

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 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. Considerando os tempos atuais, foram planejadas três palestras que devem ocorrer a partir de agosto de 2022. O projeto visa estimular a reflexão e o autoconhecimento, a tomada de decisão e conseqüentemente o planejamento da sua carreira durante a vida ativa para que o servidor 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. As ações serão divulgadas por meio das mídias sociais da UFAM e o projeto será executado de forma on-line sem inscrição prévia.

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

Priscilla Mendes Cordeiro

Diretora

Coordenação de Desenvolvimento Social - CDS

Ana Paula de Souza Oliveira

Coordenadora

Equipe técnica/administrativa - CDS

Alana Menezes de Lima

Assistente Social

Arthemes Moraes da Mota

Assistente Social

Edlene Santiago Ferreira

Assistente Social

Michele Marcião Azevedo

Assistente em Administração

Roberta de Lima Sousa Vieira

Psicologia Social/Comunitária

Tereza Raquel Negreiros do Nascimento Costa

Assistente Social

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. DADOS SOBRE A ATIVIDADE – EDIÇÃO 2022

- **Título**

Projeto de Planejamento da Carreira - PPC 2022

- **Público e/ ou comunidade alvo**

Servidores lotados da Universidade Federal do Amazonas – UFAM.

- **Natureza do projeto:**

Educação para aposentadoria

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

Em média 50 pessoas.

- **Sugestão de período para realização:**

De agosto a dezembro de 2022.

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.

Entidades sindicais: Associação dos Docentes da UFAM; Sindicatos dos trabalhadores do Ensino Superior do Estado do Amazonas.

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 nacional, 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 considerando o contexto institucional.

Conforme dados fornecidos pelo Departamento de Administração de Pessoal (DAPES) de janeiro de 2021 a abril de 2022 ocorreram 66 aposentadorias em 36 unidades diferentes da UFAM, as unidades que tiveram mais aposentadorias e seus respectivos quantitativos foram: Biblioteca Central; Coordenação de Enfermagem - HUGV e Serviços de Recursos Humanos, 3 servidores cada uma; Departamento de Saúde e Qualidade de Vida (DSQV), 4; Faculdade de Medicina, 5 e o Hospital Getúlio Vargas, 11.

Pontua-se que o público-alvo caracterizado por já possuir parâmetros para aposentadoria totalizam 336 servidores, este estão em abono de permanência, as unidades que possuem mais servidores nesta configuração e seus respectivos quantitativos segundo o DAPES são: Coordenação Acadêmica da Faculdade de Letras, 8; Coordenação Administrativa da Faculdade de Odontologia, 8; Coordenação de Segurança, 8; Coordenação de Clínica Médica/HUGV, 8; Coordenação do Ambulatório Araújo Lima/HUGV, 9; HUGV, 9; Coordenação de Enfermagem/HUGV, 12; Coordenação de Emergências/HUGV, 23.

Os cargos que possuem mais servidores em abono de permanência e seus respectivos quantitativos são: Auxiliar administrativo, 14; Técnico em enfermagem, 16; Médico-área, 16; Servente de limpeza, 21; Assistente em administração, 28; Professor do magistério superior, 114. Todos os dados acima mencionados constam no Processo SEI nº 23105.017247/2022-14.

Observando o cenário nacional e regional se infere a necessidade de que no âmbito do trabalho sejam realizadas ações que auxiliem no planejamento da carreira de forma sistemática, auxiliando aos que já possuem parâmetros para encerrá-la, bem como a todos que ingressam como servidores públicos federais desta universidade.

Executado pela Coordenação de Desenvolvimento Social (CDS), em parceria com outras unidades da universidade e outras instituições externas, pretende-se informar aos servidores participantes sobre: sobre questões previdenciárias e atuação das Comissões Permanentes de Pessoal Docente e de Pessoal Técnicos-Administrativos em Educação, em palestra previstas para ocorrer a partir de agosto deste ano respectivamente.

As ações serão realizadas on-line, visto a boa adesão deste formato nas edições anteriores, sem inscrição prévia, aberta ao público que se interessar pelas temáticas abordadas. 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 entendermos que o planejamento da carreira e da aposentadoria deve ocorrer quando o(a) servidor(a) ingressar na instituição. Ao final das ações será produzido material com as orientações mais requisitadas e disponibilizado em um novo momento no Projeto Conexões de Saúde, que possui caráter interdisciplinar de educação. Ao realizar as oficinas o(a) servidor(a) terá a oportunidade de compartilhar experiências, analisar/refletir sobre situações-problemas do cotidiano, para que possa encontrar possíveis soluções e/ou ocorra mudanças de posturas/hábitos que possam contribuir para a 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 diferente 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 dependente 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 a qualquer tempo a perspectiva do envelhecimento nas situações apresentadas como um horizonte a ser vislumbrado por todos os trabalhadores.

Das palestras:

Palestra - Orientações previdenciárias: atualizações: a legislação previdenciária é um dos enfoques permanentes deste projeto, visto que se trata de um “objetivo” do trabalhador estatutário em determinado momento se aposentar. Esta orientação realizada de forma sistemática pretende elucidar dúvidas daqueles que se aproximam ou estão neste momento da vida, apresentar as atualizações nas legislações pertinentes ao regime próprio de aposentadoria do servidor público

federal e a previdência suplementar. Ementa sugerida: a) Índice de pedidos de aposentadorias de 2020 a 2022; b) Breve explanação sobre os tipos de aposentadorias e seus parâmetros; c) Atualizações e mudanças no regime previdenciário que impactam os servidores públicos federais; d) Sugestões da CAP para o melhor trâmite do processo de aposentadoria (o que se deve observar ao solicitar, quais documentos são importantes ao longa da vida laboral; o que é uma Certidão de Tempo de Contribuição - CTC e como se pode incluir etc) e e) Como solicitar sua aposentadoria no âmbito da UFAM.

Palestra - Atuação da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD: os trabalhadores que atuam no serviço público federal são regidos pela Lei 8.112 de 1990, que contempla os diversos aspectos da vida laboral desde a nomeação até a aposentadoria, balizando as orientações complementares, contudo, é relevante considerar que são 250 artigos que devem ser avaliados em situações singulares, além das incontáveis portarias, instruções normativas e outros dispositivos a serem considerados, este arcabouço legal faz com que muitas sejam as dúvidas sobre seus direitos. Diante disso, será abordado o papel da CPPD que é vinculada à Administração Superior, que tem como rol de atuação assessorar, formular, acompanhar e executar a política de pessoal docente no âmbito da UFAM.

Palestra - Atuação da Comissão Permanente de Pessoal Técnicos-Administrativos em Educação - CPPTAE: os trabalhadores que atuam no serviço público federal são regidos pela Lei 8.112 de 1990, que contempla os diversos aspectos da vida laboral desde a nomeação até a aposentadoria, balizando as orientações complementares, contudo, é relevante considerar que são 250 artigos que devem ser avaliados em situações singulares, além das incontáveis portarias, instruções normativas e outros dispositivos a serem considerados, este arcabouço legal faz com que muitas sejam as dúvidas sobre seus direitos. Diante disso, será abordado o papel da CPPD que é vinculada à Administração Superior, que tem como rol de atuação assessorar, formular, acompanhar e executar a política de pessoal docente no âmbito da UFAM. Palestra - Atuação da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD:

5. OBJETIVOS

a. Objetivo Geral

Oportunizar ações de promoção voltadas para o planejamento da carreira e a aposentadoria a partir de uma perspectiva transversal e interdisciplinar, avaliando anualmente a melhor forma de interação com os participantes, seja formato on-line, no presencial, semipresencial e autoinstrucional.

b. 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 2022, 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 do Perfil do trabalhador da UFAM, do Relatório de Avaliação Anual 2021; das demandas trabalhadas pelas técnicas e considerando o cenário social, político e econômico vigente.

ETAPA 3

Definição dos palestrantes;

ETAPA 4

Convite aos palestrantes;

ETAPA 5

Solicitação de suporte técnico (Centro de Educação à Distância - CED; ASCOM; TV UFAM)

ETAPA 6

Publicização das palestras por meio de notas no site da UFAM, da PROGESP, do DSQV, TV UFAM e redes sociais e mensageria SIAPE;

ETAPA 7

Realização das palestras e acompanhamento do desempenho;

ETAPA 8

Avaliação do processo de execução, material didático e elaboração de relatório a partir dos instrumentos de avaliação de desempenho do curso e da interatividade no encontro presencial e/ou on-line.

ETAPA 9

Elaboração de material didático em conjunto com os parceiros responsáveis pelas palestras, considerando as informações mais requisitadas e de maior necessidade para compor o projeto.

ETAPA 10

Elaboração de relatório

8. MATERIAIS

Para as atividades do Projeto serão utilizados banner, folders informativos (virtual), computador com microfone e webcam.

9. CRONOGRAMA

| OFICINAS | UNIDADES | DATA | HORÁRIO |
|---|---|------------|------------|
| Palestra - Orientações previdenciárias: atualizações. | Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior, da Universidade Federal do Paraná | 25/08/2022 | 14h às 16h |
| Palestra - Atuação da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD | Prof. Dr. David Márcio de Oliveira Barreto - EEM/UFAM | 22/11/2022 | 14h às 16h |
| Atuação da Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo em Educação - CPPTAE | TAE Dr. Carlos Augusto Gomes de Almeida - FACED | 01/12/2022 | 14h às 16h |

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.