II do edital):

Preparação para aposentadoria

Detalhamento da prática:

A aposentadoria é mais uma etapa da vida que traz em seu bojo mudanças que devem ser enfrentadas, sendo necessário um planejamento que envolva questões que gravitam em torno deste tema, realizando um trabalho de preparação para esta fase. Ressaltamos que este trabalho preventivo adquire relevo ao minimizar as resistências, os preconceitos por propiciar aos que irão se aposentar uma compreensão mais ampla e real dos fenômenos que estão a vivenciar.

Durante a vida profissional a aposentadoria é muitas vezes considerada como um objetivo pode representar perdas o status social, pela condição de inativo, perda de padrão de vida, além do tédio ocasionado pela dificuldade de administrar o tempo livre.

Surgem neste contexto os programas de preparação direcionados para a aposentadoria, pois esta fase representa um momento estressante e de muita expectativa na vida do indivíduo, suscitando reações ambivalentes, desde a sensação de liberdade até o sentimento de exclusão.

Neste sentido, considera-se o PPA (Programa de Preparação para Aposentadoria) um instrumento de facilitação para o remodelamento de conceitos, necessário nesta fase transitória, propiciando o preparo de forma consciente e planejado, de forma a evitar conflitos internos e/ou externos, para os que resistem à aceitação desta etapa.

Nesta perspectiva, as organizações têm o compromisso ético, moral e de responsabilidade social em contribuir com este processo de adaptação. Observamos que ultimamente vem crescendo o número de organizações preocupadas com o processo de aposentadoria de seus servidores, abarcando expectativas e ansiedades que circundam esta



GESTÃO DE PESSOAS DO PODER JUDICIÁRIO

fase de pré-aposentadoria, situando-se deste modo, os Programas de Preparação para Aposentadoria como uma ferramenta gerencial.

Programas com este escopo são um duplo investimento, valorizando os servidores que irão se aposentar, concomitante ao fortalecimento das relações de trabalho, ao se tornar visível a preocupação da organização não somente com o cumprimento de suas metas, mas também com o bem-estar de seus servidores.

Para os servidores, o Programa é um espaço pertinente para discussão e reflexão sobre seus anseios, sonhos e aspirações desta fase, com outras pessoas que estão vivenciando o mesmo momento.

Apresenta-se assim, este projeto para o atendimento dos servidores da capital e do interior do TJ/RO, Servidores do TJ/RO que irão se aposentar nos próximos dois anos, sendo estendido também para os servidores que faltam mais anos para se aposentar, porém sentem necessidade de se preparar para tal processo; visando contribuir para o processo de preparação e redução dos impactos sociais e da dependência institucional desta transição, por meio de um planejamento racional da aposentadoria.

Metodologia:

1. O encontro será realizado em Porto Velho/RO, com servidores da capital e do interior;
* Cada encontro terá a duração de 2 dias;
2. O projeto preve parceria com o IPERON (Instituto de Previdência)
3. Os encontros serão realizados nas dependências no Auditório do Fórum Sandra Nascimento;
4. Ao final de cada encontro, será realizada uma pesquisa que mensure o alcance dos objetivos do projeto e que identifique demandas na área que possam subsidiar futuras intervenções;
5. A programação dos encontros será composta alternadamente por palestras, oficinas, vivências entre outros, com diversos profissionais sobre vários temas pertinentes a categoria;
6. As palestras serão ministradas por meio de instrutoria interna visando a valorização dos servidores e redução das despesas institucionais com contratação de pessoa física ou jurídica;
7. Será solicitado pagamento de diárias e indenização de transportes aos servidores do interior;
8. Será solicitado coffe break no período matutino e vespertino dos encontros;
9. Serão estimuladas durante os encontros, reflexões críticas da realidade e a construção de saberes compartilhados;
10. O acompanhamento dos resultados será contínuo, o que proporcionará o redimensionamento das atividades proposta, quando necessário.

Recurso aprovado advindo da priorização orçamentária do TJRO.