



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL
E TECNOLÓGICA INSTITUTO FEDERAL DO NORTE DE MINAS GERAIS
PRÓ-REITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Programa de Institucionalização da aposentadoria no IFNMG

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO
2. JUSTIFICATIVA
3. OBJETIVO PRINCIPAL
 - 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
4. PÚBLICO-ALVO
5. OPERACIONALIZAÇÃO
6. IMPLEMENTAÇÃO: AÇÕES PREVISTAS
7. DOS RECURSOS FINANCEIROS
8. DA PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

1. INTRODUÇÃO

A transição da vida profissional para uma aposentadoria representa mais do que um simples término da carreira, pois a aposentadoria é um momento da vida repleto de transformações, altera rotinas, hábitos e relacionamentos. Esses rompimentos de vínculos sociais, rotinas diárias e de hábitos, junto com a ideia de liberdade, surge o medo do desconhecido, de não saber o que fazer e como ocupar o tempo. Por tudo isso, analisar os impactos dessa transição de vida torna-se imprescindível para a prevenção dos diversos problemas que a aposentadoria não planejada pode trazer para esta nova etapa de vida do servidor.

2. JUSTIFICATIVA

O Programa de Institucionalização da aposentadoria no IFNMG (Nome do programa) se justifica por ser uma excelente ferramenta gerencial para o desenvolvimento do IFNMG no tocante a aplicação da Política de Gestão de Pessoas, uma vez que faz um duplo investimento. O primeiro investimento se dá sobre os servidores que estão se aposentando, pois o programa propiciará momentos de reflexões sobre a inevitável transformação psicossocial que acontecerá em suas vidas, levando-os a perceberem que esse novo ciclo de vida implica não apenas uma reorganização de vida (planejamento financeiro, cuidados com a saúde, cuidados com os relacionamentos, dentre outros), mas também, em uma profunda reconstrução da forma de pensar, de se posicionar e de vislumbrar o futuro, o que possibilitará a esses servidores uma melhor qualidade de vida após a aposentadoria. Além disso, os servidores se sentem valorizados e motivados, aumentando a probabilidade de manterem um bom desempenho nas suas atividades até a sua aposentadoria. O segundo investimento se dá sobre os demais servidores, que observam o cuidado e o respeito que a instituição tem pelas pessoas. Essa constatação vem fortalecer as relações de trabalho e incentivar esse servidor a iniciar com antecedência o seu processo de planejamento para sua aposentadoria e pós aposentadoria.

3. OBJETIVO PRINCIPAL

O programa de Institucionalização da aposentadoria no IFNMG objetiva preparar os servidores do IFNMG, durante o exercício das atividades profissionais, na transição e ao

longo da aposentadoria, em seu processo de decisão, organização e planejamento para aposentadoria. Por meio de suas ações, o programa visa possibilitar aos servidores uma transição segura, orientada e sustentável, de forma que as mudanças ocasionais e de fato, sejam menos impactantes em suas vidas.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Oportunizar para os servidores em fase de aposentadoria um espaço para que situações, emoções e sentimentos sejam expressos;
- Possibilitar o acesso as informações para a tomada de decisão sobre aposentadoria;
- Favorecer um ambiente de reflexão e troca de informações acerca de novas oportunidades e resgate de potencialidades;
- Reforçar a importância da promoção da saúde e de alternativas de vida saudável;
- Minimizar angústias que podem ser consequência da chegada da aposentadoria;
- Auxiliar em temas fundamentais como reorganização e planejamento financeiro.
- Acompanhar os servidores que já se aposentaram.

Para alcançarmos os objetivos do programa, serão propostos quatro linhas programáticas: emocional, cidadania, desenvolvimento pessoal e planejamento.

Na linha **emocional** será trabalhado a questão do envelhecimento como consequência do desenvolvimento humano e a aposentadoria como fato natural no mundo do trabalho, pois a proximidade dessas duas condições podem gerar angústias e desconfortos. Dessa forma, os servidores podem reagir de maneira ambivalente quanto à aposentadoria, felizes por terem alcançado um momento de liberdade, mas deparam-se muitas vezes com sentimentos de exclusão social e de invalidez. O que torna importante uma reflexão de modo a ajudar os servidores a lidarem com essas situações de forma tranquila e com dignidade. Nesse contexto, serão desenvolvidas atividades no programa que trabalham reflexões individuais sobre o significado da aposentadoria, a vivência dos sentimentos e emoções, possibilitando transformações nas suas crenças e ações através das quebras de paradigmas e implementação de mudanças, visando o futuro desejado. Além das reflexões individuais, há interação entre os participantes, através do compartilhamento de ideias, sentimentos e trocas de experiências.

Em uma abordagem da **cidadania** buscar-se-á que esse servidor seja um cidadão protagonista da sua história, tomando consciência de seu papel no mundo, indo além das possibilidades de direitos e deveres e se perceber como responsável pela busca de sua felicidade. No programa serão propostas atividades que venham a auxiliar o servidor nas questões referentes ao processo de aposentadoria e na sua administração financeira, possibilitando ainda, uma reflexão sobre outras formas de atuação, como por exemplo, voluntariado e empreendedorismo.

Em uma abordagem do **desenvolvimento**, o programa trabalhará temas como alimentação saudável, atividade física e de saúde, estilo de vida, ampliando o enfoque para ambientes e relacionamentos saudáveis, participação na comunidade e empoderamento, lazer, cultura e arte, uma vez que o que desenvolvimento humano compreende todas as potencialidades humanas em todas as sociedades e abrange o indivíduo em todas as suas etapas de vida. A proposta do programa será trabalhar os cuidados com o bem-estar físico e mental de maneira que o envelhecimento esteja cingido com a qualidade de vida.

Através de atividades que consideram uma **construção do plano de futuro (planejamento)**, o programa possibilitará ao servidor reflexões sobre um planejamento prévio, considerando seus sonhos, o que deseja fazer, como e quando alcançará suas metas, mantendo ou dando novos sentidos para sua existência.

4. PÚBLICO-ALVO

O público-alvo deste programa são servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais, contemplando os ocupantes de cargos das carreiras de Técnico-administrativos em Educação (TAE), Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico que tenham tempo de contribuição, idade para aposentadoria ou que já estejam aposentados, bem como demais órgãos que pretendam participar e contribuir para o desenvolvimento dos projetos apresentados.

5. OPERACIONALIZAÇÃO

Cabe à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), por meio da Coordenadoria de Aposentadoria e Pensões (CAP), a implantação e implementação do Programa de Institucionalização da aposentadoria no IFNMG, a qual atuará em articulação com outros setores da PROGEP, as demais unidades de gestão de pessoas dos campi (CGP/NGP), bem como com os demais profissionais do IFNMG. Cabe à CAP ainda: a coordenação, o planejamento, o controle e a avaliação de todas as ações previstas neste programa. Cabe às coordenações, coordenadorias e núcleos de gestão de pessoas nos campi do IFNMG: apresentar e desenvolver projetos e ações relacionadas ao programa e auxiliar a CAP na implementação do programa no âmbito do seu campus. Para a operacionalização das ações voltadas para o desenvolvimento do programa, a PROGEP poderá solicitar a participação das demais unidades organizacionais do IFNMG (campus, pró-reitorias e diretorias), comissões internas e órgãos colegiados. Na elaboração e execução de projetos e ações poderão ser convidados para colaborar com auxílio técnico, os servidores especializados nas diversas áreas relacionadas ao programa do IFNMG ou de outras Instituições Públicas, de acordo com sua formação e competências. No caso de servidores do IFNMG convidados a colaborar em projetos e ações previstas no programa, as horas trabalhadas poderão ser computadas dentro da carga horária semanal do cargo do servidor ou também poderão contribuir com as mesmas ações a título de trabalho voluntário, no caso de execução de atividades que excedam a sua carga horária normal. Quando se tratar de ações de capacitação, os servidores colaboradores poderão ser remunerados por meio de Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, nos termos do art. 76-A da Lei nº 8.112/1990. Os projetos e ações deverão estar cadastrados na CAP, para composição do Banco de Projetos e Experiências realizadas nas unidades do IFNMG. Será incentivado o desenvolvimento de projetos de extensão e pesquisa acadêmica realizada por discentes do IFNMG, em temas relacionados com os objetivos deste programa, voltados para os servidores da instituição. Discentes de outras instituições de ensino, também poderão desenvolver atividades voltadas para o desenvolvimento do programa. Os projetos deverão estar cadastrados na CAP, para composição do Banco de Projetos e Experiências realizadas nas unidades do IFNMG.

6. IMPLEMENTAÇÃO: AÇÕES PREVISTAS

Para fins de implementação do programa deverão ser desenvolvidas as ações listadas a seguir, sem prejuízo da realização de outras que venham a ser propostas pelos servidores, alinhadas com os objetivos deste programa.

Ações: palestras, roda de conversas, cursos e/ou oficinas e orientações sobre:

Temas de caráter informativo:

- Benefícios;
- Previdência;
- Planejamento Financeiro - Orçamento Doméstico;
- Políticas Públicas;
- Estatuto do Idoso.

Temas vivenciais:

- Ocupação do Tempo Livre;
- Resgate de Potencialidades;
- Aposentadoria – reconquista de espaços e papéis
- Processo de Envelhecimento: Aspectos Biológico, Psicológico e Social;
- Espiritualidade – crenças e valores;
- Impactos nas esferas familiar, social, financeira, cultural, de saúde e lazer.

Homenagens aos aposentados

Algumas etapas para a implantação do programa:

1. Sensibilização da Instituição;
2. Elaboração dos Projetos;
3. Identificação e preparação de facilitadores;
4. Inscrição e sensibilização dos candidatos;
5. Realização das ações propostas acima;

6. Elaboração de Relatórios;

7. Acompanhamentos dos resultados e redimensionamento das atividades.

7. DOS RECURSOS FINANCEIROS

Os recursos destinados para a execução dos programas provirão de ações financeiras específicas do orçamento do IFNMG, A CAP poderá solicitar parceria com outros setores do IFNMG que disponham de recursos financeiros que possam ser aplicados na execução de projetos com ações previstas neste programa, como cursos e palestras em parceria com a Coordenação de Assistência à Saúde e Qualidade de Vida do Servidor, a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas e ações de Extensão e Pesquisa com as respectivas Pró-reitorias ou unidades subordinadas a estas. Também poderão ser utilizados recursos oriundos de convênios e parcerias firmados entre o IFNMG e órgãos públicos das esferas municipal, estadual e federal.

8. DA PARTICIPAÇÃO DOS SERVIDORES

A participação dos servidores do IFNMG nas ações previstas no programa será realizada por iniciativa institucional, através de pesquisa realizada com os servidores em fase de pré-aposentadoria, que serão convidados a participar de encontros, onde serão debatidos assuntos como: regras de aposentadoria; trâmites do processo de aposentadoria; aspectos da saúde mental, comportamental, física e nutricional, além de planejamento financeiro. No tocante às ações voltadas à saúde, serão priorizadas e observadas as exigências legais dispostas no Decreto nº 6.833, de 29 de abril de 2009 e nas Portaria Normativa Nº 3, de 25 de Março de 2013 e Portaria nº 12, de 20 de novembro de 2018. O servidor poderá por sua iniciativa própria, idealizar e propor quaisquer tipos de projetos que estejam alinhados com o programa. A proposta deverá ser apreciada pelo(a) Reitor(a), Diretor(a)-Geral do campus, Pró-reitor(a) ou Diretor(a) Sistêmico(a); conforme cada caso, verificando a disponibilidade orçamentária, alinhamento com o programa e coerência da proposta do servidor. O servidor deverá apresentar sua proposta com antecedência, observando os prazos necessários para análise, contratação e execução financeira conforme cada caso.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Outras ações poderão ser consideradas, desde que compatíveis com os objetivos do presente programa e aprovadas pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas do IFNMG. Havendo possibilidade de atendimento e constatada a necessidade da ação, poderá ser oferecida meios de execução dos projetos, com a utilização de profissionais do IFNMG. Deverão ser oferecidas condições de acessibilidade aos servidores com necessidades especiais ou mobilidade reduzida, mediante solicitação do participante no ato da inscrição. O programa poderá ser modificado, sempre que necessário, através de proposta apresentada à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, com justificativa do proponente, para posterior deliberação do Conselho Superior do IFNMG.