

**Tribunal Regional Federal da Terceira Região**

[efarias@trf3.jus.br](mailto:efarias@trf3.jus.br), [dmjovita@trf3.jus.br](mailto:dmjovita@trf3.jus.br), [clopomo@trf3.jus.br](mailto:clopomo@trf3.jus.br), [dmsalves@trf3.jus.br](mailto:dmsalves@trf3.jus.br)

**PROJETO “GERENCIANDO O FUTURO”**

---

**Tema 4: Valorização e Ambiente de Trabalho / Preparação para aposentadoria**

- **Equipe responsável**

**Célia Regina Lopomo Pereira**

Analista Judiciário / Psicóloga do Tribunal Regional Federal da 3ª Região

**Djenane Medina Jovita Vendramini**

Analista Judiciário / Assistente Social do Tribunal Regional Federal da 3ª Região

**Durbin Alina Mota Seixas Alves**

Analista Judiciário / Psicóloga do Tribunal Regional Federal da 3ª Região

**Elisabete Felix Farias**

Analista Judiciário / Assistente Social do Tribunal Regional Federal da 3ª Região

- **Delimitação da ação:**

A aposentadoria é um fenômeno histórico recente, surgido com o advento da sociedade industrial como um direito adquirido pelos trabalhadores, decorrente de vários anos de dedicação ao trabalho. No entanto, essa passagem do trabalho ao repouso é acompanhada de modificações que marcam profundamente a vida das pessoas, pois, numa perspectiva sociológica, a aposentadoria representa a ruptura com o mundo do trabalho, acarretando alteração no sistema de relações sociais, papéis e *status*.

O projeto de transição para a aposentadoria “Gerenciando o Futuro” se insere nesse contexto, sendo subsidiado por bibliografia especializada em programas de preparação à aposentadoria e qualidade de vida, cujos elementos sinalizam a necessidade do desenvolvimento de um trabalho junto aos servidores que propicie reflexão sobre a importância de se investir em um planejamento de

vida multidimensional, ao longo da vida profissional, a fim de prevenir possíveis efeitos deletérios de uma aposentadoria não planejada.

- **Objetivos e metas:**

Propiciar ao servidor, que se encontra próximo da aposentadoria, espaço de reflexão acerca do significado dessa nova fase, com vistas a diminuir o impacto causado pela aposentadoria, além de contribuir para a melhoria de sua qualidade de vida.

- **Detalhamento da prática:**

*Identificação do problema:*

Pesquisa realizada por Ogata (2001), com servidores aposentados do TRF3, buscou estudar o impacto do afastamento do trabalho na qualidade de vida. Os resultados obtidos apontaram que a maioria dos entrevistados (76,4%) relatou ter boa ou muito boa qualidade de vida, mas apresentar comprometimento nos domínios psicológico e das relações sociais após a aposentadoria.

Desse modo, inferiu-se que ações de suporte social e psicológico, voltadas aos servidores na fase de preparação para a aposentadoria, poderiam representar importante papel na promoção de saúde e valorização das relações humanas no ambiente de trabalho, com repercussão no clima organizacional.

Em 2002, deu-se início ao Projeto intitulado “Gerenciando o Futuro”, voltado a servidores que estivessem a cinco anos do processo de aposentadoria.

*Métodos e técnicas adotadas no desenvolvimento das ações:*

Para abarcar o conteúdo programático, que trata dos Aspectos Psicossociais da Aposentadoria, Aposentadoria no Serviço Público, Gestão de Finanças Pessoais, Saúde e Qualidade Vida e Troca de Experiências sobre a Aposentadoria, são utilizados os seguintes métodos e técnicas:

- Exposição dialogada;
- Jogos dramáticos;
- Palestras, oficinas e seminários;
- Apresentação de depoimentos e experiências de servidores aposentados.

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

---

### *Resultados e benefícios alcançados:*

Desde 2002, foram realizados sete grupos de servidores, com periodicidade bienal. Ao longo desses anos, houve a participação de, aproximadamente, 200 servidores, com demanda espontânea.

A partir de relatos dos participantes, é possível observar ganhos produzidos pela iniciativa: acesso a informações, reflexão sobre questões da maturidade, laços de empatia entre os participantes e acolhimento, entre outros.

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

Sem custo direto para a Instituição, além das horas de trabalho dos profissionais do TRF3 envolvidos no Projeto.

### *Características inovadoras da prática:*

A criação de uma ação institucional dessa natureza contribuiu de maneira significativa para que o conjunto dos servidores se percebesse valorizado enquanto ser social, com a Instituição investindo no potencial dos recursos humanos existentes em seu quadro de funcionários, e contribuindo para um clima de trabalho mais saudável, por meio da preocupação com o crescimento pessoal, sem discriminação à maturidade.

### *Tempo de implementação:*

Projeto criado em agosto de 2002, vigente até o momento.

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

Ao longo desse período, foram efetuadas diversas modificações na dinâmica do projeto, dado não haver disponibilidade de recursos para a contratação de palestrantes.

Outra dificuldade a ser superada é a questão do servidor nem sempre poder participar das ações durante o expediente.

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

---

*Potencial de replicação da prática em outros órgãos:*

Alto potencial de replicação.

São Paulo, 13 de março de 2019.