

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS – UFAM
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO PESSOAS – PROGESP
DEPARTAMENTO DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA – DSQV
COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL - CDS



COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL - CDS

RESUMO:

A Coordenação de Desenvolvimento Social - CDS, vinculada ao Departamento de Saúde e Qualidade de Vida – DSQV, propõe a realização do Projeto de Planejamento da Carreira, como uma ação de educação a aposentadoria e de desenvolvimento da carreira, por entender que a preocupação com a aposentadoria deve ser abordada no início da carreira, em decorrência das mudanças advindas com este processo, e que impacta não só o(a) servidor(a), mas também a família e as relações sociais. E também para que o servidor se desenvolva constantemente para acrescentar novas competências e habilidades durante a vida ativa, constituindo dessa forma não só uma preocupação individual, mas também da instituição. Nesse sentido, objetiva-se que o(a) servidor(a) esteja inserido(a) num espaço de interatividade e participação, proporcionado pelo ambiente EaD, que estimule a reflexão e o autoconhecimento, a tomada de decisão e consequentemente o planejamento da sua carreira durante a vida ativa e possa usufruir de uma aposentadoria com qualidade de vida, considerando os aspectos do envelhecimento enquanto processo biopsicossocial, da integralidade da saúde, dos direitos sociais conquistados e do suporte/apoio familiar/comunitário. A proposta está estruturada em seis cursos de 20h, que será ofertado na modalidade EaD, no formato semipresencial e autoinstrucional.

Administração Superior

Sylvio Mário Puga Ferreira

Reitor

Therezinha de Jesus Pinto Fraxe

Vice-Reitora

Maria Vanuza do Socorro de Souza Firmo

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas - PROGESP

Departamento de Saúde e Qualidade de Vida - DSQV

Ronaldo Vitoriano Bastos

Diretor

Coordenação de Desenvolvimento Social - CDS

Roberta de Lima sousa Vieira

Coordenadora

Equipe técnica/administrativa - CDS

Alana Menezes de Lima

Assistente Social

Ana Paula de Souza Oliveira

Assistente Social

Laís Gonçalves de Jesus

Assistente Social

Lúcia de Fátima de Oliveira Aires

Assistente Social

Luciane Fontão de Lima

Assistente em Administração

Ficha Catalográfica



SUMÁRIO

1. DADOS SOBRE A ATIVIDADE.....	03
2. PARCERIAS.....	03
3. ORÇAMENTO.....	04
4. JUSTIFICATIVA.....	04
5. OBJETIVOS.....	06
5.1. Objetivo Geral.....	06
5.2. Objetivo Específicos.....	07
6. RESULTADOS ESPERADOS.....	07
7. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	08
8. MATERIAIS.....	09
9. CRONOGRAMA	09
10. REFERÊNCIAS.....	09

1. SOBRE A ATIVIDADE - EDIÇÃO 2019

- **Título**

Projeto de Planejamento da Carreira - PPC 2019

- **Público e/ ou comunidade alvo**

Servidores lotados da Universidade Federal do Amazonas – UFAM.

- **Natureza do projeto:**

Educação para aposentadoria

- **Número estimado de pessoas de a serem alcançadas com a ação:**

Em média 50 pessoas.

- **Sugestão de período para realização:**

De novembro a agosto de 2020.

2. PARCERIAS

Programa: Vida Ativa: valorização institucional dos aposentandos e aposentados da UFAM; Programa Idoso Feliz Participa Sempre; Programa de Atenção à Saúde do Idoso (PROASI).

Faculdade: Faculdade de Enfermagem; Faculdade de Psicologia; Faculdade de Educação Física e Fisioterapia; Faculdade de Estudos Sociais - FES; Faculdade de Direito/ Instituto de Ciências Humanas e Letras – ICHL.

Outros: Centro de Tecnologia da Informação e Comunicação - CTIC; Laboratório de Psicodinâmica do Trabalho (LAPSI/FAPSI); Liga Acadêmica de Geriatria e Gerontologia – FM/UFAM.

Departamentos: Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento – CTD/DDP; Coordenação de Aposentadoria e Pensão - CAP/DAPES; Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor – SIASS.

Externos: Centro Integrado de Proteção e Defesa da Pessoa Idosa (CIPDI/SEJUSC); Fundação Dr. Thomas; Parque Municipal do Idoso; Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas; Sociedade Brasileira de Geriatria e Gerontologia - SBGG-AM.

3. ORÇAMENTO

O projeto será executado pela Coordenação de Desenvolvimento Social sem previsão orçamentária no Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI 2016-2025.

4. JUSTIFICATIVA

O planejamento da carreira e, conseqüentemente da aposentadoria torna-se uma das prioridades e preocupação no contexto organizacional, em decorrência do aumento da expectativa de vida, que no Brasil somam-se mais de 20,5 milhões de pessoas com mais 60 anos (IBGE, 2010) e das políticas públicas, diante das discussões em torno dos novos critérios de aposentadoria, com a reforma da previdência em tramitação, mudanças estruturais no mercado de trabalho, do crescente fluxo de informações; das inovações tecnológicas e do ritmo acelerado de vida. O projeto se insere nesta temática e tem como objetivo não somente a capacitação dos servidores da UFAM, mas propiciar o debate em torno desta questão, fomentar o autocuidado, a autoconfiança, a mudança de estilo de vida e comportamentos, e não menos importante o planejamento prévio da carreira e da aposentadoria.

Executado pela Coordenação de Desenvolvimento Social, por meio do Centro de Educação a Distância e da Coordenação de Treinamento e Desenvolvimento - CTD/DDP, em parceria com diversas unidades acadêmicas e administrativas da Universidade Federal do Amazonas e com órgãos e instituições externas, o projeto está organizado em seis cursos instrucionais de curta duração, que englobam temas diversificados como: Aspectos sociais da aposentadoria (20h); Promoção da saúde e autocuidado (20h); Aspectos legais da aposentadoria (20h); Educação financeira (20 h); Progressão da carreira (20h) e Subjetividades da aposentadoria (20h).

O projeto será realizado no formato EaD, no intuito de estimular a participação do servidor da sede e dos campi do interior; podendo o servidor optar por qualquer um dos cursos ofertados, não tendo a obrigatoriedade de cursar todos e/ou seguir uma sequência. Optou-se por não restringir a grupos específicos, como por exemplo, de servidores em fase de pré-aposentadoria e/ou beneficiários do abono permanência, por entendemos que o planejamento da carreira e da aposentadoria deve ocorrer quando o(a) servidor(a) ingressar na instituição. Ao realizar o curso o(a) servidor(a) terá a oportunidade de compartilhar experiências através dos fóruns interativos, analisar/refletir sobre situações-problemas do cotidiano, para que possa encontrar possíveis soluções e/ou ocorra mudanças de posturas/hábitos, terá à disposição uma biblioteca virtual contendo texto selecionados pelos palestrantes e tutores, para que possam consultar e aprofundar o conhecimento sobre os temas abordados e testar os conhecimentos, por meio das avaliações formativas e da elaboração do projeto de vida.

Adotou-se a terminologia educação para aposentadoria e não preparação para aposentadoria, referenciado nos autores (Seidl; Leandro-França; Murta, 2014, p.70), que compreendem a “educação como ação abrangente, não restrita a identidade profissional”. Ou seja, que deveria está

disseminada no dia-a-dia, no entanto em virtude “da nossa cultura de pensar e trabalhar somente no curto prazo, o planejamento a longo prazo é rejeitado, como o caso da aposentadoria” (Neri, 2007, p.92). E isso é preocupante diante do cenário de desproteção social que vivemos de retrocessos dos direitos sociais e previdenciários.

Ademais, porque existem diferentes formas de envelhecer, “não existe uma velhice, mas velhices, masculinas e femininas, uma dos ricos, outras dos pobres, uma do intelectual, outra do funcionário burocrático, ou do trabalhador braçal” (Beauvoir (1990, p.299). Dessa maneira, o envelhecimento enquanto processo biopsicossocial considera o contexto em que viveu e vive o indivíduo, ou seja, não depende exclusivamente do indivíduo, para ser bem-sucedido, sendo necessário o compartilhamento das responsabilidades com o Poder Público e a sociedade.

Daí a relevância e a pertinência de se propor ações como esta, e incluir o tema do envelhecimento que será abordado nos Aspectos Sociais da Aposentadoria (20h), por resultar mudanças não só ao servidor, mas também a família, porque a aposentadoria representa o fechamento do ciclo do trabalho e retira do indivíduo aquilo que foi sua referência ao longo de sua vida produtiva, podendo se tornar um problema, como em casos de aposentadoria involuntária; desemprego antes da aposentadoria (Ex. Plano de Demissão voluntária); ausência do trabalho formal (Assis, 2004; Leandro-França, 2014). Por outro lado, o planejamento prévio da aposentadoria, dispor de melhores condições financeiras e de saúde podem possibilitar a realização de sonhos adormecidos e a satisfação pessoal. É o momento de dispor de maior tempo livre, contato mais frequente com familiares, tempo de descanso, mudança de rotina e a certeza de uma renda fixa. (Leandro-França, 2014). Além disso, apresentará as legislações pertinentes ao envelhecimento, como: a Política Nacional do Idoso, Lei nº 8.842/1994, que amplia significativamente os direitos das pessoas idosas e estabelece condições para promoção da autonomia, integração e participação efetiva da pessoa idosa na sociedade, que propõe em seu art. 10, inciso IV, alínea C, a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores públicos com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento; o Estatuto do Idoso, Lei nº 10.741/2003, que regulamenta as garantias constitucionais, assim como define como crime toda e qualquer manifestação de violência que vai de encontro aos direitos da pessoa idosa. E informa que compete ao poder público, estimular a preparação dos trabalhadores para a aposentadoria (art. 25, II, capítulo VI). No que se refere às legislações no âmbito do poder executivo federal, serão observados o (capítulo II, da seção I, art. 2º, XV) da Portaria SRH nº 1.261/2010 e Portaria Normativa nº 03/2013, que preveem as ações de promoção da saúde e qualidade de vida, tendo como prioritária a saúde da pessoa idosa (capítulo II, art.10, IV). E o envelhecimento ativo, a educação e a preparação para a aposentadoria (capítulo II, art. 11, IV).

O enfoque da Promoção da Saúde e Prevenção de adoecimento físico e mental será pautado na perspectiva da integralidade da saúde, uma vez que assim como aposentadoria, o processo de envelhecimento é marcado por mudanças e perdas, estando às pessoas idosas suscetíveis a transtornos psicológicos (depressão e ansiedade), que podem ocorrer com a proximidade da

aposentadoria e/ou devido a outros problemas pré-existent. Desse modo, a ênfase será na importância de práticas esportivas e estilo de vida saudável. (idem)

Já os Aspectos Legais da Aposentadoria (20h) apresentará as legislações pertinentes ao regime próprio de aposentadoria do servidor público federal e a previdência suplementar. Tipos de aposentadoria e requisitos: invalidez; voluntária por tempo de serviço; compulsória com salário proporcional ao tempo de contribuição e especial. Regras de transição.

A proposta tem como perspectiva de abordagem a interdisciplinaridade, pensando nos múltiplos determinantes da aposentadoria. E se propõe também a discutir a Educação Financeira (20h), ressaltando a importância de possuir investimentos, estimular a responsabilidade do uso do crédito, promover mudanças de comportamentos com base nas boas práticas de finanças pessoais, sem deixar de incluir a família no planejamento das finanças (Leandro-França, 2014). E não menos importante de abordar a Progressão da Carreira (20h), que estimula a educação continuada e permanente e conseqüentemente o desenvolvimento da carreira. Por fim, as Subjetividades da Aposentadoria (20h), que priorizará a construção de projeto de vida antes e durante a aposentadoria e a resignificação do trabalho.

Por todos os fatores mencionados, as ações de planejamento da carreira e da aposentadoria têm como intuito propiciar aos servidores a identificação dos fatores individuais, afetivos, sociais e comunitários para o desenvolvimento da carreira e de uma aposentadoria bem-sucedida.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo Geral

Implantar o projeto de planejamento da carreira e da aposentadoria a partir de uma perspectiva transversal e interdisciplinar.

5.2. Objetivos Específicos

Possibilitar a reflexão e discussão de diversos aspectos que envolvem a carreira e aposentadoria, de forma interativa e participativa;

Auxiliar o servidor no planejamento da carreira e da aposentadoria, visando à promoção da sua saúde, a prevenção do adoecimento físico e mental.

Informar sobre as legislações previdenciárias, envelhecimento e desenvolvimento de pessoas;

Estimular participação em atividades de promoção da saúde e lazer.

6. RESULTADOS ESPERADOS

• Curto Prazo

Aumentar conhecimento sobre aposentadoria;

Fomentar a educação continuada e permanente;

Promover a reflexão sobre a fase de transição da condição de servidor(a) ativo(a) para aposentado(a);

Favorecer momentos de reflexão sobre carreira, aposentadoria e o processo de envelhecimento;

Estimular a prática de exercícios físicos e o cuidado com a saúde;

Estimular a autonomia e o controle dos(as) servidores(as) quanto ao planejamento da vida e a busca de novas realizações;

Adesão dos(as) servidores(as) ao projeto de planejamento da carreira e da aposentadoria.

• Médio Prazo

Aumentar o quantitativo de servidores(as) que realizam exercício físico com regularidade;

Incluir na dinâmica de vida dos(as) aposentados(as) a participação no Programa Vida Ativa;

Qualificar o acompanhamento da saúde junto a profissionais específicos;

Melhorar a qualidade de vida no período que antecede a aposentadoria;

Incorporar novas atividades desvinculadas ao trabalho;

Incorporar a dinâmica dos(as) servidores(as) o planejamento financeiro.

• Longo Prazo

Incorporar à dinâmica da universidade o planejamento da carreira e a educação para aposentadoria como um processo permanente de aprendizagem e desenvolvimento;

Aperfeiçoar as ações destinados aos servidores(as) aposentados(as)

Promover a qualidade de vida dos(as) servidores(as);

Prevenir adoecimento físico e mental na transição da condição de servidor(a) ativo(a) para aposentado(a);

Criar grupos focais para discussão e interação presencial a partir das temáticas abordadas nos encontros presenciais e/ou on-line.

7. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

ETAPA 1

Mapeamento da realidade institucional, a partir da extração de dados do Departamento de Administração de Pessoal - DAPES (números de servidores que ingressaram na instituição em 2019, número de aposentados; média anual de servidores que se aposentam, perfil dos servidores em abono permanência e quantitativo de servidores com comprometimento da margem de 30%, com consignados);

ETAPA 2

Definição dos temas pela Coordenação de Desenvolvimento Social a partir das demandas trabalhadas pelas técnicas e considerando o cenário social, político e econômico vigente.

ETAPA 3

Contato com Centro de Ead da UFAM, para planejamento do projeto e solicitação de capacitação para equipe da CDS e dos facilitadores (palestrantes e tutores) no Ambiente Virtual de Aprendizagem - MOODLE;

ETAPA 4

Contato com as unidades acadêmicas e administrativas para apresentação da proposta, elaboração e planejamento do projeto pedagógico dos módulos;

ETAPA 5

Estabelecer parcerias com órgãos e instituições externas para apresentação da proposta e elaboração e planejamento do projeto pedagógico dos módulos;

ETAPA 6

Definição dos palestrantes e tutores;

ETAPA 7

Produzir a estrutura do curso, o projeto pedagógico, metodologias e estratégias didáticas;

ETAPA 8

Auxiliar os palestrantes e tutores na elaboração do projeto pedagógico dos módulos;

ETAPA 9

Elaboração do *briefing* a ser encaminhado a ASCOM para criação da logo do projeto de planejamento da carreira

ETAPA 10

Elaboração de material informativo para divulgação do Projeto de Planejamento da Carreira;

ETAPA 11

Publicização dos cursos por meio de notas no site da UFAM, da PROGESP, do DSQV, do blog, TV UFAM e redes sociais e processo de inscrições;

ETAPA 12

Realização dos cursos e acompanhamento do desempenho.

ETAPA 13

Avaliação do processo de execução, material didático e elaboração de relatório a partir dos instrumentos de avaliação de desempenho do curso e da interatividade nos fóruns.

ETAPA 14

Elaboração do relatório final.

8. MATERIAIS

Para as atividades do Projeto serão utilizados banner, folders informativos (virtual), computador, datashow, caixa de som e microfone.

9. CRONOGRAMA

CURSOS	UNIDADES	DATA	CH
Subjetividade da aposentadoria	A resignificação do trabalho e da aposentadoria	19/11/2019 a 06/12/2019	20h
	Construção de projeto de vida antes e durante a aposentadoria		
Aspectos sociais da aposentadoria	Envelhecimento x aposentadoria: uma equação possível	Fevereiro/2020	20h
	A relevância da família no processo de aposentadoria		
	Políticas sobre envelhecimento		
Promoção da saúde e prevenção de adoecimento físico e mental	Saúde, autonomia e independência	Abril/2020	20h
	Saúde mental		
Aspectos legais da aposentadoria	Legislação	Junho/2020	20h
	Tipos de aposentadoria e requisitos		
	Regras de transição para o servidor público federal		
Educação financeira	Como adquirir a independência e autonomia financeira na aposentadoria	Agosto/2020	20h
	Investimentos para futuro		
Progressão da carreira TAE e docente	Plano de cargos e de carreiras: graus e etapas de evolução	Outubro/2020	20h
	Progressão da carreira TAE e docentes		
Carga Horária Total			120h

10. REFERÊNCIAS

- BEAUVOIR, Simone. **A velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.
- BRASIL. Lei nº 8.842. **Política Nacional do Idoso**, de 04/01/1994.
- BRASIL. Lei nº10.741. **Estatuto do Idoso**, de 01/10/2003.
- BRASIL, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria SRH nº 1261**, de 05/05/2010.
- BRASIL, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **Portaria Normativa SRH nº 03**, de 27/03/2013.
- BRASIL, Súmula de Parecer do Conselho Nacional de Educação. **Consolidação do credenciamento das Instituições Públicas de Educação Superior para a oferta de cursos superiores na modalidade a distância**. (DOU 26/11/2010).
- GÜNTHER, Isolda de Araújo; BORGES, Lilian Maria. **Modelos Teóricos que fundamentam os Programas de Educação para Aposentadoria**. In: MURTA, Sheila Giardini [et al]. Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. 1 ed. Brasília: CEAD/FUB, 2014.
- IBGE, **Censo demográfico**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.
- LEANDRO-FRANÇA. Cristineide. **Prevenção e Promoção da Saúde Mental e Políticas sobre Envelhecimento Ativo e Educação para Aposentadoria**. In: MURTA, Sheila Giardini [et al]. Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. 1 ed. Brasília: CEAD/FUB, 2014.
- _____. **Aposentadoria: Crise ou Liberdade?** In: MURTA, Sheila Giardini [et al]. Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. 1 ed. Brasília: CEAD/FUB, 2014.
- NERI, Marcelo Cortes. **Renda, consumo e aposentadoria: evidências, atitudes e percepções**. In: NERI, Anita Liberalesso. Idoso no Brasil: vivências, desafios e expectativas na terceira idade. São Paulo: Perseu Abramo. 2007. p. 91-107.
- UFAM, **Resolução nº 010**, de 09/06/2004.
- UFAM, **Resolução nº 010**, de 31/05/2007.
- SEIDL, Juliana; LEANDRO-FRANÇA, Cristineide; MURTA, Sheila Giardini. **Formatos de Programas de Educação para Aposentadoria**. In: MURTA, Sheila Giardini [et al]. Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. 1 ed. Brasília: CEAD/FUB, 2014.
- ZANELLI, José Carlos; ANTLOGA, Carla. **Planejamento de Programas de Educação para Aposentadoria**. In: MURTA, Sheila Giardini [et al]. Educação para aposentadoria: promoção de saúde e desenvolvimento na Administração Pública Federal. 1 ed. Brasília: CEAD/FUB, 2014.

